

Relatório do Intercâmbio – Brasil X Alemanha – Novembro de 2011

08.11.11

CHEGADA DA DELEGAÇÃO EM BERLIM NO PERÍODO DA TARDE:



A cidade de Berlim tem 800 anos. Com 900 quilômetros quadrados, acomoda 3,5 milhões habitantes. No século XIX havia muitas indústrias de fabricação de máquinas. A cidade recebeu muitos migrantes. Hoje a cidade está desindustrializada, tendo o setor de serviços e comércio como alternativa. Quase 50% da população recebe programas de transferência de renda como complementação do orçamento familiar. Esta situação social não é exclusiva da capital federal, ela se estende para os demais Estados da Federação.

Muro de Berlim: Construído em 1961 com o objetivo de dividir a Alemanha

Occidental/Capitalista e Alemanha Oriental/Socialista, o muro teve uma extensão de 165 km. A queda do muro se deu em 09.11.1989 com o fim da URSS. Considerado como monumento oficial protegido, 38 artistas foram autorizados a pintarem os três trechos restantes.

09.11.11

REUNIÃO COM A DGB EM BERLIM

Apresentação sobre Co-Gestão na Alemanha e Responsabilidade Social



A companheira Nina Berg abre oficialmente a primeira atividade do intercâmbio, desejando boas vindas à delegação do Ramo Químico da CUT representada por Antenor Kazú e Fábio Lins da Direção da CNQ, Maurício Jansen da Rede Braskem, Cláudio dos Vidreiros de SP – Schott, José Fernando dos Químicos do ABC – Henkel, Oswaldo Bezerra dos Químicos de São Paulo, Alex Capuano do IOS/CUT e José Drummond da SRI/CUT.

A primeira atividade contou com a apresentação do companheiro Rainald Thannisch, que atua há 07 anos na DGB, Departamento de Co-gestão, Governança Corporativa e RSE. Também atua no Comitê Internacional de Capital e Trabalho que

administra fundos de pensão dos sindicatos de empresas públicas onde os trabalhadores têm participação. Informou que o objetivo do escritório da IGBCE em Berlim é agregar os interesses sindicais e fazer lobby junto ao governo. A apresentação do Rainald se deu em dois momentos:

1) FUNCIONAMENTO DA ESTRUTURA SINDICAL COM A CO-GESTÃO:

Rainald deixa claro que o tema RSE não interfere na co-gestão. A co-gestão tem diferentes níveis: **Nível 1:** No local de trabalho, onde os trabalhadores tem a oportunidade de fazer valer seus direitos, em trabalho em grupos tem o direito de co-gerir, isto não tem enquadramento legal; **Nível 2:** Nas empresas, câmaras de emprego, fundos, seguros, agências federais, etc. já tem legislação específica; **Nível 3:** Na base: a lei através do parlamento, depois vem as convenções coletivas assinadas pelos sindicatos, depois acordos por empresa e por último acordos individuais.

Comissão de Fábrica pode ser constituída a partir de 05 trabalhadores. A criação da CF é constituída a partir do interesse dos trabalhadores. O número varia de acordo com a quantidade de trabalhadores na mesma empresa. Nas empresas menores os representantes eleitos não são liberados integralmente, apenas para fazer suas atividades políticas/pontuais.

Se uma empresa tem duas localidades se monta uma comissão do grupo, podendo ser constituída uma representação nacional na Alemanha, assim como se pode constituir o Conselho de Empresa Europeu, caso a empresa esteja presente em 03 países.

Na Alemanha ocidental apenas 10% tem representação no local de trabalho. No geral 45% têm representação na Alemanha. As pequenas empresas não gostam de ter representação dos trabalhadores argumentando que existe o contato direto entre empresa e trabalhadores. Empresas quando entram em crise aceitam a representação para trocar experiências e ter um órgão que negocie propostas para saída da crise.

A Comissão não substitui o sindicato. Atua somente na esfera da empresa e não pode convocar greve. O membro da comissão também pode ser da direção do sindicato. A representação coopera com trabalhadores e empresa. Sindicato pode ser um adversário nato da empresa. Já a comissão pode fechar acordo por empresa e facilita a vida dos dois lados envolvendo o coletivo, como por exemplo, sobre a jornada de trabalho.

Deveres e tarefas da Comissão estabelecidas em lei: Controla o cumprimento de leis, contratos coletivos no local de trabalho, igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, Saúde e Segurança, empregos das pessoas mais idosas, lutar contra o racismo e xenofobia e proteger os migrantes. Em 2002 – 80% dos trabalhadores participaram da votação das representações. A democracia na empresa se consolidou.

Atualmente, o principal problema é a redução dos postos de trabalho. Existe o direito à informação, o direito de consulta, o direito de ser ouvido e de apresentar proposta sobre empregos. Sem a participação dos representantes não se pode demitir.

A co-gestão também existe na contratação de trabalhadores. A co-gestão vale a pena, tem um retorno positivo. Onde existe representação os salários são maiores, tanto para homens quanto para mulheres.

A jornada semanal é inferior onde existe representação: 39,2 hs. Já onde não tem representação a jornada chega a ser de 45hs semanais, além dos salários serem menores. Empresas com representação apresentam mais produtividade porque existe a motivação e os trabalhadores apresentam novas idéias. Uma pesquisa de 2009, divulgada em 2010, aponta estes dados (à pedido da delegação a pesquisa será disponibilizada).

Não existe uma comissão específica para tratar do tema SST. A própria comissão eleita cria uma sub-comissão para tratar do tema.

Cabe a direção da empresa gerir as operações da empresa. Reúne-se uma vez por semana. Na Assembléia geral dos acionistas/sócios participam os acionistas de acordo com a proporção de suas ações. A Assembléia elege o Conselho de Administração que representa o capital. O Conselho de administração elege os diretores da empresas.

Tarefas do conselho por lei: Fiscalizar a diretoria. Para fechar uma empresa a diretoria precisa da aprovação do conselho. Trabalhadores têm voz e vez no conselho de administração.

Exemplos:

O Conselho de administração do aço, mineração, ferro e carvão (empresas com mais de 1.000 trabalhadores). Assembléia elege os representantes do capital e os demais são eleitos pela comissão de trabalhadores, que apresentam os candidatos ao conselho. O sindicato também apresenta candidatos juntamente com a comissão. No caso de sindicalistas não precisa haver vínculo empregatício, para os demais sim. Geralmente as decisões são por consenso. Diretor de RH não pode ser nomeado sem indicação/aprovação dos representantes dos trabalhadores, geralmente são oriundos do movimento/representantes.

Para as empresas que tem acima de 2 mil trabalhadores Ltda e S/As (existem 680) a comissão é paritária. Todos os trabalhadores votam e tem assento no conselho fiscal. Representantes dos sindicatos também participam. Esta lei foi elaborada em 1976 proposta pelo Partido Liberal Alemão. O presidente do conselho fiscal sempre tem que ser um representante do capital e tem o poder do voto de minerva. Com isto existe uma maioria, estrutural, dos patrões. Os trabalhadores querem mudar esta relação de força. Mas na maioria das vezes existe o consenso.

O último modelo – para empresas menores, de 500 a 200 trabalhadores (1500 empresas na Alemanha). Apenas um terço do conselho é destinado aos trabalhadores. Não tem a participação de membro do sindicato. O conselho em todos os modelos se reúne 4 vezes ao ano. Comissão de fiscalização, outras de relações sociais, etc. Trabalhadores também participam.

Co-gestão na Europa: Escandinávia e Europa Central em geral seguem o modelo Alemão. Mas a paridade no conselho é só na Alemanha. Na Dinamarca e na Escandinávia a co-gestão começa mais embaixo. Alguns países não têm modelo de co-gestão como a Grã-Bretanha, Itália e Escócia. Na Espanha, Polônia e Portugal existem poucas empresas estatais onde existe co-gestão, existe lei, mas com dificuldades em colocá-la em prática.

O apoio ao modelo de co-gestão nas empresas é de 85% da população. Do ponto de vista dos sindicatos a co-gestão é importante porque promove a igualdade jurídica, a compatibilidade com os critérios e demandas sociais, divide o poder econômico e promove a democracia nas relações de trabalho.

Estudos científicos apontam que a co-gestão não interfere na competitividade da empresa.

No setor público o Sindicato é muito forte, mas uma sociedade com direito público desconhece a co-gestão, ou seja, não existe.

Brasil: Experiência de participação dos trabalhadores apenas nos fundos de pensão através dos conselhos de administração. Existem dois grandes fundos PREVI e PETROS de empresas estatais, mas a gestão não é compartilhada.

2) RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:

Em última instância os sindicatos não são críticos ao tema porque existem regras estabelecidas nas leis e acordos. Entendem que a RSE não deve interferir nestes direitos. Exigem que a opinião pública não seja enganada. Não querem que a direção da empresa venha dizer o que é socialmente e ecologicamente sustentável. A RSE é a “nata do café”, é a “raspa de chocolate acima da nata do café”, ou seja, apenas um detalhe. Mas proporciona chances, oportunidade e riscos. Portanto, devemos acompanhar este processo. Ter representantes fortes neste debate. Monitorar a cadeia de fornecedores exigindo que os padrões trabalhistas, fiscais e ambientais sejam idênticos em todos os países. Cobrar as discrepâncias da teoria e prática. Por exemplo, as publicações de marketing de RSE ficaram contraditórias diante da reação da sociedade frente à denúncia de teste de detector de mentiras

utilizado por determinada empresa alemã em outro país. Na visão do sindicato, a desvantagem do tema vem do temor de que um dia os patrões digam que as leis e os contratos não são necessários, uma vez que as empresas já são socialmente responsáveis. E com isto, podem querer enfraquecer o papel das representações dos trabalhadores.

Os instrumentos são baseados nas diretrizes da OCDE para as multis. No fórum tripartite de RSE do governo alemão foi possível chegar a um consenso sobre o que vem a ser RSE: A produção socialmente e ecologicamente sustentável. Respeito aos direitos fundamentais da OIT.

No ápice da crise financeira as empresas demitiram os terceirizados, mas não os efetivos. O Banco de Horas proporcionou uma gordura para manter os empregos. Hoje o saldo está zerado. Se persistir a crise o saldo do Banco de Horas pode passar a ser negativo. Crise do Euro pode se ampliar.

No Brasil durante a crise em 2008 caiu a máscara de várias empresas que se diziam socialmente responsável, ao demitirem milhares de trabalhadores sem dar o direito de defesa e de negociação coletiva sobre a manutenção dos postos de trabalho.

A avaliação sobre a apresentação e o debate sobre os dois temas serviram como base para o intercâmbio e para o Projeto CUT/DGB. Saber como funcionam as relações na Alemanha e a troca de experiência trouxe novas visões sobre o tema. Será avaliada a possibilidade de traduzir a apresentação para o português.

REUNIÃO IGBCE EM BERLIM



Reunião com o companheiro (não tenho o cartão do camarada, alguém tem?) – Jornalista de Formação, trabalhou na política de 92/93 sendo porta voz da Central Sindical – DGB. Há cinco anos foi para o IGBCE em Berlim, onde é especialista em se relacionar com quem faz as leis. No modelo bicameral sabe com quem e quando falar para intervir logo na criação das leis. Com isto presente o que está por vir. Faz contatos com ministros e com os secretários executivos dos ministérios. O papel de conversar com a Chanceler é do presidente, mas é possível encontrá-la nos corredores. Quando o Projeto de lei chega no parlamento já é tarde. Devemos atuar antes. O governo tem

mandato de quatro anos. A próxima eleição será em 2013. Os partidos estão realizando convenções: Partido da Social Democracia, Partido Verde e Partido Cristão, sendo que dois destes formarão uma composição para disputar a eleição. Teses estão sendo construídas sobre mercado de trabalho e política industrial. Há 07 anos o Partido Cristão passou a reconhecer o direito a atuação sindical. O Partido Verde melhorou muito. O movimento sindical evocou e retomou o tema Progresso econômico e social. Em 70 houve o progresso tecnológico e industrial, agora o conceito deve ser ampliado para uma nova modernidade, ou seja, ir além da rentabilidade econômica e do retorno para os acionistas. A social democracia abraçou a proposta. A FES topou investir no debate sobre o tema. Até a democracia cristã apóia. Devemos considerar a mudança do clima, o envelhecimento populacional, as novas tecnologias. Todos ficarão idosos, a indústria pode atuar para amenizar tal situação. Sair da energia nuclear para a renovável não acontece do dia para a noite. É um processo, um outro modelo impõe desafios. Os debates eleitorais podem ajudar na formação de opinião. A geração de 68 (com as revoltas das juventudes) mudou muito a face da sociedade européia, em especial da Alemanha e França.



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL



Em 2009 no Congresso do IGBCE a Chanceler Ângela anunciou que o seu governo não seria liberal e que o modelo de co-gestão não seria alterado. Até então ainda não tinha nomeado o seu ministério. Logo, nomeou um democrata cristão para o ministério do trabalho, mas ele ficou apenas 70 dias. Uma mulher do mesmo partido o substituiu. A avaliação é que não piorou nada. Hoje se tem um debate sobre a criação de um salário mínimo. Ninguém imaginava isto. Todos concordam com a proposta. Foram muitas conversas nestes sete anos.

A forma como o governo atua para salvar o Euro pode colocar em risco o projeto da Social Democracia na Europa e impactar a América Latina. Governos continuam colocando dinheiro no fundo de estabilização. A Chanceler se coloca como a primeira ministra da Europa. Isto não é bom. Claro que a Alemanha é importante, mas pode passar uma imagem de prepotência. Estancar o problema não resolve. Ninguém sabe como controlar a especulação financeira, as apostas em cascatas. Tem que ter taxaço e limites.

A União Européia tem limites. A previsão é de muito dinheiro para mudar a matriz energética. Precisamos de apoio dos EUA, Brasil, China e outros países. O Governo tem margem de manobras, mas não tem saída para a crise. As usinas nucleares do governo serão extintas em 2020. A política energética do carvão tem prazo para acabar em 2050. Com a decisão do governo sobre a extinção da energia nuclear, o IGBCE não quer conflitos dentro das fábricas, uma vez que representa os trabalhadores nas usinas. O governo vai priorizar a matriz energética renovável. Não temos água para hidrelétricas como o Brasil. O investimento inicial é alto, mais depois vai ficar mais barato. Novas linhas de distribuição serão criadas, outras fontes estão sendo utilizadas. Países vizinhos pensam em construir novas usinas. É quase certo que daqui a 20 anos a Alemanha exporte energia para eles.

A Alemanha e a Europa estão se transformando. A sociedade está em transformação. Os conflitos sempre pautaram a história alemã. Houve grandes manifestações contra o partido socialista. A social democracia é considerada como esquerda. Em Berlim, surgiu mais um partido: o Partido dos Piratas – PP. Tem 10% do congresso. Ainda não sabem o que são. Defendem os direitos liberais da comunicação, internet popular, renda mínima de 800 Euros. Tem muitas idéias, mas falta uma linha, um programa. Os Piratas representam momentos que já vivemos. Momentos de transformação, um pouco de tudo, mas agora via internet. Existem muitos grupos políticos dentro dos Piratas, tem tanto corrente quanto tem de membros. A internet acelerou as campanhas, as informações para todos. Existe cláusula de barreiras que impedem que os liberais, que hoje detêm 2% dos votos, entrem no processo eleitoral. O percentual mínimo é de 5%. A avaliação é que eles possam se extinguir.

Com o nazismo o movimento sindical desapareceu, não houve um movimento sindical nazista. Em 1933 o movimento operário estava dividido, portanto, não houve resistência. Os sindicatos ressurgem em 1945 defendendo a bandeira “cuidar da unidade” com autonomia e altivez. Sindicato único, modelo interessante, mas questionado por várias vezes. No entanto, após as negociações para preservar os empregos durante a crise passou a ter mais respeito e aumentou a sindicalização. Defendem o respeito à pluralidade sem enfraquecer a estrutura sindical construída a partir da unidade.

Lobismo: Tanto os sindicatos patronais quanto os de trabalhadores tem feito. Ambos fazem relações institucionais amparadas por normas. O que fazem não pode substituir o papel do Estado na economia. A atual geração trabalhará 10 anos a mais do que a geração anterior, dependendo da função, do local onde trabalha. Isto não é nada bom. Criou-se o fator previdenciário e estendeu-se a idade mínima.

A terceirização na Alemanha aumentou nos anos 80/90. Iniciou-se no comércio, gostaram e ampliaram para todos os setores. Os partidos em 2001 sinalizaram que iriam ajudar os patrões. O que prevalece é o trabalho igual, salário igual. Existem 200 mil terceirizados sem sindicatos. Fizeram a lei, os sindicatos não fizeram acordos, mas o ministro atuou e negociou a possibilidade de se fazer pequenos acordos que precarizaram os salários. Não houve reação que revertisse isto. Em algumas empresas de borracha e química existem algumas organizações sindicais, contratos coletivos com trabalho igual, salário igual. Mas nos setores de comércio e logística onde a sindicalização é pequena existe dificuldade. A estratégia é ampliar os acordos para minar e tornar menos atrativa a terceirização.

DGB – DIÁLOGO POLÍTICO SOBRE O PAPEL DA DGB EM BERLIM

Reunião com o companheiro Dr. Wolfgang Lutterbach – Diretor do Departamento Internacional da DGB



DGB é uma Confederação dos sindicatos alemães que atua politicamente junto ao partido, ao governo. Não faz negociação coletiva. Representa 5 milhões de sócios divididos entre 08 sindicatos: metalúrgicos (automobilístico, máquinas e equipamentos – com 2,4 milhões de membros), Serviços – com 2,2 milhões de membros (houve disputa sobre quem era o maior). Estes 2 representam 4,6 milhões, portanto, são os maiores. Existem outros como os da Construção Civil, Químicos (energia, mineração). Houve uma unificação de sindicatos por ramo. Eram 16, agora são 8.

DBG estava em Dusseldorf e veio para Berlim. Muito longe de Bonn, a Capital Ocidental. Com a mudança da orquestra política indo para Berlim, a DGB não podia ficar longe das decisões políticas do país. Reduzimos o quadro de funcionários. O trabalho aumentou com a metade dos funcionários. China: 250 milhões de associados, 90 pessoas no departamento. Na DGB tem 3 pessoas no departamento, muito eficientes. São cinco membros da executiva nacional. A decisão é colegiada. A diretoria federal agrega a executiva e os presidentes dos sindicatos que se reúnem uma vez por mês. Cada sindicato tem seus interesses. A grande arte do presidente é aglutinar os interesses comuns.

Por exemplo, o debate sobre o Salário Mínimo não existia e agora está em pauta. Os sindicatos pautaram a questão do salário hora (8,5 Euros por hora = 1230 Euros por mês) para se sustentar uma família. Alguns sindicatos propõem o salário mínimo por contrato coletivo. Outros preferem um patamar mínimo estabelecido por Estado.

A DGB tem o seu Diretório Nacional, Diretórios Estaduais e Regionais/local. Presente em todas as esferas da república. Todos são eleitos pela base e tem poder de fogo. A forma de financiamento da DGB. A mensalidade é de 1% do salário ao sindicato que repassa 12% do total para a Central. Se cai a sindicalização reduz o orçamento da central. Existe um fundo de greve, mas o valor é um segredo, estrategicamente não se divulga quanto tem. A DGB perdeu 2% de sócios no início da reunificação na década de 90. Consequência das campanhas da mídia favorecendo e defendendo o modelo neoliberal. Em 2008, o cenário muda e retoma-se a sindicalização. Desde 2009 muitos sindicatos estão crescendo lentamente. Fruto de campanhas de sindicalização, em especial nos metalúrgicos. No momento a situação é de retomada de fôlego.

Na Inglaterra, Tony Blair foi ministro porque os sindicatos contribuíam. A AFL-CIO investiu muito na candidatura do Obama, mas o retorno foi pouco, a proposta de liberdade sindical não avançou. Na Alemanha foi diferente: Tinham muitos sindicatos por tendências ideológicas, comunistas, socialistas, cristãos, etc. Brigaram muito se dividiram e não fizeram frente aos nazistas. Hitler acaba com os sindicatos e muitos dirigentes vão para a cadeia. O Sindicalismo volta priorizando a unidade e não a divergência. O sindicato não é corrente de transição do partido. Portanto não dão dinheiro para partidos e não recebem. Só recebem recursos públicos para a formação e projetos internacionais. Tem independência financeira. Portanto, os partidos não os compram. Os sindicalistas não aceitam financiar campanhas eleitorais.



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL



A Social Democracia é o principal partido que representa os interesses dos trabalhadores alemães. Mas existem outros partidos pequenos. Quem ocupa um lugar no parlamento não pode ocupar uma vaga no sindicato.

A perda de emprego por tecnologia foi um problema na década de 70. Quem não tem formação profissional boa não consegue entrar na indústria. Quem aprendeu fazendo está na mira nos momentos de demissão. A maioria dos jovens já tem curso profissionalizante completo e estão prontos para entrar no mercado de trabalho. Com as novas tecnologias, novas empresas é mais difícil organizar os trabalhadores, em especial os menselistas. Quem representará os metalúrgicos ou os servidores que não se sentem trabalhadores, alguns dizem que trabalham por prazer. A DGB e os sindicatos trabalham muito com a formação da juventude para reverter este quadro.

A antiga esquerda da Social Democracia criou outros partidos. O presidente dos sindicatos dos serviços é do Partido Verde. O Partido Democrata Cristão também tem muita influência. Há 25 anos quando o Partido Verde surgiu, também parecia o Partido dos Piratas de hoje. Tinham uma única bandeira (contra a energia nuclear). Usavam tênis, faziam tricô durante a sessão parlamentar. Agora estão no modelo tradicional, entraram no jogo político. Os piratas vão passar por este processo. Eles são os internautas de jogos eletrônicos, mulheres quase não aparecem. Os 15 que estão no parlamento, apenas uma é mulher. Não tem opinião sobre tudo, mas assumem isto publicamente. Pelo menos são transparentes. Mas esperamos mudanças porque a sociedade não tem interesse somente em temas de internet, existem outros. Nas próximas eleições os Piratas podem crescer porque atraem os jovens da internet. Hoje tem 5% do eleitorado. Ainda não se burocratizaram e não se institucionalizaram. Os verdes tinham ideologia, já os Piratas não tem bandeiras. Dizem que não precisam de igualdade de gênero, dizem que isto já existe. Pode ser que cresçam, mas pode ser também que desapareçam. Não sabemos. Temos que agregar a base porque lá estão outros trabalhadores de outros partidos e precisamos nos relacionar uns com outros.

A relação com as ONGs: Na Alemanha houve um movimento de massa. Em 1960 criaram uma lei de agências que atacou o Estado Social de Direito, os conservadores queriam privilégios. Derrubamos a lei, mas houve milhões de pessoas que lutaram. Os sindicatos não foram contra usinas nucleares porque representavam os trabalhadores deste setor. Em 2005 colocaram 250 mil pessoas nas ruas, é bastante. Na França e Espanha quando protestam colocam 2,3 milhões nas ruas. Com a situação das usinas do Japão a Alemanha decide acabar de uma única vez com a energia nuclear. Esperamos que o governo leve a sério a mudança na matriz energética.

O protesto em Wall Street nos EUA é igual ao protesto dos Partidos Piratas. Sempre há manifestação pontual. No próximo período faremos uma manifestação.

Campanhas de Sindicalização: CF escreve cartas aos jovens felicitando pelo curso de integração, fazem um churrasco, explicam como funcionam os sindicatos em outras empresas. Existe uma integração com os novos trabalhadores/as. Falam sobre a precarização e sobre os direitos da juventude. Existem empresas que não têm sócios.

10.11.2011**VISITA AO PARLAMENTO E CONFERÊNCIA COM PARLAMENTARES DO PARTIDO SOCIAL DEMOCRATA, RESPONSÁVEIS PELA AMÉRICA LATINA**



A Conferência tratou de 03 temas:

1ª. Mesa: Situação Eleitoral na Argentina – Embaixador da Argentina na Alemanha.

2ª. Mesa: Redes Sindicais em empresas Multinacionais – Projeto DGB/CUT Brasil.

3ª. Mesa: Revoltas Estudantis no Chile.

1ª. MESA: SITUAÇÃO ELEITORAL NA ARGENTINA – EMBAIXADOR DA ARGENTINA NA ALEMANHA

Eleição realizada em 23 de outubro deu a vitória à Cristina Kirchner. Primeiro turno foi em agosto e a imprensa divulgou que ela seria derrotada. Ela obteve quase 50% dos votos no primeiro turno e 53% no segundo turno (votos válidos). Assim como no Brasil, o voto é obrigatório, é uma questão cívica. O segundo mais votado também de esquerda alcançou 17%. Ou seja, somado aos 53% totaliza 70% demonstra que o povo está votando em princípios/propostas de esquerda.

Na área econômica 2001/2002 o país passou por uma crise muito mais profunda do que a de hoje. As pessoas foram às ruas. Houve ataques, saques, quebradeira. Naquele momento tínhamos uma guerra civil. Agora a situação é relativamente boa. Isto se aplica aos demais países da Região.

A América Latina é um continente novo. Superaram o déficit público e saldaram suas dívidas. O modelo aposta em produção, emprego, demanda interna através do consumo. Dependemos da saúde do setor econômico, mas o estado tem gerido a economia. 80% da produção são exportadas, balança comercial favorável. Há pessoas que acham que a Argentina vai adotar medidas protecionistas. Não é verdade, estamos aumentando nossas importações.

Com Cristina passou a existir tolerância e respeito à diversidade: união estável, mesmo a igreja sendo contra. As pessoas estão se casando. Existe a abertura aos imigrantes. É um direito humano, as pessoas devem ter a oportunidade de escolher onde vão trabalhar, onde irão viver.

A plataforma do governo é:

- a) A liberdade de imprensa. Há jornais que dizem que é um risco a liberdade de imprensa. Os dois principais jornais e revistas são contra o governo. Alguns querem ter monopólio da mídia. Concentrar a escrita, TV e rádio.
- b) Respeito aos direitos humanos. Perseguir aqueles que praticaram torturas durante a ditadura. Estas pessoas estão sendo condenadas. Judiciário é independente. Há duas oposições.

Com a crise 2001 a cartilha do FMI faliu muitas empresas. Foi uma crise muito profunda.

A Argentina tem o histórico do voto de cabresto, mas a democracia prevaleceu. Partidos de direita ainda existem, mas não tem apoio da maioria da população. Estamos no caminho certo para um desenvolvimento com inclusão de todos.

2ª. MESA: REDES SINDICAIS EM EMPRESAS MULTINACIONAIS – PROJETO DGB/CUT BRASIL

Apresentamos a necessidade de se fazer algumas Reformas Estruturais, entre elas: 1) A Reforma Política no Brasil – para coibir a corrupção através de doações das empresas multinacionais/nacionais. Defesa de um financiamento público de campanha; 2) Reforma sindical – Trazer a Estrutura Sindical de 1943 para a realidade do século XXI - Dificuldade em ratificar a convenção 87 da OIT e acabar com o imposto sindical para se ter sindicalismo livre. A CUT está sozinha. Informamos sobre a situação da terceirização selvagem, onde querem liberalizar mais ainda a precarização, através da redução de salário e condições de trabalho para se aumentar os lucros. Portanto, aumenta a importância de se organizar em Redes por conta do processo de globalização conduzido pelas multinacionais que atuam em redes. Se não atuarmos em Redes os direitos fundamentais do trabalho será eternamente desrespeitado. Queremos discutir a agenda do trabalho decente a partir do diálogo social. Pela concentração de multinacionais, São Paulo ainda é conhecida como a pequena Alemanha. Queremos através do intercâmbio avançar nas relações de trabalho, a organização sindical. A organização de Redes sindicais pode melhorar as condições de trabalho, pelo menos se garantir o mínimo. Negociar Acordos Marco Globais que garantam o Diálogo Social entre Redes e Direção da empresa. Melhorar a democracia, a consciência social. O ponto de partida será nas empresas alemãs e brasileiras. Pesquisas do IOS apontam que diante da crise multinacionais brasileiras demitiram trabalhadores aos milhares. Já em outras empresas houve o diálogo e não houve demissão. Ou seja, diferenças gritantes. No Brasil ainda é praticado o capitalismo de periferia, a democracia é recente, se passaram apenas 122 anos de abolição da escravidão. Ainda hoje a elite dirige a economia com a mentalidade coronelista. O relacionamento ainda é na porrada/conflito, senão não avança.

Queremos dar visibilidade aos bons exemplos existentes. Portanto, este intercâmbio contribui muito para tal. Queremos chegar à Copa do Mundo em 2014 sem trabalho escravo, infantil e precarizado. Brasil é a 5ª maior economia mundial. Não queremos a co-gestão, mas sim um relacionamento civilizado. Relações entre parlamentares alemães e brasileiros. O Brasil é campeão em rotatividade. O setor de indústria tem uma média de 38%. A cada 03 anos renova-se a categoria. Isto não acontece nas empresas onde existe uma relação civilizada. Construção civil a rotatividade chegou a 84% em 2010. Para finalizar, se encontra no congresso um pedido de ratificação da Convenção 158 da OIT. O Setor empresarial está pressionando e as comissões do congresso estão votando contra. Por fim, o projeto CUT/DGB é fundamental para ampliar as boas experiências nas empresas que estão envolvidas. .

Após a apresentação o debate abordou temas como: 1) Economia solidária como o Socialismo do século XXI. ADS, 2) Comportamento e relacionamento de outras empresas estrangeiras; 3) Modelo de co-gestão - Volkswagen e Mercedes Bens; da empresa. 4) Dificuldades da Estrutura Sindical do Brasil; 5) Negociação coletiva - Contrato Coletivo Nacional.

3ª MESA: REVOLTAS ESTUDANTIS NO CHILE

No Chile a pobreza aumentou. A classe média gasta muito dinheiro. Os pilares econômicos e políticos são colocados a fogo. No governo de Piñeda é questionado se o que fez foi positivo ou não.

Revoltas do movimento estudantil: Houve uma elevação de custo nas escolas e da má qualidade no ensino e em novembro de 2011 inicia-se o movimento. Existem Universidades públicas e privadas, mas o estudo é tido como mercadoria e não como um bem público. Portanto, não poderia ser negociado no livre mercado. Quarenta e um por cento (41%) da renda per capita é paga às universidades. O Estado investe apenas 5,5% do PIB na educação. A maioria das 120 mil bolsas que são distribuídas pelas notas (e não pelas questões sociais), vai para os filhos dos ricos. Para estudar o pobre assume uma dívida que consumirá 28% da sua renda durante os 20 anos de trabalho pós-universidade. Em 1983 houve uma reforma do ensino, desde esta época houve um crescimento vertiginoso do setor privado. Os estudantes estão organizados em sua confederação. O Movimento jovem do partido comunista é

bastante ativo e a mídia tem dado visibilidade às novas caras. Foram mais de 100 mil pessoas na manifestação apoiando e defendendo as reivindicações dos estudantes. Apesar dos mascarados que quebram vidros, foi uma boa manifestação. A polícia prendeu muita gente inocente. A opinião pública e o judiciário reagiram. Os mascarados não foram identificados. O Governo entende que é um insulto e criminaliza os estudantes. Reitores que apóiam os estudantes foram chamados a atenção. Estudantes sentiram que o governo não queria negociar e deram as costas. Estão bicudos. Os jovens são muito criativos: Fizeram uma maratona de 1800 voltas em volta do palácio do presidente, ocupação, etc. A campanha é forte e criativa. Contam com solidariedade da OCDE, pediram apoio à ONU e à Comissão de Direitos Humanos apóia as reivindicações. O Governo está preocupado com sua imagem, mas não moveu o pé até agora. Até quando isto vai? A maioria perdeu um semestre inteiro. O tema educação passou a ser o tema central da próxima eleição, isto já é uma conquista.

11.11.2011

VISITA À SEDE DO IGBCE / HANNOVER SINDICATO DOS TRABALHADORES/AS DA ENERGIA, QUÍMICA E MINERAÇÃO



O companheiro Michael Mersmann responsável pelo Departamento de Cooperação Internacional saúda a delegação e dá as boas vindas. Informa que o companheiro Michael Wolters que fazia a relação com a América Latina foi para Bruxelas e que está contratando outra pessoa para assumir a sua função. Avalia que a programação foi construída em curto prazo, portanto, justifica sua ausência no seminário na DGB com Químicos e Metalúrgicos. Mersmann terá uma reunião com o embaixador de Israel e vai se preparar para a Argentina no Congresso da ICEM. Informa também que o dirigente sindical e a Comissão de Fábrica da Henkel receberão a delegação na visita a fábrica. Na Schott não foi possível agendar a visita uma vez que existe problema com temas em aberto, como negociação sobre jornada de trabalho. Apresentou a companheira Lyudmyla Volynets – Ucrâniana que fez o GLU e, desde junho/2011, trabalha na SRI do IGBCE. Ela acompanhará a delegação durante o intercâmbio.

Após a apresentação do grupo e de um resgate sobre a importante relação histórica entre IGBCE e CNQ as partes reafirmam o interesse em manter a solidariedade mútua. Mersmann se diz satisfeito em ouvir os antigos nomes que atuaram na área

internacional. Salaria que com a saída de Manfred Warda do IGBCE, houve redução da equipe, ou seja, de 06 secretárias internacionais agora só tem 02. Desde a reunificação da Alemanha houve uma redução de 500 mil sócios. Com a unificação dos sindicatos do leste com os do oeste, houve uma redução justificada pelas crises econômicas e reestruturações produtivas, novas tecnologias, empresas menores (leste tinha 300 mil e agora tem 30 mil). Hoje tem 700 mil sócios. Com o time reduzido dificulta a relação internacional. Informa que existe um fundo financeiro para o trabalho internacional, mas não muito. O Presidente Michael Vassiliadis tem uma sensibilidade política para o trabalho internacional. A cooperação com o Brasil é considerada muito importante. A EMCEF é a base internacional de todo o trabalho. Por exemplo, na Turquia, a ICEM tem 13 sindicatos, o contato não pode ser individualizado, o IGBCE solicitou um ponto de contato para desenvolver uma relação bilateral. Menciona o trabalho e as articulações para unificar a ICEM e FITIM, frente às dificuldades financeiras das instituições. Falou com Nilton Freitas e Sergio Novais sobre o assunto. Propõem uma reunião entre CNQ, CUT e ICEM no Congresso da ICEM para organizar uma proposta de se reunir em São Paulo em janeiro de 2012 para preparar um cronograma para a relação futura. Diz que o IGBCE apóia a iniciativa do Projeto entre DGB



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL



e CUT Brasil. Esclarece que separam a atuação sindical de onde há dinheiro público e dinheiro oriundo do movimento sindical. Trabalha com os conselhos de empresas e entende que se eles não se envolverem as Redes não funcionarão adequadamente. Informou que Michael Wolters pode voltar para o IGBCE. Michael Vassiliadis foi eleito presidente da EMCEF. Os dirigentes da Lanxess estão bem interessados e querem dar seguimento à Rede Sindical. Diz que na BASF a Rede está funcionando com apoio da CNQ e CUT após um período de conflitos. Houve mudanças na direção da BASF e as coisas estão mais difíceis. Na Henkel, na segunda-feira poderemos verificar o interesse diretamente com os dirigentes. A Schott será possível trabalhar no próximo ano. Na Knauf as relações de trabalho não são boas na Alemanha e entende que teremos muitas dificuldades. A Linde, o Michael Wolters teve muita atuação, a empresa tem facilidade para este trabalho, mas o diretor responsável está doente neste momento. Mas isto é um assunto que será trabalhado no ano que vem. Michael fala do Projeto de Jovens Químicos e Metalúrgicos no Brasil, Alemanha e Argentina. Um projeto do IGMetal. Serão 10 empresas que financiarão este projeto voltado para jovens sindicalistas.

Temas debatidos:

- Destacada a relação histórica entre as Centrais Sindicais DGB e CUT através de vários projetos com a Juventude e Observatório Social da CUT.
- Informe de que a CUT, com 3600 sindicatos filiados, representa mais de 23 milhões de trabalhadores e tem mais de 7 milhões de associados, Organizada por Confederações e Federações.
- A CUT está desenvolvendo projetos de cooperação internacional, portanto, deixando apenas de receber e promover solidariedade, em especial aos países do Sul.
- A CUT entende que a abertura do escritório da DGB vai ajudar nas relações bilaterais, na promoção do diálogo social no Brasil nas empresas alemãs e brasileiras.
- O Projeto CUT DGB tem como objetivo criar Redes Nacionais e posteriormente na América do Sul, portanto, o apoio mútuo entre CNQ/CNM e IGBCE/IGMETAL será importante uma vez que existem multinacionais brasileiras se instalando na Alemanha.

Encaminhamentos:

- O IGBCE tem condições dar apoio para até 5 empresas, para a construção de Redes no Brasil. Acima deste número deve-se fazer um planejamento e um cronograma para definir prioridades.
- Dado o período de recesso sindical no Brasil, as datas indicadas para a visita foram para a última semana de janeiro ou a primeira de fevereiro, a ser confirmada na reunião a ser realizada no Congresso de ICEM.
- Reunião com dirigentes da LANXESS para criar uma Rede de trabalhadores no Brasil.
- Na BAYER reunião para ampliar a Rede para América do Sul. O contato com o novo presidente foi positivo e ele se comprometeu em dar continuidade no Diálogo Social.

Apresentação sobre o IGBCE: Lyudmyla Volynets apresentou a fusão do IG BE, GL e IG CPK, tornando-se IG BCE. O sócio paga 1% do salário que é descontado da conta corrente. Desempregados e afastados pagam uma taxa mínima. Dos associados, 5% pagam através do desconto em folha e 95% pagam através de desconto na conta bancária, inclusive dos desempregados. Com isto as empresas não sabem quem são sócios e quantos são. 12% da arrecadação vai para DGB, 1% para a ICEM, EMCEF e ITBLAV, 10% para os grupos locais, representantes sindicais. Existe a legislação que garante a representação sindical, sendo que pode ser instituída a partir de 5 trabalhadores com a eleição de um representante. Existe uma tabela de quantidade de representantes relacionada à quantidade de trabalhadores. Por exemplo, para acima de mil trabalhadores elege-se 15 representantes. Representantes podem melhorar os acordos do sindicato, mas não piorar. Sindicatos têm direito de entrar na empresa independente da empresa. Somente os Sindicatos podem chamar greve.

SEMINÁRIO NA ESCOLA SINDICAL DA DGB

Mesa de Abertura: Saudação de boas vindas; Apresentação da Programação; e Apresentação do Grupo.



12.11.2011

MESA 1 - ANÁLISE ECONÔMICA DA CRISE – BRASIL E ALEMANHA



O Brasil foi afetado sim, mas uma crise mais amena. Por quê? 1) Houve estratégias diferenciadas; 2) Apesar da queda do investimento privado houve aumento do investimento estatal; 3) Gastos sociais: transferência de renda, bolsa família, aumento do salário mínimo garantiram o poder de compra e o consumo interno; 4) Programa de estímulo ao crescimento: PAC, Minha Casa Minha Vida e a Redução de impostos de alguns setores da economia contribuíram para manter a economia aquecida. 5) Ação do Estado para se garantir empréstimo dos bancos públicos; 6) Política de geração de emprego. 7) Exportação de matéria prima – produtos primários. 7) Mudanças após 2003; 8) Houve redução da dívida pública

aumento das reservas internacionais; 9) Política de aumento do salário mínimo. Aumento do poder de compra retoma o período da década de 90. 10) Brasil país estável (índice GINI); 11) Balança comercial: elevada volatilidade, sobe, desce a depender dos preços das commodities. 12) Enquanto houver crescimento econômico, existem condições de distribuir renda. 13) Investimento em formação profissional.

A Alemanha desenvolveu uma política para manter os empregos. 1) Crise não permitiu a geração de empregos prevista; 2) Trabalho temporário caiu de 733 para 621 mil. 3) Para os trabalhadores diretos utilizou-se o saldo positivo de banco de horas acumulado para reduzir a jornada. Atualmente este saldo está zerado e, se a crise se agrava o saldo pode ficar negativo; 4) Governo deu incentivos fiscais setoriais. 5) Houve a política de renovação de frota de carros; 6) O mercado de trabalho passou por várias mudanças; 7) Alemanha é campeã em exportações, o saldo da balança comercial é positivo. A questão é: O que fazer com este capital acumulado? 8) Europa importa muitos produtos da Alemanha, isto contribui para a crise. 9) Comércio e empregos de baixa qualidade, sindicato tem dificuldade de organizá-los, estão pulverizados. 10) Em debate a criação de um salário mínimo: Partido da Democracia Cristã que era contra, agora vai debater na sua convenção. 11) Novos desafios: enfrentar a precarização de trabalho; 12) Distribuição de renda diminuiu. Houve redução per capita na classe média. Crescimento de emprego de baixa renda – sub-emprego. 13) Mesmo depois de trabalhar 40 hs semanais 45% da população carece de programas de transferência de renda.

Com estas políticas os dois países ainda não sofreram fortes impactos com a crise.

MESA 2 – ESTRUTURA SINDICAL E CRISE FINANCEIRA

Trabalho Internacional deve ser atrelado desde o local de trabalho. As Redes de trabalhadores nas empresas é uma boa ferramenta.

Foram trinta anos de especulação financeira. Estamos num caminho em que o modelo neoliberal pode vencer ou não. As mudanças demoram 20 anos para se consolidar, por exemplo, do fordismo para o neoliberalismo. Portanto, o tema escolhido para o próximo congresso do IGMetal foi: “Mudança de Rumo”. Acreditam nas mudanças no sistema capitalista através do Estado de Bem Estar Social, co-gestão e sindicatos fortes. No Sul da Europa houve desmonte do sindicato, modelo ruim. Antigamente a Suécia era bem pobre e agora tem um bom modelo. Portanto, é possível fazer um reformismo de esquerda, com mais democracia, bem estar e respeito ao meio ambiente.

A crise vai além da questão financeira, tem crise ecológica. A cada dia a emissão de CO₂ e o aquecimento global aumentam e não tem fim à vista. Recursos são cada vez mais escassos. Devemos por um fim na exploração dos minérios. A crise da democracia, cada dia menos as pessoas vão votar nas eleições. As pessoas não se envolvem. Desiludiram-se com os políticos.

Capitalismo não é o fim da história. A mudança de rumo será um processo lento. Está havendo um grande investimento em formação sindical (reforma da escola metalúrgica). Muitas manifestações, marchas à Berlin foram substituídas por atos nas fábricas. A população não acreditava mais nos sindicatos. Depois que os sindicatos conseguiram manter os empregos durante a crise, negociou o acordo da renovação da frota e aumentou o reconhecimento.

O QUE ESTÁ ACONTECENDO COM O CAPITALISMO FINANCEIRO?

O estado do bem estar social foi desmontado. A concorrência forçou a concessão de direitos; Houve aumento de contratos de trabalho temporários e redução de salário; Em 2008 as especulações arriscadas demonstraram a ausência de RSE. Não podemos subestimar o neoliberalismo. Diminuíram as expectativas para as negociações coletivas. Sindicato tem que ter uma estratégia permanente de comunicação junto à sociedade, não somente em tempos de crise. Campanha por salário igual para os terceirizados tem dado certo. Bancos deveriam voltar a sua função oficial de servir a economia real e não acumular capitais e especular. Devemos fechar os paraísos fiscais, que não pagam impostos. Eles mostram que não praticam RSE. Depois dos EUA o Brasil é o segundo país. Precisamos de um imposto sobre transação financeira. Redução de impostos. Não podemos fechar os olhos para os problemas ecológicos. Precisamos de energia renovável. Mundo liberal não tolera a democracia no local de trabalho. É preciso democratizar a economia. Na Alemanha já atingimos este patamar.

Imóveis dos sindicatos foram vendidos pelos nazistas e com o dinheiro fundaram a Volkswagen com o dinheiro dos trabalhadores. Foi criada uma lei para defender os empregos. Hoje o papel da CF é de co-determinar as decisões da empresa. Tem grandes poderes.

MESA 3 – ESTRUTURA SINDICAL E DIÁLOGO SOCIAL NO BRASIL



O Diálogo Social em geral se dá através da Justiça do Trabalho – Poder Normativo da Justiça. Sindicato envia pauta e solicita uma Mesa Redonda entre empresa e o MTE. Não tendo acordo o delegado instaura o dissídio. Manda para justiça. O juiz vai chamar as partes e fazer uma proposta. Não dando acordo marca o julgamento para depois de um longo tempo. Este modelo foi criado em 1943, arcabouço legal. Só pode fazer greve se a negociação não deu certo. Tem avisar 48hs para poder fazer greve.

Com a eleição de Lula, construiu-se um FNT. Enviou-se uma proposta de mudança constitucional para permitir

a mudança na estrutura, mas precisa-se de 2/3 para se aprovar a ratificação da Convenção 87 – Liberdade e Autonomia Sindical, o fim do imposto sindical com criação da taxa de negociação e direito à OLT. Não avançou por conta da cultura autoritária, fruto da escravidão, da ditadura militar. A Academia de Soldados do Exército elegeu há dois anos o Emilio Garrastazu Médice como padrinho. Daqui a 20 anos os generais terão como escola o pensamento da ditadura. O diálogo passa a ser super importante, em especial no local de trabalho onde a rotatividade é muito grande. E tem haver com o autoritarismo. Com a ausência de regras fica difícil barrar. Com minoria no congresso, Lula cria conselhos com participação popular, muitos foram institucionalizados, juventude, educação, saúde. Organizados na esfera federal com recomendação para Estados e Municípios.

O trabalho com as Redes Sindicais iniciou há mais de 10 anos. Não fazem parte da estrutura sindical, mas se utilizam dela. É uma aliança dos sindicatos que representam uma mesma empresa. São 19 mil sindicatos sustentados pelo imposto sindical. O poder de negociação está nos sindicatos. As redes não desejam substituir os sindicatos. É muito difícil convencer os sindicatos que estão acomodados. As redes estão surgindo no Brasil, mas teve uma origem internacional. Statoil/Noruegueses, Firestone, Goodyear nos EUA. O máximo que se recebia em solidariedade era uma carta. Não era uma solidariedade efetiva. Este tema passou a ser priorizado pela UNI (comércio e banco). Ou as federações apóiam ou serão atropeladas. Organizar redes no Brasil e estender para o mundo. Se vamos multiplicar isto depende de nós.

O que fazemos na Alemanha? Conhecer exemplos de coisas que deram certo. Chamamos companheiros da Volkswagen para dar palestras. Empresas brasileiras reclamam dizendo que queremos co-gestão, por enquanto não, mas queremos desde já o direito à informação e à negociação.

A CUT apóia toda a luta dos trabalhadores imigrantes e migrantes. Lula facilitou a regularização dos imigrantes. A CUT atua junto na fiscalização, muitos explorados por oficinas têxteis. Alguns não querem ser legalizados.

APRESENTAÇÃO DA REDE VOLKSWAGEN.

Flavio Benitez – Assessor Político do IGMETAL

(foto Benitez)

A planta de Volksburg tem 77 mil membros. Existem duas Redes Sindicais na Volkswagen. São 11 marcas no grupo. As redes são grêmios sindicais de empresas não localizados na base. Não é a cúpula do sindicato que manda. Rede é um trabalho de base e não de cúpula. Não queremos redes supra empresariais. Queremos redes onde estão as empresas. Participam das Redes somente sindicatos sindicalizados que tem representatividade. Sindicatos são jogados uns contra o outro. Plantas contra plantas. Reduzir os preconceitos é um dos objetivos da Rede (existe extremismo de direita na Alemanha). Encontro da Rede na Eslováquia enfrentou o debate sobre problemas deste tipo. Cuide da palavra grupo. Tem um conceito maior que multinacional. O Grupo Volkswagen é composto por 11 empresas: Audi, Escuda, Bugate, Bentrey, Scania, Posche, etc., além de uma participação acionária na Suzuki. São 480 mil trabalhadores/as em 06 montadoras na Alemanha. Rede Ibero Americana: – Brasil 04 montadoras. Precisa agregar a Scania ao grupo. Houve mobilização contra o fechamento da localidade de Bruxelas. Reverteu a decisão. Houve demissão em massa e depois novos investimentos. Hoje tem 3 mil trabalhadores. Solidariedade entre sindicatos Russos e Brasileiros, representação sindical foi reconhecida por acordo coletivo após 3 greves na Rússia. Acordos sobre melhores condições de trabalho e co-gestão são temas tratados pelas Redes.

TRABALHO EM GRUPOS:

Grupo 1 – Redes Sindicais

Empresa Male: Recuperar os contatos estabelecidos anteriormente no Brasil.

Comunicação: contato permanente, pessoal com compromisso de socializar.

Quais os instrumentos a ser utilizados. Bom exemplo da Rede Braskem.

Idiomas: Investir em formação dos dirigentes.

OLT: Reflexão sobre a importância do tema. Formação sindical como caminho.

Pesquisas de monitoramento da cadeia produtiva, terceirizado.

Sensibilizar sindicatos - Contar com apoio.

Participação de mulheres e jovens é importante e necessária. Integração

Financiamento das Redes – Cada um tem seu modelo. Traduções são caras.

Experiência sobre o envolvimento dos membros através de temas.

Cursos de Formação são importantes.

Publicar cartilha sobre as Estruturas Sindicais Brasil e Alemanha

Grupo 2 – Trabalho Decente:

Trabalho de aluguel e terceirizados há um denominador em comum entre os países. Brasileiros não querem a regulamentação da terceirização na forma proposta pelos empregadores. Existe uma proposta da CUT sobre o tema. Os alemães não querem o trabalho por aluguel/temporário por agência. Vamos fazer um documento em conjunto sobre as nossas posições. Trocar informações sobre as reivindicações e argumentações que fortaleçam a nossa posição sobre o tema. O grupo propõe realizar uma conferência sobre o tema.

NOVAS TECNOLOGIAS DE COMUNICAÇÃO



Uma transição de comunicação analógica para digital. Este é um grande desafio. Não temos respostas para ele. O trabalho do Conexão Sindical vem no sentido de promover a inclusão digital dos dirigentes sindicais que poderão se utilizar das novas tecnologias para melhorar a ação sindical.

O tema comunicação não avançou no governo Lula. Fez uma conferência no fim do mandato. 271 políticos são donos dos meios. 55% estão nas mãos de 03 partidos de direita. O PT só tem 3,7%.

Temos o coronelismo eletrônico (voto de cabresto: Mora na minha terra? Vota em quem eu mando). Vídeo "Te Vira".

Liberdade, sonho humano, alimentada por direitos. Sem direito, prevalece a exploração do mais forte sobre o mais fraco. Ondas eletromagnéticas, sai das antenas das emissoras. Permissão através de concessão pública. Não há espaço para transmitir informação pelo ar. Regra: não pode ter mais de 5 canais, % de propaganda. Diferente dos demais países, uma única pessoa pode ser dona de rádio, TV e jornais/revistas. Nos demais países 40% são de TVs são públicas. Perfil da propaganda: Mulher mercadoria. Temos que se contentar com o que as 11 famílias querem nos informar. Existem 20 mil pedidos de rádios comunitárias. Poucos atendidos. Mais de 6 mil foram fechadas. Levante sua voz. Governo Federal criou uma secretaria só para criar software livre. Banco do Brasil utiliza o software livre. Criou-se uma secretaria de inclusão digital. Quase 8 mil telecentros foram criados (espaços públicos, governamentais, associação de bairros para acesso a internet). Pontos de cultura em especial para jovens. Antigamente: emissor, mensagem e receptor. Agora temos: receptor/emissor: trabalho em rede. Tanto a manifestação da primavera Islâmica quanto o movimento do Occupy Frankfurt, revolução no Egito, manifestação no Egito utilizaram a internet. Não tem uma grande líder. Dados da internet. O uso da internet: O que as pessoas fazem na internet. Redes sociais são mais eficientes do que COPOM.

(Alex, melhorar o resumo da apresentação/Debate/Encaminhamentos).

AVALIAÇÃO DO SEMINÁRIO

(foto mesa – Nina e Joe)

Eixos para a avaliação:

1. Se conversamos bem sobre as Redes, trabalho decente;
2. Se podemos aprofundar a comunicação através da internet;
3. Propostas para o próximo Seminário.

Boas experiências. A cada ano tem novidades.

Instituto de formação e Redes pode trabalhar durante todo o ano.

Duas partes: Experiência concreta, o que avançou e o que não avançou.

Verificar a melhor data para não haver concorrência com outras atividades.

Dar continuidade durante o ano.

Contar com outros atores políticos brasileiros.

Ouvir outros movimentos como MST.

Diminuir parte das informações e ampliar mais o trabalho de grupos.

Preparar antecipadamente sobre os problemas que querem debater.
Integrar mais pessoas das empresas que estão na ativa.
Integração boa.
Proposta metodológica nos grupos não estava definida.
Bom, bastante brasileiro.
Bom nível de conteúdo.
Mais participação de jovens.
Parte do evento foi improvisada.
Definir antecipadamente o tema pro próximo seminário.

14.11.2011

VISITA À SEDE DA HENKEL EM DUESSELDORF

Reunião com a Comissão de Fábrica local e com o Conselho de Empresa Europeu



A delegação brasileira juntamente com a do IGBCE e da DGB visitou a Henkel na Cidade de Duesseldorf e foi recepcionada pelo companheiro Winfried Zander – Presidente e responsável pelas relações internacionais da Comissão de Fábrica e Presidente do Conselho de Empresa Europeu. Trabalha na empresa a 39 anos e representa os trabalhadores há 26 anos. Participou da reunião a companheira Eva Becker, responsável pelos assuntos de relações sociais, trabalha na empresa há 40 anos e atua na CF desde 1990. Winfried Zander fez uma saudação de boas vindas informando que teve a

satisfação de conhecer o Brasil em 1998, onde teve a oportunidade de visitar, até então a unidade da Henkel, localidade de Jacareí/SP. Fez uma apresentação da sede da Henkel. A apresentação foi acompanhada de um vídeo.

A fábrica foi 100% automatizada, existem trabalhadores/as no laboratório e administração. Os principais produtos são: detergentes líquidos e em pó, comprimidos para máquina de lavar louças, cola em bastão para papel, adesivos em geral. Cosméticos são produzidos em outras unidades além da Eslovênia. Na planta visitada são 5,5 mil trabalhadores, sendo 2/3 mensalistas, sendo 15% sindicalizados. Existem 1000 trabalhadores indiretos que estão protegidos pela CCT, mas com cláusulas flexíveis na questão salarial. Na produção a sindicalização é de 50%. A CF tem 31 membros, 14 mulheres e 17 homens, sendo que todos são sócios do sindicato. 10 ficam no prédio. Atuam por divisão de temas, como: Oficina Técnica, SST, Previdência social, etc. A CF não faz distinção entre produção e administrativo. Existem atividades de formação profissional para os jovens.

Vários outros temas foram abordados, sendo:

SSTM – Saúde, Segurança e Meio Ambiente – Houve 09 acidentes, mas nenhum envolve acidente químico. São acidentes por cair, torcer o pé, etc. São realizados 02 cursos obrigatórios por ano. As pessoas não levam para casa os uniformes e os EPIs, empresas fornecem toalhas e é responsável pela lavagem. Existem muitos EPIs. É definido por lei o investimento em proteção coletiva. Existe um prêmio



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL



abono, incentivos para o uso dos EPIs e não acidentes. Existe tratamento dos fluídos. A comissão de trabalhadores atua, fiscaliza e cobra mudanças. As punições do ministério público são pesadas em caso de descumprimento. Existe o serviço médico da empresa onde o trabalhador pode, por iniciativa própria, marcar uma consulta, assim como existem os exames periódicos. Em caso de incapacitação é mudada a cadeira. Tem enfermaria.

Imigrantes: Não existe discriminação, conflitos interpessoais ou xenofobia. Tem trabalhadores gregos, espanhóis, checos, etc. O Presidente da empresa é dinamarquês, diretores são belgas e franceses.

Automação: as mudanças organizacionais reduziram empregos. Qualquer proposta deve ser apresentada à CF com a devida antecedência para que seja apresentada uma contra proposta dos trabalhadores/as. Não houve demissão e sim voluntariado. Muitos foram transferidos para outros setores. Os mensalistas também são remanejados para outras partes do mundo. As novas tecnologias permitem que você trabalhe em qualquer parte do mundo.

Jornada de trabalho: É negociada. Lei de proteção do trabalhador que define a jornada diária de 10 hs por dia. Jornada flexível diária. Trabalho em turno não flexível com diversas tabelas, turnos contínuos e ininterruptos outros não. 37,5 hs semanais estabelecidos no CCT. Há muitos conflitos na empresa. A lei proíbe se passar por mais de quatro turnos. Ou seja, se nas três semanas acumular horas extras, tem que folgar o saldo positivo na quarta semana. Têm adicionais de turnos. Quem trabalha aos domingos não incide IR nos adicionais. Tem legislação, mas cabe a Comissão negociar.

Nos cargos e salário também existe Co-gestão. Perfil, qualificação, formação profissionalizando. Tem um organograma e um planejamento de uma grade que define o plano de cargos e salários.

Cota de 5% determinada por lei para se contratar pessoas com deficiência, mas a empresa cumpre apenas 3%. Duas pessoas com deficiência auditiva. Tem intérprete por libras. Não tem pessoas com deficiência visual.

Conflitos do momento: Redução de emprego na área de sabão em pó. O diretor quer reduzir ao máximo a produção. O setor de adesivos também fez sua reestruturação no ano passado e foi muito difícil. Teremos mais demissões e não sabemos se vão ser realocados ou não.

Trabalho Temporário por Agência – O trabalhador temporário não deveria existir. Todos precisam ter o acompanhamento e concordância da Comissão de Fábrica. A promessa de efetivar nunca foi concretizada. Tem áreas e setores que foram reduzidas. Esta é mais uma briga. O acordo foi de 3 meses sem renovação para tornar o custo mais caro. Contrato Henkel temporário é de 6 meses, depois é garantido um curso profissionalizante.

Estagiários – Para não deixar o jovem ser abusado com mão de obra barata. Estudantes universitários de diversos cursos que fazem os estagiários. Este recebem 800 Euros/mês. Há administração dos estagiários. Estudantes secundaristas no último ano recebem 150 euros. Em fase de elaboração de tese doutorado na empresa recebe 1.750 euros. A CF reduziu o número criando uma ficha diária do que ele fez. Estagiário que compra cigarro, que tira xérox não é bom para a sociedade.

Previdência Pública Gratuita. Existem mudanças na lei que obrigará a declaração da previdência no imposto de renda. Teremos que complementar com a previdência privada. IGBCE tem previdência privada. No caso da Henkel tem previdência privada. Empresas contribuem financeiramente com a previdência pública para o envelhecimento demográfico.

Comissão de Jovem por Lei – Até 25 anos idade limite. É um órgão separado um de até 25. Há uma cooperação entre as comissões. Há jovens até 35 anos.

Responsabilidade Social Empresarial: Para fazer frente à automação. O avanço tecnológico é um bem da sociedade. Processo de solidariedade internacional. Transferência de mão de obra para Índia sobre assistência na área de informática. Secretária na Índia contratava equipes de limpeza nos EUA,

comprava flores na Europa, tudo exemplo sobre a não terceirização. Tudo on-line. Foi difícil, saiu caro mais valeu a pena.

Combate às drogas: Assistência social atual. Atividade de tratamento e terapia. Clínicas de reabilitação. Muitos superiores fazem vista grossa e existem problemas de retorno às drogas e de mortes. Após a terceira chance a empresa pode demitir, por lei.

APRESENTAÇÃO DA HENKEL NO BRASIL



O companheiro Fernando apresentou os dados da empresa no Brasil e América Latina. A produção na unidade de Diadema é muito semelhante. São 250 trabalhadores/as, sendo que 70% são mensalistas. A relação não é boa. Já houve atritos por falta de diálogo. Recentemente melhorou a relação com a troca do gerente de RH, mas ainda há resistência à OLT.

APRESENTAÇÃO DO PROJETO

Fábio e Drummond apresentaram os objetivos do Projeto da CUT e DGB envolvendo os sindicatos dos Químicos e Metalúrgicos da Alemanha assim como as Confederações do Brasil: CNQ e

CNM, respectivamente. O objetivo é organizar um encontro na região em parceria com a ICEM. À exemplo do que se passou com a Rede BASF e BAYER, a parceria e solidariedade internacional para se criar outras Redes Sindicais. Solicitam apoio para fortalecer a proposta de se criar uma Rede de Trabalhadores/as e iniciar um diálogo social com a empresa para promoção do Trabalho Decente, uma vez que a solidariedade dos representantes da matriz é fundamental.

ENCAMINHAMENTO:

O companheiro **XXXXX** - representante das Relações Internacionais da Comissão de Fábrica e Presidente do Conselho de Empresa Europeu, apóia a iniciativa e se coloca a disposição para apresentar a experiência da Alemanha num futuro encontro da Rede no Brasil/Região. Será mantido o contato para troca de experiência. Os problemas locais se resolvem em cada país, a Rede e a solidariedade internacional não substitui a ação sindical local. Logo que se tenha o interesse dos sindicatos em realizar o encontro, a CNQ/CUT/ICEM planejará juntamente com o IGBCE/DGB a organização da atividade e definição da melhor data.

(foto de despedida com a companheira EVA)

VISITA A IGMETAL

Companheiro **XXXXX** Membro do conselho administrativo da Mannesmann, há 22 anos na IGMETAL apresentou o trabalho no sindicato.

A cidade de (**Dusseldorf, Colônia...**) foi um centro da indústria pesada na Alemanha. Comparada com **Dortman**. Houve muitas siderúrgicas. Empresas de grande porte de máquinas e equipamentos. No decorrer da segunda evolução industrial em 1932 tinha 100 mil habitantes, hoje são 600 mil. Aeroporto tem a maior cota de empregos sem previdência social. Apenas metade dos trabalhadores/as está na indústria. Passou a ser uma cidade de serviços. Houve uma desindustrialização maciça. Dezenas de empregos se perderam. Mais de 40 mil em 20 anos. Cidades voltadas para feiras de negócio, eventos de moda e midiáticos. Prefeitos costumam ignorar as indústrias. Sindicatos perderam filiados. Apesar das perdas dos empregos, continua a manter as principais multinacionais do mundo: Mercedes com 7 mil trabalhadores/as, tem a maior planta de alumínio, a maior laminadora e empresas que produzem

ação fino. A desindustrialização não se deu no decorrer da globalização, houve uma mudança no desenho das ações das empresas: $\frac{3}{4}$ eram de acionistas cotistas que vinham de República Federal da Alemanha, hoje mudou 75% são de norte americanos, japoneses, franceses e finlandeses. Este é o primeiro conflito dos sindicatos. As holdings estão na capital destes países. Estamos lidando com diretorias que não estão em condição de negociar conosco sem antes conversar com as centrais dos países sedes. Não podem mover uma palha. Quando existem demissões em massa, quando queremos protestar, fazemos, mas não mais na frente da sede central. Não estão mais aqui. O futuro dos empregos está em jogo. O desafio é muito grande, uma vez que os sindicatos não tem uma estrutura sindical comparável. Os patrões produzem onde os salários são mais baratos, onde não há regras. Nas Ilhas Caymann vivem 50 mil pessoas e 900 mil empresas estão lá porque não pagam impostos. É a quarta região com maior concentração de empresas. Para deslocar para outros países decidem entre eles mesmos, sem consultar os trabalhadores. Os padrões mínimos da OIT não são respeitados. Os trabalhadores são jogados uns contra outros. Podem fazer um doping. Os sindicatos estão organizados em grande parte no âmbito nacional. Sindicato tem o risco de desaparecer, portanto tem que se internacionalizar.

Os membros são organizados. Sindicatos únicos enfrentam ações patronais no sentido de reconhecer pequenos sindicatos. A representação é democrática. Temos cerca de 25 mil membros, 5 mil no setor automobilístico, 2600 no alumínio. Na nossa sede administrativa tem 17 mil membros que trabalham em fábricas. Temos 8 mil aposentados e um grande número de membros desempregados. Mas houve uma redução de 20% dos desempregados. Houve um acréscimo nos jovens de até 27 anos. São 2700 com status de estrangeiros. Existe reconhecimento dos direitos aos migrantes. Todos os empregados são representados, migrantes, jovens, aposentados, toda a diversidade. Democracia viva, participação e reconhecimento de cada um.

Projetos futuro. Enfoques do momento: Política de negociação de acordos que definam as condições de trabalho e conseqüentemente de vida. Caso não fossem os acordos, os padrões de vida seriam muito pobres. Não existe SM, legislação de direitos é muito fraca. Onde não tem CCT, há salários baixíssimos 3,7 milhões estão nestas condições. Potencial industrial e econômico, mas em emprego precário também somos os primeiros na EU, faltam 02% para alcançar os EUA. 38hs semanais. Férias de seis semanas. Preparar as negociações coletivas é um trabalho duro. Precisamos motivar nossos delegados sindicais a monitorarem os acordos. Em 60 empresas se concentra o maior número de membros. Prioriza-se a atuação. Quando se negocia temas macros o sindicato participa. Nos últimos anos também foi implementado o trabalho regional, portanto, trabalhar com a câmara de indústria, com partidos e com a mídia para divulgar a nossa voz, para também ganharmos a compreensão da população sobre o interesse dos trabalhadores. Fazemos assessoria direta aos trabalhadores. Temos 400 casos de reclamações de direitos trabalhistas e sociais: demissão sem justificativa, parte do salário não é pago. Em época de crise estas demandas aumentam. Na área de segurança social a demanda aumentou demais. Nos últimos anos, desde os anos 90, não existe mais socialismo, somente capitalismo e, devido a isto, começou-se a interpretar as leis de forma negativa para os trabalhadores, o que levou a redução de mão de obra, de direitos e pressão para reduzir o emprego, contratos terceirizados, por agência, etc. Está cada vez mais difícil criar novas comissões de fábricas. Cresceram as práticas antisindical por parte dos patrões para impedir a criação das mesmas. Atualmente se tem um caso concreto. O fato da mão de obra ter sido disciplinada pelos patrões, aumentou o medo dos trabalhadores para que não lutem por seus direitos e empregos. Vivemos num estado democrático de direito, com legislação, com jurisprudência favorável, não sei por que tanto medo. A estrutura sindical foi formada através das lutas por estes direitos e hoje não entendo o que se passa. Continuamos defendendo os trabalhadores, mas estão com medo de lutar. Há excelentes sucessos, mas também houve derrotas neste processo. Portanto, precisamos continuar lutando. Estamos em campanha salarial e começamos as greves preventivas. Não queremos somente salário maior, queremos incluir os desprestigiados, queremos o fim do trabalho temporário, queremos que saiam do trabalho profissionalizante para o emprego direto à empresa. Não podemos atuar para um pequeno grupo. Precisamos atuar de forma solidária, para os desempregados terceirizados e temporários.

A delegação brasileira da CUT agradece o convite de visitar o IGMETAL. Estamos fortalecendo a cooperação internacional iniciado há muitos anos. A prova disto é os metalúrgicos que receberam solidariedade na época da ditadura militar e os químicos na década de 80 e 90. Recebemos apoio na



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL



fundação da CUT. O relacionamento é histórico. Isto é parte do deslocamento alemão para o Brasil. Mais de mil empresas alemãs estão no Brasil. Com este projeto visamos aproveitar as experiências do comitê de empresa onde Mercedes e Volks, que levaram a cultura do diálogo. Agora multinacionais brasileiras estão vindo para a Alemanha, como a CBC e BRASKEM. O projeto de solidariedade é para democratizar as relações de trabalho nas empresas. Muitas empresas se adaptam rapidamente à cultura brasileira e não respeitam o direito a OLT, Diálogo Social, etc. Boa análise feita pelo IGMetal. Empresas falam sobre RSE, muitas estão na Ilhas Cayman para não pagarem impostos. É um dever pagar impostos. Falta um movimento social forte para combater isto. É possível os temporários e terceirizados se filiarem ao vosso sindicato?

A quantidade de empresas alemãs, empresas chaves na Alemanha, elas nem sempre atuam de forma socialmente responsável, não fazem jus aos seus próprios ideais. Aproveitam-se das zonas livres. Não é apreciado pelas empresas alemãs. Alguns executivos não respeitam a co-gestão, apenas a toleram. Depende da força dos trabalhadores e de sua representação. Só posso dizer que neste tocante, isto não é expressão da solidariedade internacional. Temos que fazer o esforço para que em qualquer região do mundo as empresas devem aplicar a sua RSE e os direitos fundamentais do trabalho. Quanto ao imposto só serve para os trabalhadores, enquanto os multinacionais, os ricos não pagam. Revistas escrevem que os bilionários querem pagar mais impostos. Um deles tem 60 bilhões de dólares, mas declara apenas 47% e para 17% imposto. Durante 20 anos dissemos que somos contra. Deve ser proibido. Mas no parlamento não conseguimos ter apoio da maioria e mudamos a estratégia para regulamentá-lo, mas tentaram flexibilizar ainda mais. Tentamos organizá-los, mas não deu certo porque eles não têm um local fixo de trabalho. Estão dispersos. Não logramos sucesso. A outra estratégia foi implementar acordos de trabalho igual salário igual. E avaliamos que isto funciona. A coroação destes esforços foi a celebração de um acordo coletivo nas siderúrgicas.

Amanhã faremos uma greve de advertência. Aqui é diferente. Ninguém vai demitir. 99% são sindicalizados. No administrativo de 20 a 60%. Estamos presentes no conselho de administração da Mannesmann. Na Male onde não há interesse de organização dos trabalhadores o comportamento da empresa terá o mesmo comportamento. Somente a OLT pode defender, sem a base de nada adianta criar novas leis. No contrato coletivo tem uma cláusula que protege os trabalhadores com idade acima de 47 anos. O contrato coletivo prevê estabilidade para eles, assim como para quem sofreu um acidente. Nas indústrias mais fortes precisamos de uma boa legislação e de bons acordos coletivos. Pensar em melhorias na legislação, depende da conjuntura econômica. Corporativismo não leva a nada. Toda geração deve lutar por direitos sociais para que não perdermos. Na Áustria as estruturas foram reduzidas ao mínimo, o Estado teve que agir. O Estado mínimo não funciona.

Sindicalistas sozinhos não vão resolver os problemas do mundo. Alianças são necessárias. Ocupar Wall Street. Se aliar as outras forças progressistas. Os problemas mudaram. Hoje os sindicalistas reclamam que os trabalhadores não estão mais sendo explorados, por conta da automatização!

15.11.2011

VISITA NA BAYER

(Anotações Alex)



Visita IGBCE – COLÔNIA



A delegação foi recepcionada pelo companheiro XXXXX – chefe Secretário Sindical na Região e pela companheira Lyudmyla Volynets. O IGBCE tem 700 mil e na região tem 12 mil, 03 secretários sindicais e 03 secretárias que assessoram. O IGBCE tem 700 funcionários, sendo que 50% são Secretários Sindicais nos Escritórios, motoristas. Na base química tem 24 mil trabalhadores, 8,5 mil sindicalizados.

O principal trabalho é dar consultoria às Comissões de Fábrica na Região que tem um parque químico e abrange na região rural. Apóia quando há conflito trabalhista. Estratégia para campanhas. Empresas de pequeno porte exigem mais

consultoria. A maioria das Comissões de Fábricas não tem tempo livre. Trabalhadores procuram sindicato para abrir processos sobre seguro previdência. A prioridade é criar Redes entre regiões para trocar experiências.

Existem acordos por setor econômico, acordos por região e acordos a nível nacional. Trabalhadores com formação acadêmica estão nas categorias mais elevadas. Na Alemanha tem 16 Estados. A lei federal define que a CCT deve ser negociada por empresa, sindicato e comissão de fábrica. Nada pode ser negociado individualmente. IGBCE negocia com o sindicato patronal correspondente por região ou país. Há uma série de empresas que não estão no sindicato patronal. Também existe acordo por empresa. Existem 8 mil contratos coletivos na Alemanha, além dos acordos específicos por empresa.

Salário mínimo quando criado vai proteger o trabalho precário das pequenas empresas onde não há CCT.



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL



Na Alemanha inteira 45% da população recebem programas de transferência de renda. O programa da precarização em especial no setor de serviços e idosos. Empresas contratam trabalhadores com salários baixos e orientam procurar a prefeitura para receberem programa de transferência de renda. Quanto vale o trabalho humano? Terceirizam, contratam temporários. Na BAYER a CF está atuando fortemente para combater a terceirização. O que seria um valor razoável de salário mínimo na Alemanha? Seria 8,5 Euros por hora, ou seja, 1.258,00 Euros por mês.

Delegados Sindicais: começaram na BASF e BAYER. São 37 delegados para 10 mil sócios. Sugerem indicar quem serão os candidatos à comissão de fábrica. Quem vota são os sindicalizados. No caso da CF todos votam. Há 04 décadas não se faz greve no setor químico. Houve bons acordos.

16.11.2011

SEDE DA ESCOLA DA DGB EM DUSSELDORF

AValiação do INTERCÂMBIO

1. O que vou levar na minha bagagem para o Brasil?
2. O que descarto?
3. O que aprendi que vai me ajudar no Brasil?
4. Atividades 2012

1. O QUE VOU LEVAR NA MINHA BAGAGEM PARA O BRASIL?

História do Muro de Berlim; Importância do Lobby Sindical no Parlamento; Audiência com o PSD no Parlamento; Estrutura Sindical – Co-gestão, Diálogo Social; Conhecimento de Leis; Relação entre Sindicato, CF e Delegados Sindicais; Experiência, Esperança, Amigos; Ampliação de contatos – Redes Sociais; Nova imagem, novo conhecimento; Sindicalismo Germânico; Cultura do país, Conhecimento e experiência; 800 fotos; Idéias para melhorar a gestão do projeto.

2. O QUE DESCARTO?

Intérprete na reunião do IGBCE; Cansaço; Representação dos mensalistas; Desemprego estrutural; Ausência de salário mínimo; Ausência do discurso de mudança do pós capitalismo; Descarte é reciclável, afinal são pontos de vista; O nível de prioridade sobre a criação de novas redes.

3. O QUE GOSTARIAM DE DIZER? O QUE PODE SER MELHORADO?

Melhorar cooperação; Seminário na Escola Sindical; Preparar melhor a delegação brasileira; Qualidade dos assessores; Debater temas sobre as empresas do projeto (Schott, Braskem – mapeamento/ficha/BD); Contato com os trabalhadores e sindicalistas; Pré-conhecimento sobre o desenvolvimento local; Visita a CF de grandes empresas. Conhecer empresas pequenas, isoladas; Melhorar o planejamento: o que fazer, trazer experiência. Exemplo GT sobre trabalho decente; Preparar delegações, oficinas culturais, trabalho; Preparar curso, oficina sobre Redes; Elaborar slides sobre o projeto e papéis das instituições/organograma dos atores; Trazer experiências concretas; Fazer pesquisa da Henkel RedLat; Internacionalizar BASF e BAYER; Planejar intercâmbios Knauf, Linde e CBC; Manter seminário para fortalecer o projeto, socializar avanços; Sempre dizer que a Rede Sindical é no Brasil.; Preparação de delegação e programação do seminário.

4. ATIVIDADES 2012

a) **Oficina de monitoramento de efeitos – 12 a 16 de dezembro.** Alemanha paga a monitora. CUT organiza logística e receberá reembolso. Objetivo: Revisar finalizar a cadeia de efeitos, definir indicadores do projeto, plano de atividade, prazos e responsáveis para 2012. Quem participa? CUT: Drummond e Valdir. Secretarias serão convidadas. Projeto-CUT / Ramos convida Redes (01 por Rede). Definição do interlocutor: CUT. Atividade de 03 dias no grupo grande e um dia com o GT operacional.



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL



Não será possível fazer pesquisa nas 11 empresas. Linha de base – estudos sobre as empresas; Apresentar informações sobre formação sindical.

b) **Pesquisa e Ação Sindical do IOS** – É uma das atividades formativas do projeto. Será realizado na próxima semana, 22 e 23 de novembro de 2011.

c) **Reunião RedLat** – A reunião será na próxima semana. Novo projeto estudará as relações de trabalho em 07 países na América.

d) **Comunicação** – Boletim – Conteúdo, quem define o conteúdo? O GT e as Redes.

e) **Relações Institucionais** – Visita de Michael Mersmann – SRI/IGBCE no final de janeiro de 2012.

f) **Visita e Homenagem a Fritz Hofmann** – Apresentar proposta na direção da CNQ CUT.

g) **Visita da delegação brasileira/Projeto CUT DGB** – 2011/2012 – Preparar delegação.