



MANUAL DE ORGANIZAÇÃO

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO

O programa Organizando-nos Globalmente foi desenvolvido no Congresso da ITF em Durban em 2006 e confirmado no Congresso da ITF na Cidade do México em 2010 como a maneira mais favorável de construir sindicatos mais fortes. Organizando-nos Globalmente encontra-se no âmago do que a ITF faz, visto que os sindicatos têm de reconstruir o movimento dos trabalhadores, criar um número de associados e criar sindicatos pró-activos e democráticos para assegurar que os trabalhadores têm o poder de influenciar empregadores, reguladores e outros.

Por isso, a ITF está a trabalhar com os nossos filiados para aumentar a força do sindicato junto de empregadores e indústrias de transportes chave. Os alvos prioritários da ITF tiram partido da situação crítica dos trabalhadores em transportes na economia mundial, tais como operadores de transportes chave, centros regionais ou globais, e cadeias de abastecimento globais delicadas e

empresas multinacionais de transporte de passageiros.

Para apoiar os filiados nos seus esforços de organização, a ITF mudou para enfrentar os desafios da globalização. Existe apoio inovador disponível para responder aos pedidos de pesquisa dos filiados, comunicação, desenvolvimento de redes de trabalho e necessidade de realização de campanhas. Mas ... não será a ITF a efectuar a organização no local de trabalho; serão os filiados, com activistas empenhados no chão-de-fábrica apoiados por funcionários sindicais pró-activos, que irão construir sindicatos mais fortes.

Este manual é uma de muitas contribuições que o secretariado dá para apoiar os seus filiados no mundo inteiro.

A organização estratégica funciona – constrói sindicatos mais fortes.

Ingo Marowsky

Coordenador do programa

Organizando-nos Globalmente, ITF

PÁGINA SEÇÃO

4	INTRODUÇÃO
14	GUIA DO FACILITADOR
19	ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO
31	PLANEAMENTO PARA ORGANIZAR
31	<i>Estruturas e recursos sindicais</i>
40	<i>Pesquisa industrial</i>
46	<i>Pontos de referência e planos de trabalho</i>
53	<i>Reconhecimento sindical</i>
56	ORGANIZAÇÃO
56	<i>Mapeamento e criação de listas</i>
64	<i>Arbolitos (redes de trabalhadores)</i>
74	<i>Comités de organização</i>
82	<i>Campanha anti-sindical por parte do empregador</i>
91	<i>Formação</i>
100	<i>Problemas no local de trabalho</i>
107	MOBILIZAÇÃO PÚBLICA

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

INTRODUÇÃO

Este manual serve quer como uma visão geral quer como uma introdução ao Manual de Organização da ITF. O Manual de Organização da ITF inclui (1) este manual e (2) módulos de formação mais pormenorizados em PowerPoint. Existe um módulo de formação em PowerPoint para cada capítulo neste manual. Os módulos em PowerPoint são mais extensivos que o manual, por isso se tiver um interesse específico num tópico, pode ir para o módulo correspondente em PowerPoint para ver o conteúdo e pormenores adicionais.

Estes materiais são extensivos e contêm lições de muitas diferentes partes do mundo. Terá de adaptá-las, muitas vezes de forma substancial, para enquadrar qualquer situação. Algumas partes dos materiais serão mais úteis do que outras. O objectivo é retirar partes dos materiais, não usá-los na íntegra, portanto terá de os adaptar de cada vez que os usar.

Quer não tenha a certeza se organizar é algo para si quer se estiver a organizar há muitos anos, há muito para aprender de outros países e contextos. Verá que estes materiais são úteis se quiser empenhar trabalhadores na resolução de um problema no local de trabalho, preparar-se para negociações difíceis, fortalecer a presença do sindicato em conselhos de empresa, ou planear uma greve. Alguns trabalhadores poderão enfrentar violência física e ameaças, enquanto outros trabalhadores poderão enfrentar uma sensação difusa de apatia suportada pela cultura mais ampla e pelas mídias. O objectivo é usar estes materiais de organização sempre que quiser aumentar o envolvimento dos trabalhadores, quer esteja a trabalhar para obter reconhecimento sindical pela primeira vez quer para aumentar a participação dos associados num local de trabalho sindicalizado.

INTRODUÇÃO

Aprendendo uns com os outros

Ao organizar, a primeira coisa que fazemos é trocar informações com a nossa tripulação de cabine da LAN, criar uma confiança profunda uns nos outros e criar a solidariedade verdadeira e profunda de trabalhadores a actuar colectivamente. Organizar trata essencialmente de construir a base do sindicato e das estruturas democráticas. Organizar ajuda a tornar os nossos sindicatos mais democráticos.

Arlete Gay

Filiada à ITF, Chile

O QUE É ORGANIZAR?

Organizar é aumentar a participação dos trabalhadores nos nossos sindicatos, com o objectivo de aumentar o poder do sindicato dentro dos nossos locais e sectores de trabalho.

Uma das debilidades mais comuns identificadas pelos sindicatos a nível mundial é o envolvimento e a participação insuficientes dos trabalhadores.

A vasta maioria dos trabalhadores em transportes no mundo não são membros de sindicatos.

Para podermos tirar partido das oportunidades estratégicas na indústria global de transportes, temos de nos organizar.

** Como se define “organizar” no seu sindicato?*

** É semelhante ou diferente desta definição global da ITF?*

** Porquê e de que maneira é semelhante ou diferente a sua definição?*

O QUE É UM SINDICATO?

Um sindicato é uma organização de trabalhadores que actuam colectivamente para melhorar as condições laborais e sociais de todos os trabalhadores.

A maioria dos trabalhadores em transportes no mundo são trabalhadores informais, não protegidos, frequentemente sem uma companhia claramente identificada ou entidade estatal como empregador.

Especialmente nesta economia globalizada, as organizações de trabalhadores em transportes podem assumir muitas formas, podendo variar de um modelo tradicional de negociação colectiva sindical. A contradição fundamental entre o trabalho e o capital mantém-se.

As nossas estratégias e metodologias de organização têm de reflectir as diferentes realidades que os trabalhadores enfrentam – os riscos e perigos reais – visto que trabalhamos juntos colectivamente para melhorar as condições.

COMO É QUE ORGANIZAR-SE DIFERE DE REALIZAÇÃO DE CAMPANHAS, RECRUTAMENTO, TRABALHO EM REDE, ORIENTAÇÃO, PESQUISA E MOBILIZAÇÃO?

O nosso trabalho de organização não pode ser separado de realização de campanhas, recrutamento, trabalho em

Aprendendo uns com os outros

No início, no mundo árabe, tínhamos de explicar a palavra “organizar-se” aos nossos sindicatos. Em árabe “organizar-se” pode significar alargar estruturas organizacionais, como um gráfico ou um diagrama organizacional. Agora temos uma percepção comum da palavra.

Bilal Malkawi

Secretariado da ITF

INTRODUÇÃO

rede, orientação, pesquisa e mobilização, que fazem parte do programa da ITF Organizando-nos Globalmente.

Organizar-se é a parte específica do programa da ITF Organizando-nos Globalmente que foca a participação crescente dos trabalhadores nos sindicatos.

A realização de campanhas ajuda-nos a pressionar empregadores e governos. Boas campanhas que obrigam os empregadores a melhorar as condições são excelentes oportunidades para aumentar a participação dos trabalhadores.

Organizar-se e realizar campanhas estão estreitamente ligados mas são diferentes. A realização de campanhas foca mais no que estamos a fazer para pressionar o empregador. Organizar-se foca mais no que estamos a fazer para envolver os trabalhadores na campanha ou no trabalho do sindicato.

É difícil separar o trabalho de realização de campanhas do trabalho de organização. Usamos a realização de campanhas para pressionar os decisores como parte da nossa organização. Contudo, se na realização de campanhas pressionarmos o empregador sem envolvimento suficiente dos trabalha-

dores, não teremos fortalecido o sindicato. Mesmo se conseguirmos benefícios substanciais para os trabalhadores como parte de uma campanha, se os trabalhadores não estiverem envolvidos, poderemos ter debilitado o sindicato em vez de o fortalecermos.

A tónica do Manual Estratégico de Campanha da ITF é como pressionar o empregador ou o decisor. O Manual de Organização da ITF foca como envolver os trabalhadores. Os dois manuais completam-se.

** **Precisamos de nos organizar para formar estruturas sindicais e obter reconhecimento sindical. Também precisamos de nos organizar nos casos em que já temos estruturas sindicais e reconhecimento sindical e queremos mais trabalhadores mais envolvidos.***

** **Quem é que o seu sindicato está interessado em organizar?***

** **O que espera conseguir?***

** **Que trabalhadores o seu sindicato quer organizar para se envolverem mais no sindicato? Porquê?***

A pesquisa ajuda-nos a identificar claramente o empregador ou principais

decisores e a aprender sobre os pontos fortes, as debilidades e os pontos de vulnerabilidade destes e da indústria. Por vezes o empregador não será o principal decisor (por exemplo, no caso de trabalhadores subcontratados ou trabalhadores informais).

A orientação é um processo que os sindicatos usam para decidir onde e quando organizar. A orientação dependerá sempre do interesse e da capacidade dos trabalhadores para se organizarem. A orientação também envolverá uma profunda compreensão do empregador e da indústria, incluindo a sua situação em centros de transporte regionais ou globais e cadeias de abastecimento.

O trabalho em rede pode ajudar-nos a estabelecer ligações entre estruturas e líderes sindicais regional e mundialmente dentro das estruturas do empregador e do setor. Precisamos de trabalhadores envolvidos nas nossas redes. Uma rede forte é capaz de coordenar acções e solidariedade no terreno bem como trocar informações e diferentes experiências.

O recrutamento ajuda-nos a inscrever trabalhadores como associados dos nossos sindicatos, o que aumenta o

Aprendendo uns com os outros

Para compreender a palavra organizar-se em França, usamos frequentemente a expressão “organiser dans le syndicat” ou “organizar no sindicato”. Por vezes dizemos “syndiquez-vous” (sindicalize-se) quando estamos a falar de aderir ao sindicato como associado e “organisez-vous” (organize-se) para indicar participação e envolvimento.

Liliane Debeche

Filiada à ITF, França

Aprendendo uns com os outros

A palavra para organizar-se em hindi é “sangathit”. É a mesma palavra no Nepal. Significa criação de organização e o recrutamento de novos trabalhadores para as estruturas do sindicato.

Ajay Ray

Filiado à ITF, Nepal

*** Como define “sindicato”?**

*** É semelhante ou diferente desta definição global da ITF?**

*** Porquê e de que maneira é semelhante ou diferente a sua definição?**

INTRODUÇÃO

tamanho dos nossos sindicatos e dos nossos rendimentos. No entanto, se apenas inscrevermos trabalhadores e estes não participarem, não fizemos o suficiente. A nossa capacidade para conseguir melhorias para estes trabalhadores é limitada e eles podem ficar desapontados. E se apenas recrutarmos certos grupos étnicos, certas raças ou etnias, ou um certo género, podemos criar divisões e debilitar o sindicato em vez de o fortalecermos.

Ao definir organizar como uma parte importante do nosso trabalho sindical, não queremos implicar que temos de nos organizar antes de começarmos a realizar campanhas, criar redes de trabalho ou efectuar uma pesquisa. Muito pelo contrário, recomendamos normalmente que os sindicatos pesquisem a companhia e o sector antes de organizarem mais trabalhadores. As redes de trabalho são frequentemente formadas para apoiarem a organização de trabalhadores não sindicalizados. As campanhas são por vezes criadas para obter as protecções de que os trabalhadores precisam para se poderem organizar no futuro.

Não importa a nossa força enquanto sindicatos, podemos sempre

aumentar a profundidade do envolvimento dos trabalhadores. Organizar-se constitui uma parte essencial do nosso trabalho sindical. Precisamos de técnicas e estratégias de organização.

** Por vezes os sindicatos têm poder suficiente para conseguir melhorias das condições sem envolverem os trabalhadores.*

** Podemos conseguir melhorias mas teremos organizado um sindicato? Qual é o custo em termos de futura força do sindicato?*

** Como líderes, existem maneiras de podermos incluir mais trabalhadores mais vezes nos nossos sucessos?*

Organizar-se exige técnicas, estratégia, planeamento e perseverança. É por isso que temos um currículo de organização.

É possível organizar-se. Como líderes e activistas sindicais, decidimos todos a uma dada altura envolver-nos mais nos nossos sindicatos.

Organizar-se difere de sindicato para sindicato e mesmo dentro do mesmo sindicato, diferentes grupos de trabalhadores organizam-se de forma diferente.

O que podemos aprender uns com os outros? O que podemos ensinar uns aos outros?

O Manual de Organização da ITF inclui lições e histórias recolhidas junto de sindicatos de transportes no mundo inteiro.

O manual cobre técnicas de organização tais como escutar, superar receios e apatia, comunicações personalizadas sistemáticas, criação de listas, previsão das ações dos empregadores, formação e educação, planeamento de grupo e tomadas de decisão em grupo.

A estratégia de organização também constitui uma parte essencial do manual, tal como quando “tornar públicas” as suas reivindicações, como manter-se “clandestino”, enquanto se constrói a base e como usar toda a força regional e internacional da ITF com toda a força estratégica e solidariedade dos trabalhadores em transportes quando for altura.

O Manual de Organização da ITF foi concebido para ser usado como parte de um processo de planeamento. Confere-nos uma oportunidade de reunir líderes sindicais do topo, associados do sindicato e trabalhadores que querem

Aprendendo uns com os outros

Na África do Sul usamos a palavra “organising”. Organizar-se ocorre no contexto de uma política de classe explícita e expressa-se através das políticas e dos mandatos do sindicato. Organizar-se envolve orientação (com base em conhecimentos extensivos do empregador e ligados à negociação colectiva), eleição de representantes sindicais, negociação do reconhecimento, tratamento de casos individuais, negociação colectiva, consultas sobre assuntos não negociados e ações coletivas. Para nós, organizar-se conta com o apoio da educação dos trabalhadores e dos representantes sindicais, incluindo educação em economia política e géneros.

Jane Barrett

Filiada à ITF, África do Sul

INTRODUÇÃO

Aprendendo uns com os outros

Para enfrentar o desafio de organizar empresas de logística globais, os filiados à ITF estão a coordenar-se globalmente e a investir em campanhas estratégicas.

A partir desta experiência, aprendemos que as abordagens tradicionais de recrutamento tais como o preenchimento de formulários, não organizam os trabalhadores, especialmente “trabalhadores em transportes flexíveis”, que não trabalham numa única empresa numa única localização. Só os activistas sindicais que comunicam de forma personalizada com os trabalhadores nas suas casas, nos seus locais de trabalho e comunidades construirão sindicatos e penetrarão nos corações e mentes dos trabalhadores.

Usando a posição vantajosa dos sindicatos da ITF na cadeia de logística global, os nossos associados dos sindicatos de transportes e armazenamento podem ganhar terreno nos locais de trabalho e organizar novos sindicatos.

Alison McGarry

Secretariado da ITF

organizar-se – quem puder participar e assistir – para forjar um plano de organização que convenha à situação actual.

** Como e por que razão se envolveu no seu sindicato?*

** Pode identificar uma vez ou um evento específico em que soube que queria envolver-se mais?*

** De que modo era diferente de outros que não se envolveram?*

** O que o/a ajuda a manter-se envolvido/a mesmo quando não é fácil?*

QUAL É O PAPEL DA ITF NA ORGANIZAÇÃO?

A ITF pode prestar assistência através de pesquisa, educação, redes de trabalho regionais e multinacionais e sendo mentora na organização de campanhas, particularmente em sectores-chave do sector de transportes.

A ITF não pode planear ou implementar a organização dos filiados. As técnicas e a estratégia de organização têm de ser aplicadas no próprio contexto e cultura de cada sindicato filiado pelas estruturas de liderança do seu próprio sindicato.

Quando for altura, a ITF estará disponível para prestar apoio a campanhas regionais e globais na luta pública para conseguir as reivindicações de organização dos trabalhadores.

Escrito e desenvolvido por Teresa Conrow e pelo Departamento de Educação da ITF.

O Departamento de Educação da ITF gostaria agradecer a todos os filiados e a todos os membros do Secretariado da ITF que ajudaram a desenvolver estes materiais.



O módulo em PowerPoint em anexo sobre “Estratégia de Organização” contém informações adicionais e perguntas sobre as definições de organizar-se e por que razão queremos organizar-nos. Também encontrará mais discussões sobre barreiras comuns à organização.

Aprendendo uns com os outros

Na África Ocidental francófona a palavra “organizar-se” inclui três níveis de trabalho:

- 1) Recrutamento*
- 2) Mobilização, formação e motivação dos trabalhadores*
- 3) Procurar obter cooperação e alianças com outros sindicatos e organizações comunitárias.*

A palavra “organizar-se” funciona bem para nós.

Em países anglófonos na África Ocidental descreveríamos organizar-se como adesão e participação crescentes dos trabalhadores em sindicatos. Se não usarmos a palavra “participação”, as pessoas pensam que só estamos a falar de recrutar associados e muitas delas continuam automaticamente a ser associados.

Precisamos de explicar e descrever em pormenor o que entendemos por “organizar-se”. É muito importante que todas as regiões pensem cuidadosamente sobre como descrevem “organizar-se”, redefinam palavras e acrescentem palavras para que possamos educar-nos da melhor maneira, melhorar continuamente as nossas técnicas de organização e aprender uns com os outros.

Nazi Kabore

Secretariado da ITF

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

GUIA DO FACILITADOR

QUANDO USAR OS MATERIAIS DE ORGANIZAÇÃO

O Manual de Organização da ITF, que inclui um manual e módulos em PowerPoint, é um excelente recurso para aumentar a nossa competência e obter informações sobre como organizar-se. Muitos sindicatos de transportes já estão a usar os métodos contidos nestes materiais para fortalecer a sua organização com êxito.

Os materiais também foram concebidos para ajudar os participantes a criar planos de organização específicos. O curso pode ser usado (1) para planejar para organizar um grupo de trabalhadores ou (2) para criar vários planos de organização de trabalho que cubram diferentes grupos de trabalhadores. O planeamento pode ser feito em grupos pequenos ou num grupo grande.

Esta metodologia de planeamento conta com o uso de exemplos reais de organização trazidos por líderes sindicais e participantes. Os materiais irão ajudar os participantes a desenvolver um plano de organização que pode

ser apresentado e partilhado. Os participantes terão de trazer consigo uma compreensão da situação de organização e informações sobre os trabalhadores e o empregador.

O uso de exemplos reais de organização requer que os facilitadores passem tempo adequado com líderes sindicais para se prepararem para a formação. Esta metodologia poderá primeiro requerer atenção extra dos facilitadores, mas os sindicalistas constatarão que a metodologia torna a experiência educacional imediatamente relevante e útil. Os facilitadores precisam de estar familiarizados com estruturas sindicais, tomadas de decisão, disponibilidade de recursos, estratégia de organização sindical e pesquisa empresarial e sectorial.

Os líderes sindicais e os facilitadores terão de pensar com antecedência sobre a melhor maneira de utilizar os workshops e que acompanhamento será necessário. Pensar em incluir participantes que são associados do sindicato e activistas sindicais, quadros

GUIA DO FACILITADOR

do sindicato, líderes sindicais eleitos e trabalhadores não sindicalizados. Incluir os decisores sindicais e também as pessoas que irão realizar o trabalho de organização.

VISÃO GERAL DO CONTEÚDO

Os materiais de formação estão organizados em módulos em PowerPoint. Cada módulo foca uma componente importante da organização. No entanto, cada situação de organização é diferente, por isso os módulos foram concebidos para serem usados com flexibilidade. Podem ser usados por qualquer ordem e em qualquer combinação. O facilitador terá de decidir que módulos se enquadram melhor na situação e com as necessidades do sindicato e dos trabalhadores envolvidos.

Abaixo encontra-se um diagrama que mostra os diferentes módulos e como estão organizados. Os primeiros quatro módulos cobrem a preparação e o planeamento necessários para começar a organização. Os módulos seguintes cobrem seis tópicos-chave que fazem parte do processo de organização. A mobilização pública é normalmente a última fase do processo de organização.

COMO USAR OS MATERIAIS DE ORGANIZAÇÃO

Cada módulo tem uma apresentação em PowerPoint. A apresentação em PowerPoint inclui notas para o facilitador debaixo de cada transparência.

No início de cada módulo em PowerPoint encontrará:

- * *Objectivos*
- * *Preparação*
- * *Actividades*
- * *Calendário sugerido*

As actividades para grupos pequenos têm de ser impressas com antecedência, uma cópia para cada grupo. Estas transparências estão marcadas com “Actividade” no canto inferior esquerdo da transparência.

Nas notas para o facilitador debaixo de cada transparência, também encontrará muitas oportunidades adicionais para pequenos grupos de trabalho. Reveja cuidadosamente as apresentações em PowerPoint para planear quais as transparências que deseja apagar ou acrescentar e quantas das actividades extra dos pequenos grupos desejará usar.

ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO



Aprendendo uns com os outros

Partilhe as suas estratégias, histórias e conselhos sobre como organizar e aumentar a participação dos trabalhadores em sindicatos. A ITF pode ajudar com tradução, redacção e edição, e fóruns educacionais sobre organização. Podemos aprender todos uns com os outros. Envie suas sugestões por email para: education@itf.org.uk ou organising@itf.org.uk.

Ao preparar-se para um programa de formação, recomendamos que use o manual para decidir quais os módulos que se enquadram na sua situação. Mesmo se só estiver a usar poucos módulos, o manual ajudará a compreender todos os conceitos usados.

Terá de apagar módulos e transparências que não sejam relevantes para a sua situação. Por exemplo, se estiver a organizar um local de trabalho onde o sindicato tem presença e estruturas, será provavelmente recomendável apagar o módulo sobre “Reconhecimento Sindical” e a maior parte das transparências do módulo sobre “Campanha Anti-Sindical por Parte do Empregador”.

A distribuição do manual aos participantes antes do programa irá ajudar os participantes a prepararem-se e a participarem na íntegra. Dará aos participantes uma boa ideia do teor do currículo.

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO

ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO

Os empregadores são poderosos. Têm mais recursos económicos e políticos do que os sindicatos e controlam frequentemente a maneira como as questões sindicais são formuladas na mídia, nas escolas e nas nossas culturas.

Quando estamos organizados, os trabalhadores são poderosos. Temos a capacidade para parar a produção ou os serviços. Os trabalhadores em transportes encontram-se frequentemente em posições-chave para ter impacto em cadeias de abastecimento globais, o que nos confere um poder tremendo na economia global.

Ao contrário das sociedades, os trabalhadores criam ligações duradouras uns com os outros que vão além dos nossos interesses próprios individuais imediatos. A luta pela justiça e pela solidariedade ultrapassa geografias e culturas. Os trabalhadores podem unir-se a nível regional, nacional e internacional para terem um impacto nos empregadores e decisores.

** Como é que teve conhecimento de sindicatos e da história do trabalho?*

** Ensina outros sobre sindicatos? Como?*

No entanto, quando nós como

trabalhadores não estamos envolvidos em sindicatos, somos vulneráveis.

Habituo-nos aos nossos receios e à sensação de isolamento. Por vezes identificamo-nos com o empregador e não com os nossos colegas trabalhadores.

Com associados não envolvidos e trabalhadores não organizados, precisamos de planear cuidadosamente como avançar de uma posição de debilidade individual para uma de força colectiva.

À medida que a participação dos trabalhadores no sindicato cresce, a relação de poder com o empregador muda, por vezes lenta e subtilmente, por vezes energeticamente. Temos de ser especialmente estratégicos durante este período para nos protegermos, a nós próprios e aos nossos colegas.

A estratégia envolve pensar de antemão sobre o que poderá acontecer – o que o empregador poderá fazer, como os trabalhadores responderão – e depois adaptar as nossas acções nesse sentido.

** O sindicato alguma vez organizou trabalhadores para participarem numa mobilização ou para procurarem obter reconhecimento sindical, sem realmente pensar de*

antemão sobre como os trabalhadores poderiam responder ou o que o empregador poderia fazer?

*** O que aprendeu desta experiência?**

Na maior parte do mundo, os trabalhadores enfrentam fortes campanhas anti-sindicais por parte do empregador.

Em partes do mundo onde os sindicatos estão bem estabelecidos e são fortes, a pressão sobre os trabalhadores para evitarem o sindicato poderá ser muito mais subtil.

Quer os trabalhadores enfrentem

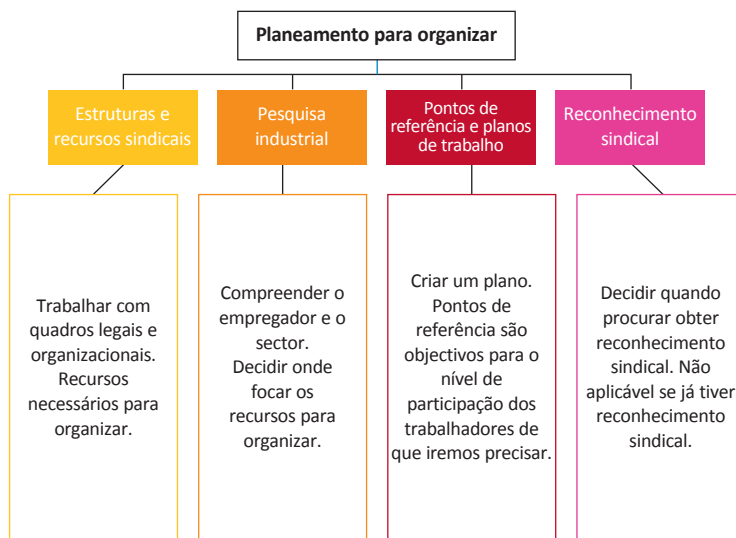
uma campanha anti-sindical por parte do empregador quer não, os líderes sindicais e os trabalhadores precisam de velar para que haja um plano para avançar passo-a-passo para construir a força colectiva de que precisamos para vencer.

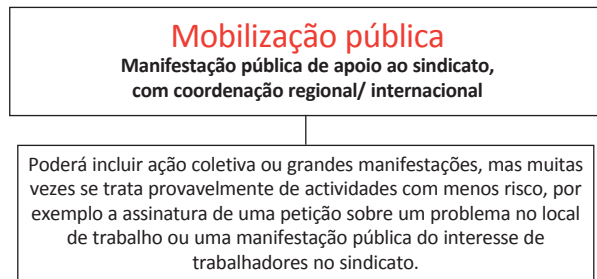
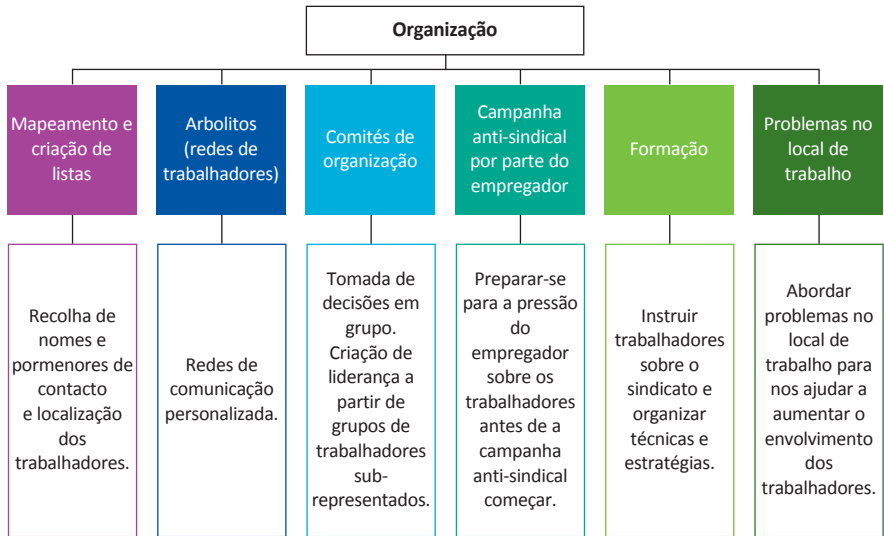
O currículo de organização da ITF dá-nos um quadro a partir do qual podemos criar a nossa própria estratégia de organização. Poderá haver tópicos que não são relevantes para a situação da sua organização e poderão faltar alguns tópicos. Acrescente e retire do quadro o que for útil para a sua organização.

O que o empregador poderá fazer ou dizer?

- Apoiar os esforços dos trabalhadores para se organizarem
- Favorecer os trabalhadores
- Promover os apoiantes do sindicato a posições de chefia
- Aumentar a disciplina ou despedir apoiantes do sindicato
- Desacreditar a liderança do sindicato
- Iniciar um comité de "lealdade" anti-sindical ("sindicato amarelo")
- Dar aumentos e fazer promessas
- Despedir gestores impopulares
- Ameaçar fechar a empresa ou despedir trabalhadores
- Encontrar-se com os trabalhadores um a um
- Usar violência física
- Dizer "Dêem-nos uma segunda oportunidade, prometemos melhorar as coisas"
- Dizer "Somos uma família feliz"
- Dizer "O sindicato é a parte de fora"
- Dizer "A decisão não é minha"
- Gritar e intimidar
- Contratar um consultor anti-sindical externo
- Criar um tal grau de conflito e pressão no local de trabalho que os trabalhadores se manterão longe do sindicato.
- Outros

ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO





ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO

Existe um capítulo neste manual para cada tópico incluído neste quadro.

** Que tópicos neste quadro lhe interessam?*

** Sobre que tópicos quer saber mais?*

** Que tópicos não são úteis para si?*

Os próximos quatro capítulos cobrem a preparação e o planeamento necessários para começar a organizar.

Se já tiver reconhecimento sindical para os trabalhadores que está a organizar, pode saltar o capítulo sobre reconhecimento sindical.

Os próximos seis capítulos cobrem seis componentes-chave do processo de organização.

** Estes termos estão claros?*

** Precisa de os adaptar para se enquadrarem com a situação da sua organização?*

** Que perguntas tem?*

Terá de adaptar o quadro para enquadrar a situação da sua organização. Por exemplo, recomendamos que faça primeiro um levantamento do local de trabalho para determinar onde estão os trabalhadores e aquilo com que

estão preocupados. Ou recomendamos que comece de imediato a tratar dos problemas do local de trabalho como forma de estimular os trabalhadores a envolverem-se.

A mobilização pública é quase sempre a última fase do processo de organização.

** Que tipo de mobilização pública poderia usar?*

PONTOS DE REFERÊNCIA

Na nossa estratégia de organização, **os pontos de referência são objectivos específicos que medem níveis de envolvimento dos trabalhadores** que precisamos satisfazer.

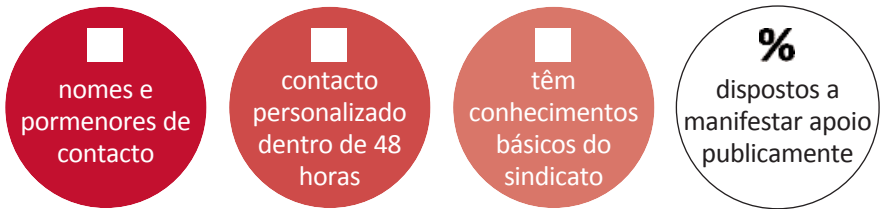
Você irá estabelecer os seus próprios pontos de referência.

Estabeleça os pontos de referência à percentagem que se enquadrar na situação da sua organização. Os pontos de referência deverão ser suficientemente altos para construir um forte poder sindical para o futuro, não simplesmente suficiente para satisfazer um evento de mobilização ou um requisito jurídico para reconhecimento sindical.

No nosso quadro de organização há quatro pontos de referência chave.

QUATRO PONTOS DE REFERÊNCIA CHAVE

Pontos de referência são objectivos específicos que medem níveis de participação dos trabalhadores que queremos atingir antes de confrontar o empregador.



Se não houver um local de trabalho ou um grupo de trabalhadores claramente definido, os pontos de referência são importantes. A maioria dos trabalhadores em transportes no mundo são trabalhadores informais. Poderão trabalhar individualmente ou

em pequenos grupos e sem um empregador central, local de trabalho ou ponto de encontro. Os pontos de referência ajudam-nos a decidir em que trabalhadores precisamos de focar para nos organizarmos e quantos trabalhadores precisamos que participem.

ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO

EXEMPLO DE PONTO DE REFERÊNCIA: **Organizando-se para reconhecimento sindical**

O diagrama seguinte mostra como um sindicato a organizar aproximadamente 400 taxistas poderia estabelecer os seus pontos de referência. Neste exemplo, os trabalhadores estão a procurar obter reconhecimento sindical.

Quando há receio ou pressão significativa sobre os trabalhadores por parte do empregador, a organização poderá ter de ser “clandestina”: trabalhar discretamente e com tão pouca exposição pública quanto possível. Não faríamos denúncias públicas nem enviaríamos comunicados de imprensa. Ater-nos-íamos a pequenos encontros de dois a cinco trabalhadores que confiem uns nos outros e evitaríamos manter encontros maiores. Evitaríamos materiais sindicais, visto que estes podem ser facilmente entregues ao empregador. Uma vez que a organização se torne pública, é provável que o empregador dificulte o contacto do sindicato com os trabalhadores e que o sindicato satisfaça os pontos de referência para o envolvimento dos trabalhadores.

Se o empregador descobrir, podemos continuar com a nossa estratégia

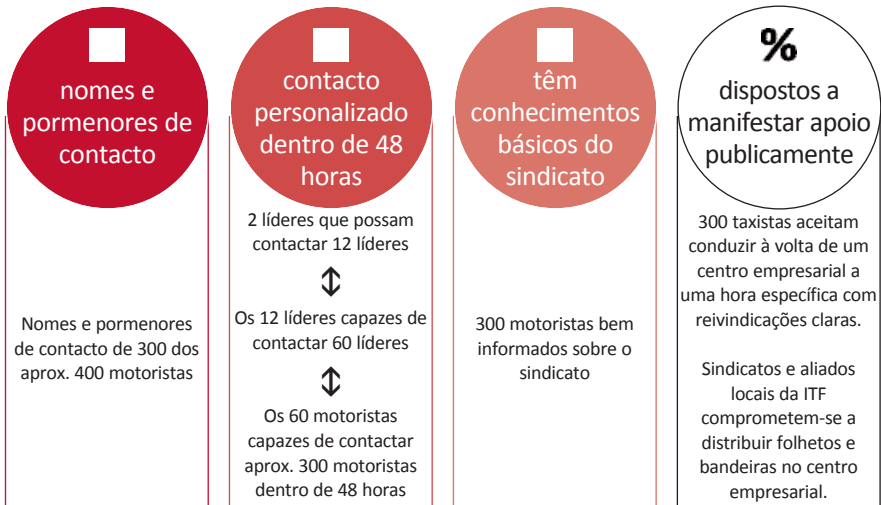
“clandestina” discreta o melhor que pudermos – fazendo levantamentos, falando com os trabalhadores, formando mais organizadores, actividades sociais – sem empenhar mais o empregador nem ajudar a fortalecer o clima de medo. Se o empregador retaliar com despedimentos ou violência, teremos de fazer uma campanha pública contra a violência e os despedimentos, mas continuamos com a organização “clandestina” nas áreas da força de trabalho onde for possível.

Se os trabalhadores enfrentarem pressão por parte do empregador, confrontar o empregador com menos que uma maioria dos trabalhadores pode expor os trabalhadores e o sindicato a riscos desnecessários. Quando houver uma forte campanha anti-sindical, os nossos pontos de referência poderão ser 75 por cento e não 50 por cento. Isto porque uma vez que confrontarmos publicamente o empregador, a pressão contra os trabalhadores irá aumentar e alguns trabalhadores irão reduzir o seu envolvimento, o que mina o apoio da nossa maioria.

** Os trabalhadores que está a organizar irão enfrentar pressões subtis ou evidentes para evitar o sindicato?*

EXEMPLO DE PONTO DE REFERÊNCIA:

Organizar para obter reconhecimento sindical



ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO

EXEMPLO DE PONTO DE REFERÊNCIA: Organizar-se para uma mobilização nacional

O diagrama seguinte mostra como um sindicato poderia estabelecer pontos de referência para organizar aproximadamente 4.000 trabalhadores para participarem numa mobilização ou greve nacional.

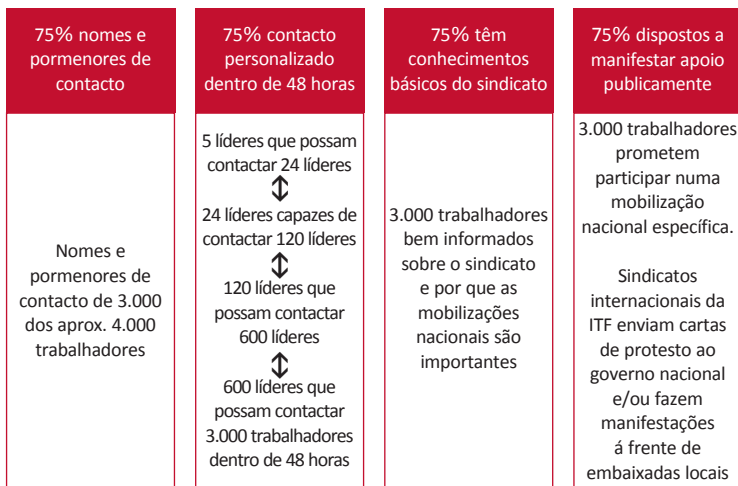
Por vezes com preparações para uma grande mobilização ou greve, os sindicatos irão saltar os dois pontos de referência do meio relacionados com

comunicações e formações de trabalhadores e passar directamente da recolha de contactos dos trabalhadores a pedir-lhes que participem. Podemos mobilizar com êxito trabalhadores desta forma, mas se quisermos criar uma participação mais permanente dos trabalhadores, então estes dois passos do meio são críticos.

Estabeleça o número que tem de comparecer primeiro (quer seja 4.000 quer seja 40) e depois estabeleça a sua percentagem de pontos de referência

EXEMPLO DE PONTO DE REFERÊNCIA:

Organizar para uma mobilização nacional



nesse sentido. Se precisarmos de 4.000 trabalhadores num encontro nacional, poderemos precisar que 3.000 deles (75 por cento) se comprometam a comparecer para podermos criar a força necessária para superar a apatia. Ou talvez só precise de 50 por cento para criar a força.

Certifique-se de que foca a sua organização nas áreas do seu sindicato em que quer mais trabalhadores a participar. Todos nós fazemos trabalho sindical importante sem aumentar o

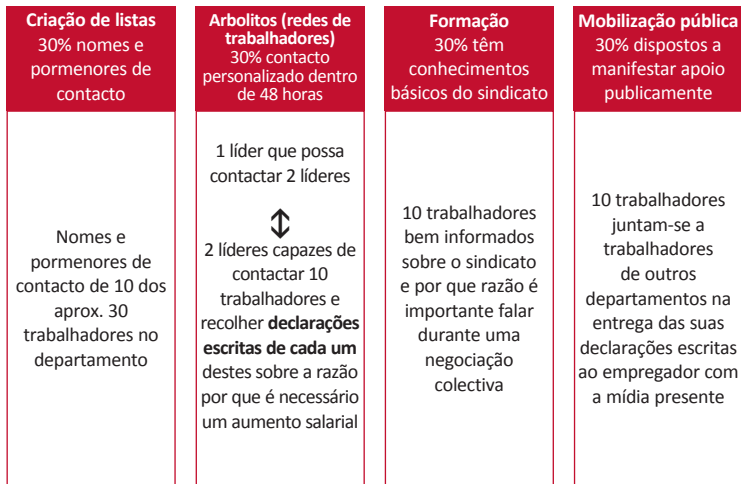
envolvimento dos trabalhadores. A organização é para as situações e localizações em que o sindicato precisa e quer mais participação de trabalhadores.

EXEMPLO DE PONTO DE REFERÊNCIA: Pequeno local de trabalho preparando-se para negociação colectiva

Os pontos de referência ajudam a proteger-nos de uma mobilização pública contra o empregador antes de estarmos preparados. Ajudam-nos a focar em tarefas de organização essenciais.

EXEMPLO DE PONTO DE REFERÊNCIA:

Pequeno local de trabalho preparando-se para negociação colectiva



ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO

Existem muitas razões por que os sindicatos confrontam publicamente o empregador demasiado cedo sem a participação do número suficiente de trabalhadores. O sindicato poderá ter esgotado tempo e recursos para realizar o trabalho de organização. Ou talvez pareça que os trabalhadores nunca estarão preparados. Alguns grupos de trabalhadores estão preparados para se organizarem mais cedo do que outros e isso pode criar pressão sobre os líderes sindicais no sentido de avançarem mais rapidamente. Por vezes esperamos que o apoio dos trabalhadores aumente uma vez que tivermos confrontado publicamente o empregador, mas o contrário é mais frequentemente verdadeiro.

Se não pudermos satisfazer os nossos pontos de referência no período que tivermos planeado ...

** **Atemo-nos à nossa estratégia mas a um ritmo mais lento, continuando com o nosso levantamento, formando mais organizadores sindicais e mantendo-nos em contacto com os trabalhadores. Poderemos ter de diminuir os nossos recursos para algo que possamos manter a longo prazo. Podemos querer encarregar apoiantes sindicais de se manterem regularmente***

em contacto com outros trabalhadores.

** **Podemos querer aumentar os nossos recursos, investindo no crescimento do nosso sindicato.** Certifique-se de que há um plano realista e bem pensado para que os seus recursos sejam bem gastos.*

** **Podemos esperar por novos desenvolvimentos.** O empregador poderá mudar o seu comportamento. Os trabalhadores poderão interessar-se mais pelo sindicato ou obter mais informações sobre como organizar-se. Poderá haver mudanças políticas ou económicas na indústria ou no nosso país.*

Se precisarmos de adaptar os nossos pontos de referência, deverá haver razões claras que são minuciosamente discutidas e debatidas. Quando os trabalhadores compreendem e partilham as tomadas de decisões sobre pontos de referência, é mais fácil criar planos pormenorizados para aumentar ou diminuir os recursos.



O módulo em PowerPoint sobre “Estratégia de Organização” proporciona oportunidades para uma discussão adicional sobre estratégia e quadros de organização, incluindo como adaptar estes quadros às suas situações de organização.

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

ESTRUTURAS E RECURSOS SINDICAIS

ESTRUTURAS E RECURSOS SINDICAIS

Como sindicalistas, compreendemos que tudo o que conseguimos nos pode ser retirado se não continuarmos a organizar-nos e a envolver mais trabalhadores nos nossos sindicatos.

Para poder criar poder no nosso setor ou na cadeia de abastecimento, é importante (1) aumentarmos o envolvimento dos nossos actuais associados do sindicato e (2) investirmos recursos na organização de locais de trabalho não sindicalizados chave.

Decidir onde queremos organizar pode ser uma tarefa muito simples, se estivermos a organizar um grupo de trabalhadores que conheçamos bem e com quem mantenhamos um contacto contínuo. Talvez o nosso objectivo seja aumentar a participação de trabalhadores que já estejam no nosso sindicato ou preparar uma greve. Talvez queiramos organizar um grupo de trabalhadores subcontratados ou informais dentro da nossa indústria que trabalhem próximo dos nossos actuais associados

ORGANIZANDO TAXISTAS...



Todos os taxistas?

Todos os taxistas numa cidade chave?

Aproximadamente 400 taxistas que usam as bombas de gasolina numa parte chave da cidade?

activos do sindicato.

Focar num pequeno grupo de trabalhadores é menos intensivo em termos de recursos. Podemos sempre alargar os nossos objectivos de organização uma vez que tivermos mostrado algum êxito, criado alguma força e pudermos afectar mais recursos.

Focar num grupo de trabalhadores tão grande quanto os seus recursos lhe permitem organizar ajudará a criar poder e a aumentar a nossa capacidade para ter impacto no empregador.

Temos de poder entrar em contacto com os trabalhadores que queremos organizar. Se não pudermos entrar em contacto com eles, não os podemos organizar. Recomendamos que vá aos locais de trabalho não sindicalizados para ver onde os trabalhadores se reúnem, se pode seguir os trabalhadores até conseguir um momento para falar com eles, obter listas de trabalhadores, visitar trabalhadores em casa ou em pontos de encontro neutros como cafés ou

ORGANIZANDO MARÍTIMOS...



ESTRUTURAS E RECURSOS SINDICAIS

organizar eventos sociais ou eventos sectoriais a que os trabalhadores não sindicalizados possam comparecer. Se houver aberturas de trabalho, recomendamos que faça com que os associados do sindicato que estejam desempregados se candidatem e desenvolva contactos de dentro do local de trabalho. Os actuais associados do sindicato podem ajudar a contactar trabalhadores não sindicalizados ou não envolvidos.

** Que trabalhadores está interessado em organizar?*

** O que sabe da sua localização, números, actuais condições e nível de interesse no sindicato?*

** Sabe quem é o empregador ou o decisor chave?*

Antes de se afectarem recursos significativos à organização, devemos ter um mínimo de:

** Dois ou mais líderes de trabalhadores, do empregador ou do sector, que*

ORGANIZANDO NOS TERMINAIS GNT...

Trabalhadores nos terminais GNT no mundo inteiro?

Trabalhadores nos terminais GNT dentro de uma região?

Trabalhadores nos terminais GNT chave num país?

Trabalhadores num terminal GNT?

100 trabalhadores subcontratados num terminal GNT?

estejam comprometidos face à organização

** Uma estrutura sindical que esteja comprometida a apoiar estes líderes de trabalhadores e a dar aos novos associados voz no sindicato*

** Um bom plano de como poderemos contactar os trabalhadores*

** Recursos suficientes para apoiar a organização*

Precisamos de comunicar com os associados do sindicato para nos ajudarem. Pense no que poderá

encorajar os associados do sindicato a envolverem-se mais na organização.

Poderá ser importante prestar informações sobre como os associados não envolvidos ou os trabalhadores não sindicalizados ameaçam salários e condições. Procure oportunidades para associados activos do sindicato estarem em contacto directo com trabalhadores menos activos.

ORGANIZANDO UMA GREVE NACIONAL...



Todos os trabalhadores no país?

Todos os trabalhadores numa cidade chave?

Trabalhadores num local de trabalho chave que possam criar o impacto económico mais importante durante uma greve?

Aprendendo uns com os outros

Como sindicato de assistentes de bordo nos Estados Unidos, estivemos dos dois lados da terceirização de empregos. Fomos recentemente contactados por assistentes de bordo que trabalham nos Estados Unidos para uma transportadora estrangeira. Não temos uma relação de negociações com esta companhia aérea.

O nosso sindicato tem o prazer de organizar os trabalhadores, mas gostaríamos de nos oferecer para trabalhar com o sindicato do país de origem da transportadora para o representar. Estamos a pensar que os trabalhadores deverão ser representados pelo sindicato que tem as negociações primárias com a companhia. Internacionalmente, precisamos de descobrir como cooperar sobre isto.

Patricia Friend

Filiada à ITF, EUA

Aprendendo uns com os outros

SATAWU [South African Transport and Allied Workers' Union] organizou milhares de trabalhadores temporários como parte do seu processo de negociações de baixo para cima.

Realizam-se reuniões gerais uma vez por mês no local de trabalho. Todos os associados comparecem e elegem-se representantes sindicais para períodos quadrienais. Os trabalhadores definem a política e as prioridades da campanha. Juntos decidem o mandato das negociações, a alternativa para as negociações, o ponto em que farão greve.

SATAWU é gerido pelo mandato. Todos os líderes eleitos têm um processo de remoção. Se os representantes não seguirem o mandato dos trabalhadores, podem ser removidos por voto da maioria na assembleia geral mensal.

Durante as negociações de 2009 para Metro Rail, os trabalhadores temporários que recolhem os bilhetes de entrada convenceram os seus colegas de que levavam a sério a

organização.

Em negociações, a gerência do Metro Rail comprometeu-se face a um aumento salarial de 8 por cento e a tornar efectivos todos os trabalhadores temporários. Certas províncias não estavam de acordo quanto aos salários e queriam que se mantivesse o seu mandato provincial de 10 por cento mas o mandato da maioria de todas as províncias era de 8 por cento mais o estatuto de trabalhador efectivo (com todos os benefícios decorrentes) para os milhares de trabalhadores temporários que tinham tido contratos de prazo fixo durante tantos anos. Após um debate muito intenso, o contrato foi fixado com o mandato da maioria.

Se SATAWU tivesse contratado efectivos para organizar os trabalhadores temporários, poderia não ter obtido os mesmos resultados. Efectivos adicionais nem sempre são a melhor maneira de os sindicatos se organizarem.

Patricia Peterson

Filiada à ITF, África do Sul

ESTRUTURAS E RECURSOS SINDICAIS

** Os líderes, associados e efectivos do sindicato estão informados e envolvidos nos nossos planos de organização?*

** Quais são as estruturas de tomadas de decisões que nos dão o mandato para organizar?*

** Está claro quais os recursos que nos estão disponíveis para organizar?*

Os quadros do sindicato que estão incumbidos de organizar desempenham um papel importante no processo de organização. Os quadros podem ajudar-nos a “dar um empurrão” ao envolvimento dos trabalhadores. Para muitas campanhas de organização, ter pelo menos um efectivo para coordenar o trabalho é importante. Um organizador ou um pequeno número de voluntários não pode gerir as reivindicações de um grande grupo de trabalhadores.

Quando não houver um número suficiente de pessoas a trabalhar numa campanha, tendemos a seguir atalhos, tal como contar com materiais escritos para comunicar com os trabalhadores. Ou temos de colocar um número suficiente de efectivos para organizar grandes grupos de trabalhadores ou

ater-nos à organização de pequenos grupos de trabalhadores.

Por vezes as constituições dos sindicatos ou as estruturas de tomadas de decisões do sindicato precisam de ser alteradas para nos permitirem organizar novos trabalhadores. Poderá haver necessidade de formar um novo sindicato ou uma nova organização para os novos trabalhadores.

** O sindicato está preparado para saudar um aumento dos associados e líderes envolvidos?*

** Que associados, activistas e líderes do sindicato estão dispostos a ajudar com a organização?*

** Há trabalhadores não sindicalizados que estão preparados para se organizarem?*

** Há organizações comunitárias ou outros sindicatos que nos possam ajudar?*

Uma vez que soubermos onde nos queremos organizar, precisamos de manter discussões francas para determinar quais os recursos que estarão disponíveis para nos ajudar e durante quanto tempo podemos manter estes recursos.



O módulo em PowerPoint complementar sobre “Estruturas e Recursos Sindicais” contém informações adicionais para o/a ajudar a decidir onde quer organizar. Está incluída uma discussão sobre a recolha de apoio comunitário mais amplo à organização.

Existe uma actividade que o/a irá ajudar a determinar quais os recursos de que o seu sindicato dispõe actualmente para se organizar e quais os recursos adicionais necessários.

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

PESQUISA

INDUSTRIAL

Precisamos de identificar quem é o empregador ou o decisor. Esta é a pessoa ou entidade que pode fazer uma diferença nas condições laborais. Esta é a pessoa que teremos de pressionar. Normalmente este é o empregador directo. Por vezes é uma entidade estatal. Pode ser a empresa que contrata a empresa subcontratada, embora o subcontratante seja o empregador directo.

Se não houver um empregador directo, poderemos ter de obrigar o empregador a admitir que tem controlo sobre as condições laborais. Até podemos ter de obrigar uma entidade pública a passar a ser o empregador dos trabalhadores.

-
- * *O que sabemos sobre o empregador ou o decisor?*
 - * *Quem controla as decisões?*

Aprendendo uns com os outros

O Sindicato dos Trabalhadores em Transportes da Austrália (Transport Workers Union of Australia, TWU) representa trabalhadores por conta própria há quase um século. Aproximadamente 30 por cento dos associados do sindicato nacional são motoristas-donos.

O sindicato conseguiu orientar os decisores no sentido de obter uma parte do quadro regulador do governo estatal tornando os retalhistas bem como as empresas contratantes objecto de inspecções pelo sindicato e sujeitos a serem processados.

A pesquisa do TWU mostrou que o sector retalhista australiano exerce um poder considerável. Os retalhistas ditam efectivamente a fixação de preços e os prazos de entrega com os

maiores operadores de transportes, que por sua vez subcontratam operadores mais pequenos e motoristas-donos.

O TWU organizou-se ao abrigo do tema de “Taxas Seguras”. Conseguiram provar a ligação entre taxas de pagamento baixas e problemas de segurança para os motoristas e o público. 3.000 delegados receberam formação sindical formal. Os motoristas-donos tiveram sucesso através do bloqueio de pontes, da organização de uma manifestação de braços caídos até ao parlamento e de lobby junto de políticos, académicos e do público para obter o apoio destes.

Sarah Kain e Michael Rawling
Journal of Industrial Relations of Australia, Vol. 51:3

PESQUISA INDUSTRIAL

** Donde vem o lucro?*

** Se o decisor for uma entidade estatal, que grupos com direito a voto são importantes para esta entidade?*

Para ter impacto no empregador ou decisor, temos de saber que entidades e organizações são importantes para eles. Terá de recolher informações sobre estas entidades.

Uma vez que tiver recolhido estas informações, teremos uma melhor ideia de como poderíamos pressionar o

empregador. É recomendável que formemos um comité de pesquisa composto por trabalhadores interessados.

Muitas vezes os sindicatos só usam a sua relação directa com o empregador para pressionar o empregador. Na realidade, existem muitas relações que o empregador tem que podem ser mais importantes para o empregador que o sindicato, especialmente quando os trabalhadores sindicais podem ser facilmente substituídos.

O QUE SABEMOS SOBRE AS RELAÇÕES CHAVE DO EMPREGADOR?



Aprendendo uns com os outros

As duas maiores empresas de autocarros escolares nos Estados Unidos são ambas multinacionais do Reino Unido. Decidimos focar a nossa organização na maior, FirstGroup. Entrámos em contacto com a ITF e fomos imediatamente postos em contacto com o Unite, o sindicato dos motoristas de autocarros no Reino Unido.

O Unite tem tipicamente mais de 90 por cento de associados em FirstGroup. Nos EUA, o nosso número de associados na altura era muito baixo. Quase todas as vezes que os motoristas tentavam organizar um sindicato, a empresa ameaçava-os ou encerrava o trabalho.

Pudemos estabelecer um contacto directo entre os motoristas de autocarros escolares dos EUA e os motoristas de autocarros do Reino Unido. Ambos os grupos ficaram chocados com a diferença de tratamento e condições.

Muitos dos trabalhadores no Reino Unido têm acções na empresa e, juntamente com alguns investidores

institucionais, apresentaram uma resolução de accionistas para uma política de direitos humanos que incluía os direitos dos trabalhadores de se organizarem.

O Unite ajudou os nossos motoristas a compreender e a entrar em contacto com deputados, accionistas e os media do Reino Unido. Juntos pudemos usar estas entidades-chave para persuadir FirstGroup a adaptar novas políticas.

Quando começámos, representávamos cerca de 1.200 associados de FirstGroup. Hoje representamos quase 35.000 motoristas de FirstGroup. Verem a diferença entre a maneira como os trabalhadores no Reino Unido [e nos EUA] são tratados motivou realmente os nossos associados a trabalhar mais arduamente para podermos chegar com FirstGroup ao nível em que temos uma verdadeira relação de trabalho. Vimos que isto é possível – graças ao Unite e à ITF.

Tammy Edwards
Filiada à ITF, EUA

Aprendendo uns com os outros

A base de dados de Ports of Convenience (POC) da ITF é uma ferramenta de recolha de informações e de organização para os filiados dos estivadores poderem partilhar pesquisas internacionalmente sobre portos, operadores de terminais e suas empresas-mãe.

Esta pesquisa está a ser usada para identificar e apoiar o trabalho de organização e realização de campanhas dos filiados dos estivadores na campanha internacional de POC.

Secção dos estivadores da ITF

As relações que forem mais significativas para o empregador serão as mais importantes para a nossa estratégia. Procure as relações que estão ligadas ao lucro actual e ao futuro lucro. Se tiver um decisor eleito, procure as relações ligadas a votos actuais e a futuros votos. Para informações mais profundas sobre como pressionar o empregador, recomendamos que consulte o Manual Estratégico de Campanha da ITF.

Para além de compreender o empregador ou decisor, precisamos de compreender a indústria em que eles operam.

-
- * Quem são os principais concorrentes?*
 - * Como é que o empregador se enquadra na cadeia de abastecimento global? Existem centros ou operadores de transportes chave a que o empregador seja sensível?*
 - * Como é que o empregador ou decisor se compara com outros no sector?*
-

A maioria dos trabalhadores em transportes no mundo são trabalhadores informais e o trabalho informal constitui uma parte cada vez maior da economia global. Os trabalhadores

informais são os trabalhadores sem uma relação de emprego formal or estandardizada. Poderão ser chamados trabalhadores desprotegidos, precários, com contrato de curto prazo, sub-contratados ou contratados. Os trabalhadores informais poderão trabalhar por conta própria ou trabalhar como “falsos independentes”. Poderão empregar outros mas não ter controlo do seu trabalho ou dos lucros. Podem não ter um “emprego”, mas trabalham.

Encontramos trabalhadores informais em todos os sectores dos transportes. Poderão ser marítimos, trabalhadores das docas subcontratados, taxistas e motoristas de autocarros, assistentes de bordo cujos salários são pagos como comissão, cobradores de bilhetes ferroviários, “carregadores” nos aeroportos sobrevivendo à custa de gorjetas ou motoristas-donos de camiões. Poderão ser trabalhadores com contratos de curto prazo, a trabalhar ao lado de trabalhadores “normais”.

Compreender a indústria pode motivar os associados do sindicato a assistir na organização. Os associados do sindicato precisam de compreender que a sua falta de participação pode diminuir as melhorias que o sindicato

possa conseguir.

Se estiver a organizar trabalhadores não sindicalizados:

- * Nos últimos cinco anos, como é que o sector não sindicalizado afectou os associados do sindicato?
- * Nos próximos cinco anos, como é que o sector não sindicalizado irá afectar os associados do sindicato?

Se estiver a organizar trabalhadores que tenham representação sindical:

- * Nos últimos cinco anos, como é que a falta de participação dos trabalhadores no sindicato afectou as condições laborais de todos os trabalhadores?
 - * Nos próximos cinco anos, como é que a falta de participação dos trabalhadores no sindicato irá afectar as condições laborais de todos os trabalhadores?
-



O módulo em PowerPoint sobre “Pesquisa Industrial” contém duas actividades que o/a irão ajudar a analisar as informações sobre as relações chave do empregador e a desenvolver um plano de pesquisa.

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

PONTOS DE REFERÊNCIA E PLANOS DE TRABALHO

Antes de começar a estabelecer os seus pontos de referência, terá de saber quem é o empregador ou decisor e aproximadamente quantos trabalhadores irá organizar. **“Pontos de referência” são objectivos específicos que medem os níveis de envolvimento dos trabalhadores que temos de cumprir.**

Se houver prazos de entrega ou constrangimentos externos – por exemplo, com negociações de contratos ou uma ameaça de privatização – é essencial que o sindicato comece a organizar-se cedo. Com demasiada frequência esperamos ou atrasamos o

nosso trabalho de organização e depois culpamos os trabalhadores se não estiverem envolvidos quando precisamos deles.

Para sua organização, quais pensa que deverão ser os quatro pontos de referência para a participação de trabalhadores?

___% *nomes e pormenores de contacto*

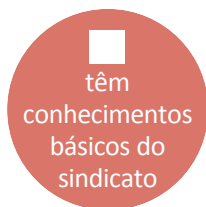
___% *contacto personalizado dentro de 48 horas*

___% *têm conhecimentos básicos do sindicato*

___% *dispostos a mostrar apoio publicamente*

QUATRO PONTOS DE REFERÊNCIA CHAVE

Pontos de referência são objectivos específicos que medem níveis de participação dos trabalhadores que queremos atingir antes de confrontar o empregador.



PONTOS DE REFERÊNCIA E PLANOS DE TRABALHO

À medida que nos aproximamos do cumprimento dos nossos pontos de referência, pode ocorrer uma falsa sensação de segurança. Os

trabalhadores de áreas ou turnos fortes poderão não fazer ideia do que outros trabalhadores estão a enfrentar. Alguns grupos de trabalhadores poderão ainda ter medo de contactar o sindicato ou poderão ainda não ter informações sobre o sindicato. O sindicato poderá perder de vista estes trabalhadores por não estar em contacto com eles. O empregador poderá estar a abster-se da sua campanha anti-sindical porque subestima a força do sindicato.

Os apoiantes do sindicato poderão querer imaginar que a força se constrói naturalmente. Normalmente, porém, os trabalhadores abrandam o seu envolvimento, uma vez que o empregador aumenta a pressão sobre eles.

O planeamento constitui uma componente-chave da organização.

Existem muitos benefícios. O planeamento ajuda-nos a construir o colectivo e pode manter-nos responsáveis uns perante os outros. Precisamos de saber o que cada um está a fazer e quando para que possamos coordenar o nosso

trabalho. Se não planearmos, reagimos simplesmente, portanto sem planeamento não há estratégia. O planeamento requer tempo e esforço. Pode mostrar-nos os nossos pontos fracos e os nossos pontos fortes. E qualquer plano é inútil se não for implementado.

Precisamos de encontrar pessoas no nosso sindicato e nos nossos locais de trabalho que tenham competência que nos possa ajudar a organizar. E depois precisamos de delegar tarefas específicas nessas pessoas. Não podemos organizar-nos sozinhos. Delegar ajuda-nos a criar novos líderes e a trazer novas ideias e nova energia para o nosso trabalho. Por vezes resistimos à quantidade de planeamento e trabalho que é necessário para delegar tarefas, mas se não estivermos a delegar, não estamos a organizar.

**** Que competência possui que possa ajudar na organização?***

**** Quem mais nos pode ajudar? Como é que os podemos envolver?***

Para iniciar um processo de planeamento de grupo, queremos seleccionar um período de tempo para o seu plano. Poderá ser uma semana,

PROCESSO DE PLANEAMENTO

Tarefas	Quem será responsável?	Quando irão reportar a quem?

AMOSTRA DE PLANO DE TRABALHO TRIMESTRAL

Tarefas	Quem será responsável?	Quando irão reportar a quem?
Criação de listas Criar uma lista dos trabalhadores com quem estamos em contacto, incluindo pormenores de contacto	Richard	Dar lista a Sangam antes de 1 de Março com cópia para Sharon
Redes de trabalhadores Mantenha-se em contacto regular com 30 trabalhadores não sindicalizados	Sangam (com a ajuda de os participantes presentes que se comprometam a manter o contacto com 5-7 trabalhadores cada)	De 2 em 2 semanas, relatório escrito pormenorizado a Sharon
Educação Solicite um horário no próximo encontro de associados para discutir a organização	Sharon	Funcionários do sindicato e comité de educação do sindicato

PONTOS DE REFERÊNCIA E PLANOS DE TRABALHO

três meses ou cinco anos. Enumere as tarefas que têm de ser realizadas. Para cada tarefa, decida quem será responsável e quando irão reportar a quem. A pessoa responsável não tem de fazer todo o trabalho mas é responsável por operar com outros para fazer o trabalho. Seja específico e realista. Inclua um plano de avaliação.

O passo seguinte é criar um calendário. Mais uma vez, decida um período de tempo. Anote todos os grandes eventos do sindicato e férias. Depois acrescente as tarefas e as datas-limite do seu plano de trabalho e adapte o seu calendário conforme necessário.

Quem é que precisaria de envolver no planeamento?

- * Líderes eleitos
- * Associados do sindicato
- * Trabalhadores não sindicalizados
- * Quadros do sindicato

Com que frequência se reuniriam para planear?

Aprendendo uns com os outros

Tem sempre de haver uma segunda camada de liderança para estarmos preparados para uma sucessão, se acontecer algo. E a organização tem de incluir conhecimentos sobre questões sindicais, tais como privatização. Todos os líderes têm de poder representar os interesses do sindicato e estar envolvidos localmente em organizações tais como a nossa federação nacional, COSATU [Congress of South African Trade Unions].

Temos de ter 90 por cento de associados para construir o sindicato; até chegarmos a esse ponto, não estou verdadeiramente convencida de que construímos o sindicato.

Veronica Mesatywa

Filiada à ITF, África do Sul



O módulo complementar em PowerPoint sobre “Pontos de Referência e Planos de Trabalho” contém actividades que o/a irão ajudar a criar os seus pontos de referência, um plano de trabalho e calendário iniciais, assim como informações adicionais sobre delegar e planear.

Aprendendo uns com os outros

Na África anglófona, o requisito de trabalho para um sindicato obter e manter reconhecimento é normalmente um conjunto de associados de “50% +1” (maioria simples). O que estamos a fazer agora é a encorajar os sindicatos a recrutar 75 por cento para que se algo acontecer, o sindicato continuar seguro. Muitos sindicatos estão satisfeitos com isto porque todos sabemos que os empregadores podem ser muito manhosos. Os empregadores já despediram trabalhadores que aderiram ao sindicato ou transferiram-nos para uma empresa-mãe para anular o requisito de “50% +1” (maioria simples).

Antes de procurarmos obter reconhecimento sindical, os sindicatos mantêm os formulários de recrutamento confidenciais para ajudar a proteger os trabalhadores de serem

intimidados. É mais fácil recrutar antes de o empregador saber. Precisamos de prolongar este período de tempo secreto.

Não devemos apenas contentar-nos com “50% +1” (maioria simples) porque isso é o que a regulação do trabalho é. Precisamos de fazer o que é melhor para os trabalhadores e o sindicato. Na maior parte dos casos, uma vez que o sindicato obtiver o reconhecimento, normalmente mais trabalhadores aderem porque os seus trabalhos estão assegurados e eles sentem-se mais seguros, mas não podemos contar com isto. Por vezes, algo muda na empresa – uma fusão ou uma mudança na propriedade ou o representante sindical muda.

Quando se tem 50% +1”, só se está aí, só mesmo o suficiente, mas se tiver 75 por cento, tem a força consigo.

Anna Karume

Secretariado da ITF

PONTOS DE REFERÊNCIA E PLANOS DE TRABALHO

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

RECONHECIMENTO SINDICAL

RECONHECIMENTO SINDICAL

Obter reconhecimento sindical faz parte do processo de organização de trabalhadores não sindicalizados.

Por vezes os sindicatos permitem que quadros jurídicos controlem a sua estratégia de organização. Precisamos de compreender os nossos quadros legais mas não ficar presos neles. Os nossos pontos de referência e planos deverão ser estabelecidos pela nossa situação, não pelo quadro legislativo. Quando os trabalhadores enfrentarem pressão ou repressão por parte do empregador, precisaremos normalmente de satisfazer um padrão mais elevado de envolvimento dos trabalhadores do que o mínimo permitido por lei.

Na Índia, um sindicato de trabalhadores registado “continuará sempre a não ter menos de 10 por cento ou uma centena dos trabalhadores, o que for menos”

Uma vez que o sindicato tiver 10 por cento de associados, pode registar-se junto do conselho do trabalho ou pode esperar até atingir os seus pontos de referência para o envolvimento dos trabalhadores e depois registar-se. Na Índia, também há protecção jurídica que confere aos trabalhadores o direito de se organizarem: liberdade de

associação e padrões de trabalho básicos. As leis são fortes mas os atrasos são comuns. Temos de pensar cuidadosamente sobre aquilo que protege melhor os trabalhadores. Por vezes precisamos não só da lei mas também de níveis mais elevados de participação dos trabalhadores no sindicato. **Na Argentina, a lei protege os trabalhadores que são eleitos como delegados do sindicato contra a rescisão dos seus contratos. Numa força de trabalho de 400, seria permitido ao sindicato eleger cinco delegados.** A protecção jurídica para os delegados eleitos permite a estes trabalhadores comunicar com os seus colegas sem medo da disciplina. Isto pode ajudar na organização. O problema é que isto pode impedir os trabalhadores de se envolverem porque esperam que os cinco delegados eleitos façam o trabalho. O ideal seria cumprir primeiro os nossos pontos de referência para organização, depois eleger os delegados e passar a confrontar publicamente o empregador.

Em grande parte da África anglófona, a lei prevê o reconhecimento uma vez que o sindicato tiver inscrito até 50 por cento mais um (uma maioria

simples) dos trabalhadores como associados do sindicato. O sindicato pode perder o reconhecimento se ficar abaixo de uma adesão por maioria simples. Alguns sindicatos inscrevem até 75 por cento antes de procurarem obter reconhecimento para proteger contra o aumento por parte do empregador de pressão sobre os trabalhadores, especialmente quando o conjunto de associados está próximo do limiar “50% +1”.

Trabalhadores informais ou precários poderão não ser cobertos por leis laborais. Quando organizamos no sector informal, precisamos de estar cientes de outras leis que afectem os trabalhadores e as condições laborais. Também precisamos de criar os nossos próprios pontos de referência de acordo com o nível de envolvimento dos trabalhadores de que precisaremos para conseguir melhorias nas condições.

Despenda tempo a estudar o quadro jurídico para reconhecimento sindical e outras leis que afectem a sua organização. Forme os trabalhadores no sentido de conhecerem quer a lei quer como usar a lei para apoiar a organização.

Uma vez que tiver preenchido os requisitos legais mínimos para reconhecimento sindical, qual é o seu plano?

- Dar os passos legais para reconhecimento sindical*
- Cumprir os nossos pontos de referência primeiro e depois procurar obter o reconhecimento legal*

Porquê?

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

MAPEAMENTO E CRIAÇÃO DE LISTAS

O mapeamento identifica onde os trabalhadores estão localizados. O mapeamento pode ser efectuado em muitas escalas: a nível de local de trabalho, a nível de companhia, nacional, regional e internacional. O mapeamento ajuda-nos a construir estruturas sindicais sustentáveis. É um processo contínuo que nunca acaba.

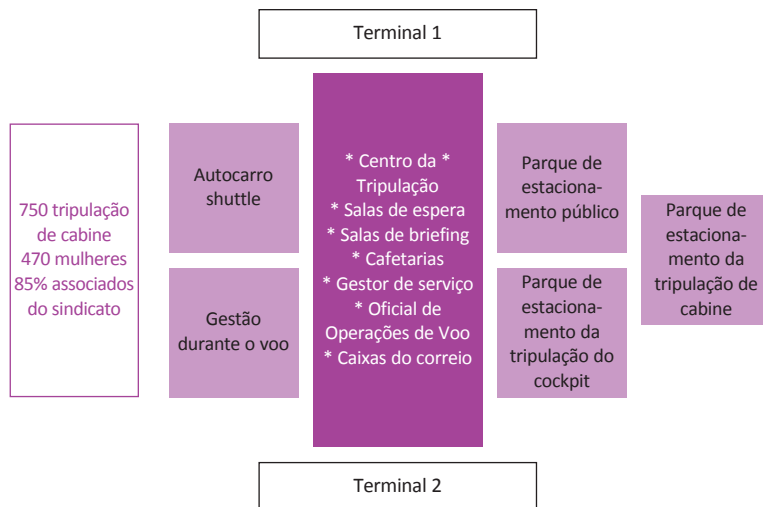
Para recolher informações para mapeamento, poderemos visitar locais de trabalho, pedir informações ao empregador, buscar na Internet e ler publicações e listas da indústria. A ITF

pode ajudar com informações sobre quais os sindicatos que representam os trabalhadores na nossa companhia a nível regional ou internacional.

Para criar um mapa, desenhe primeiro um layout físico de onde os trabalhadores se encontram. Inclua informações que já tenha sobre gabinetes dos gestores, salas de briefing, salas dos quadros de pessoal, hotéis, cafetarias, salas de espera, áreas de estacionamento e áreas de descanso – onde quer que possamos encontrar trabalhadores. Acrescente os números e as localizações

EXEMPLO DE MAPEAMENTO:

Tripulação de cabine da Royal Jordanian



MAPEAMENTO E CRIAÇÃO DE LISTAS

de trabalhadores, trabalhadores subcontratados ou precários, associados e líderes do sindicato, trabalhadores não sindicalizados, outros sindicatos no local de trabalho, e locais de trabalho de outros países e regiões. Discutam juntos que informações faltam e como obtê-las.

Precisaremos de manter as listas de trabalhadores regularmente actualizadas. Um dos nossos pontos de referência chave é para a criação de listas.

** Qual pensa que deverá ser o seu ponto de referência para a criação de listas?*

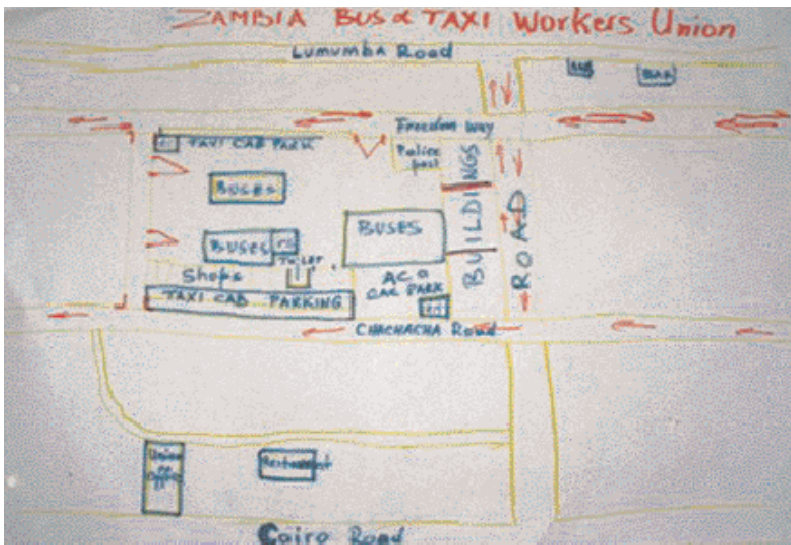
As listas incluem informações sobre as relações e as ligações dos trabalhadores uns com os outros.

Inclua quem conhece quem, em quem os trabalhadores confiam se houver um problema, quem trabalha com quem e comparência em eventos sindicais.

Tenha cuidado onde guarda as suas listas. Para evitar a duplicação e

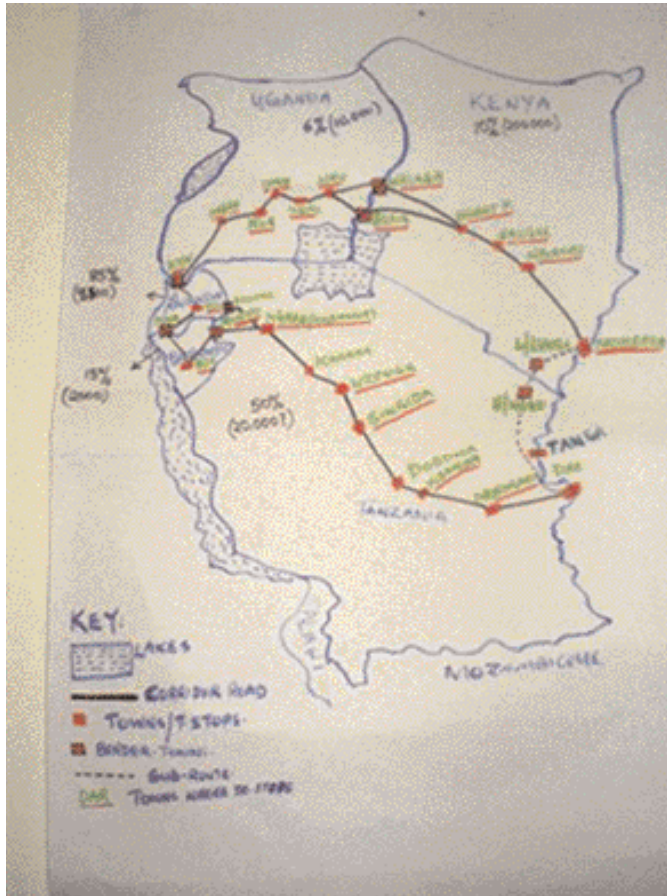
EXEMPLO DE MAPEAMENTO: CENTRAL DE AUTOCARROS

Sindicato dos Trabalhadores de Autocarros e Táxis



EXEMPLO DE MAPEAMENTO:

Auto-estradas e ligações portuárias da África Oriental



MAPEAMENTO E CRIAÇÃO DE LISTAS

aumentar a segurança, é provável que queira que haja uma pessoa responsável pela actualização da lista.

As listas também contêm uma avaliação do nível de envolvimento de cada trabalhador no sindicato.

Estas avaliações não se baseiam em juízos de valor mas nas acções dos trabalhadores. Baseiam-se no que os trabalhadores fazem, não no que eles dizem do sindicato. Não inclua mexericos. Recomendamos que não mantenha nada nas suas listas que não queira que outros trabalhadores vejam

ou ouçam.

As avaliações mudarão. Os trabalhadores irão aumentar e diminuir o seu envolvimento no sindicato à medida que a organização avança. As avaliações precisam de ser constantemente actualizadas.

As avaliações ajudam-nos a manter o nosso foco nos trabalhadores indecisos e desconhecidos. À medida que mais trabalhadores se envolvem, não ignore os trabalhadores com os quais não estamos em contacto, os “desconhecidos”. Como iremos mais

Criação de listas

Identifique quais as informações que quer manter actualizadas:

- * *Pormenores de contactos*
- * *Categoria de trabalho*
- * *Empregador directo*
- * *Situação de emprego*
- * *Condições de trabalho e emprego, incluindo contratos temporários / permanentes*
- * *Turno/tempo de trabalho*
- * *Local de trabalho físico*
- * *Composição das diferentes categorias de trabalhadores (p. ex. idade, género, língua, interesses sociais)*
- * *Associado/delegado/activista do sindicato*
- * *Problemas/interesses/preocupações*
- * *Nível de envolvimento no sindicato - comparência em eventos e actividades do sindicato)*

provavelmente falar com os apoiantes do sindicato, poderemos achar que somos mais fortes do que somos. Manter números e avaliações muito exactos é crítico para o planeamento da nossa estratégia.

Ao criar a sua lista:

- * Que informações queremos manter?*
 - * Como iremos recolher as informações?*
 - * Onde iremos guardar a lista? (Computador, cartões individuais, papel para gráficos, etc.)*
 - * Como iremos manter a nossa lista actualizada?*
-

AVALIAÇÃO DO ENVOLVIMENTO NO SINDICATO

0 INFORMAÇÕES INSUFICIENTES	Ainda nenhum contacto personalizado.
1 SIM PÚBLICO	Participa consistentemente. Apoia o sindicato publicamente e explica porquê.
2 PARTICIPA	Frequenta por vezes mas não consistentemente e nem sempre publicamente.
3 FALA DO SINDICATO / INDECISO	Pode falar sobre o sindicato mas não participa em actividades públicas. Poderá dizer que está no sindicato ou poderá dizer que está indeciso.
4 NÃO PÚBLICO	Publicamente anti-sindical.

MAPEAMENTO E CRIAÇÃO DE LISTAS

LISTA COM NÚMEROS DE AVALIAÇÃO MENSAL

	# Jan	# Fev	Quem conhece quem	5.6.2010 Evento de Lei da Aviação	Telemóvel/ Email	Comentários
Eva	3	1	Sylvia	Compareceu		Tempo de repouso no voo de Lima
Maria	0	4	Sylvia	Compareceu		Passado sindical

NÚMEROS DE AVALIAÇÃO AJUDAM-NOS A ANALISAR A NOSSA ORGANIZAÇÕES

Avaliação	Janeiro	Fevereiro	Março
0 Desconhecido	492	390	142
1 Sim público	2	20	42
2 Participa	46	62	94
3 Indeciso	126	144	264
4 Não	116	156	220
Total	782	772	762

Aprendendo uns com os outros

Estamos habituados a construir fortes relações com os trabalhadores. Na Turquia, acompanhamos os trabalhadores quando saem do trabalho e falamos com eles num café ou em casa deles. Despendemos tempo com eles para os conhecermos, a eles e às suas famílias. A companhia fornece um autocarro para levar os trabalhadores para o local de trabalho, portanto nós seguimos estes autocarros. Também nos debruçamos sobre partes da cidade onde é mais provável que os trabalhadores estejam. Por exemplo, podemos procurar alguns trabalhadores nas áreas altamente comerciais.

Podemos ajudar os motoristas a

descarregar, apresentar-nos e discutir as condições laborais. Às vezes eles não querem falar mas às vezes dizem que sim.

Uma vez que os conhecemos, pedimos aos trabalhadores para organizarem um encontro com três a cinco outras pessoas solidárias em suas casas.

Perguntamos aos associados do nosso sindicato se têm contactos nas empresas. E se a empresa estiver a contratar, enviamos associados desempregados do sindicato para se candidatarem na empresa.

Kenan Ozturk

Filiado à ITF, Turquia



O módulo em PowerPoint sobre “Mapeamento e Criação de Listas” contém actividades que o/a irão ajudar a criar um mapa e a iniciar o seu trabalho de criação de listas. Além disso, há amostras de manutenção de registos e um exercício para o/a ajudar a usar números de avaliação dos trabalhadores na sua organização.

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

ARBOLITOS

(REDES DE TRABALHADORES)

As redes de trabalhadores, também conhecidas como “arbolitos”, são pequenas. Não mais de cinco a sete trabalhadores são atribuídos a uma pessoa, o comunicador. A comunicação é personalizada. As redes de trabalhadores ajudam-nos a identificar e a desenvolver líderes e a manter estes líderes ou comunicadores responsáveis por uma tarefa pequena mas muito

importante: comunicar com os seus colegas. Terá de nomear pelo menos uma pessoa para coordenar e manter em contacto e apoiar os comunicadores.

As redes de trabalhadores são chamadas “arbolitos”, ou pequenas árvores, pelos sindicatos da ITF na Argentina, Chile, Equador e Peru. Este nome ajuda-nos a recordar que as redes de trabalhadores requerem muita

Aprendendo uns com os outros

Quando os assistentes de bordo da Jordanian Air decidiram organizar-se, sabíamos que o contacto personalizado seria a única maneira. O sindicato já tinha tentado apenas colocar informações e formulários nas caixas do correio da tripulação, só para depois encontrar as brochuras no lixo. A vasta maioria da tripulação estava convencida de que nada mudaria.

Ao primeiro encontro do comité de organização, só compareceu uma pessoa, depois duas, e por último seis. Os seis membros da tripulação de cabine começaram a abordar os assistentes de bordo de forma discreta e personalizada – muitas vezes na cozinha de bordo, também antes do voo, enquanto esperavam o autocarro de transporte, e no centro da tripulação antes e depois dos voos.

Muitas vezes ficávamos 1 hora a falar com apenas uma pessoa. Pedíamos a amigos para falarem com amigos. À medida que íamos ganhando força, marcámos dias livres para falarmos com os colegas deles. Levou mais de três meses de trabalho muito árduo para desenvolvermos uma participação suficiente para contactar 750 pessoas. 30 por cento da tripulação de cabine não são jordanos e fizemos um esforço extra para nos assegurarmos de que estes eram envolvidos.

Quando nos dirigimos à gerência, já tínhamos o apoio de que precisávamos para vencer. Por fim, negociámos o direito de falar com todos os novos assistentes de bordo durante 45 minutos durante o programa de iniciação da companhia.

Sawsan Ibrahim

Filiada à ITF, Jordânia

ARBOLITOS (REDES DE TRABALHADORES)

jardinagem e paciência. Há muitos ramos e existe uma necessidade constante de podar. As árvores começam por ser pequenas mas depois crescem.

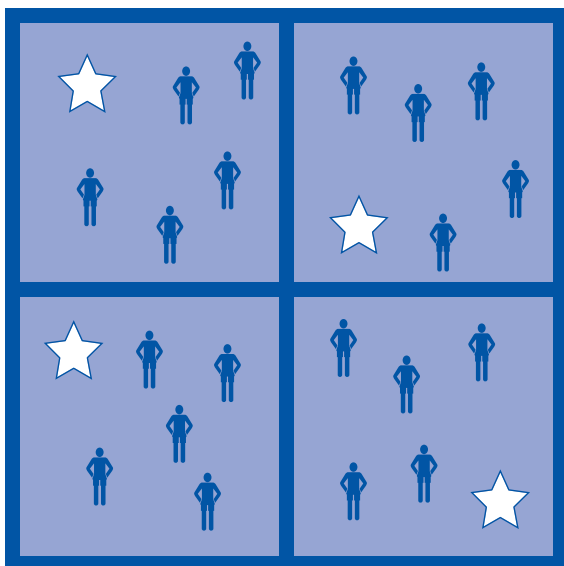
Em locais de trabalho com uma presença sindical, normalmente o maior grupo de trabalhadores são os trabalhadores não envolvidos, não os trabalhadores anti-sindicais ou os activistas do sindicato. Estes trabalhadores não envolvidos são os que precisamos de contactar.

Há muitos métodos que os sindicatos usam para comunicar com

os trabalhadores: boletins informativos, folhetos, websites, chamadas telefónicas, mensagens por correio electrónico, envio de sms, websites para trabalho em rede social, media, encontros e contacto personalizado. **O método mais eficaz quando os trabalhadores não têm conhecimentos sobre o sindicato ou têm medo é o contacto personalizado.**

** O que pensa que o seu ponto de referência para arbolitos deverá ser?*

UM COMUNICADOR PARA 5 A 7 TRABALHADORES



ARBOLITOS (REDES DE TRABALHADORES)

Para formar arbolitos, podemos estruturar os trabalhadores por morada ou código postal, equipas de trabalho, quem conhece quem, área de trabalho, transporte do/para o trabalho, turno ou tipo de trabalho.

As arbolitos fortalecem e estruturam os nossos contactos personalizados com os trabalhadores. Precisaremos de comunicadores, as pessoas que irão manter contacto com cinco a sete trabalhadores. Se a nossa arbolito for suficientemente grande, também precisaremos de coordenadores, as pessoas que entrarão em contacto com os comunicadores.

Um dos nossos pontos de referência é para arbolitos:

___% contacto personalizado dentro de 48 horas.

Se não tiver um ambiente anti-sindical, mas quiser aumentar o nível de envolvimento dos trabalhadores no sindicato (talvez como preparação para uma série de negociações difíceis ou um problema face ao qual os trabalhadores tenham de tomar providências), recomendamos que estabeleça pontos de referência para as suas arbolitos. Pedir aos trabalhadores para comuniquem com um pequeno grupo dos seus

Aprendendo uns com os outros *As arbolitos (pequenas árvores) foram desenvolvidas por sindicatos latino-americanos para descrever o sistema de organização em rede de comunicação personalizada, de cinco-trabalhadores-para-um-organizador. As arbolitos acentuam a constante necessidade de jardinagem, nutrição e fertilização das redes de comunicação dos trabalhadores.*

Dina Feller

Filiada à ITF, Argentina

ARBOLITOS (REDES DE TRABALHADORES)

colegas é uma tarefa de liderança simples e clara. Posteriormente, estes “comunicadores” poderão assumir outros papéis de liderança no sindicato – delegado, representante, membro do conselho de empresa – mas comece por permitir aos trabalhadores participar a um nível de compromisso menos intenso.

A responsabilização é crítica.

Recomendamos que obtenha relatórios regulares de todos os comunicadores.

Descubra o número total de trabalhadores com quem já se falou ou que

participaram numa actividade. Registe isso e o que os trabalhadores dizem. Use esta informação para criar as suas listas. Faça investigações frequentes para se certificar de que foi comunicada a mensagem correcta.

Após grandes acções ou eventos, peça aos comunicadores para pedirem feedback aos trabalhadores. Para os trabalhadores que não participaram, inclua perguntas sobre a razão por que não compareceram ou não se envolveram. Para os que participaram, certifique-se de que os comunicadores reforçam a

Precisaremos de **comunicadores**, as pessoas se manterão em contacto com 5-7 trabalhadores.

Se a nossa arbolito for suficientemente grande, também precisaremos de **coordenadores**, as pessoas se manterão em contacto com os comunicadores.

ARBOLITOS (REDES DE TRABALHADORES)

importância das suas contribuições.

Se um comunicador não falar com as suas pessoas, faça uma nova atribuição do trabalho ou deixe-o por fazer até alguém se apresentar.

Se um comunicador falar com as suas pessoas, preste apoio, reconhecimento e oportunidades educacionais.

Aqui estão duas amostras de formulários, um formulário para ser preenchido pelos comunicadores e o outro pelos coordenadores (*abaixo e na página seguinte*).

Se precisar de manter as arbolitos

clandestinas, cada comunicador pode manter-se em contacto só com os trabalhadores em que confia e um organizador. Recomendamos que mantenha as arbolitos ainda mais pequenas e mais discretas, com dois a três trabalhadores em vez de cinco a sete. O organizador deverá ser uma pessoa de confiança, de preferência alguém que não trabalhe directamente para a companhia e, portanto, não esteja sujeito a pressão. Apenas o organizador sabe quais os trabalhadores que apoiam o sindicato.

A ser preenchido pelos **COMUNICADORES** para cada um dos 5 a 7 trabalhadores com quem comunicam:

Pormenores de contacto	Tarefas
Nome:	Inquérito preenchido?: S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
Data do primeiro contacto:	<i>Data:</i>
Local e tipo de trabalho:	Encontrou-me para falar?: S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
Horário de trabalho:	<i>Data:</i>
Interesses e comentários:	Fala com outros?: S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
	<i>Data:</i>
	Com quem falou?
	Razão dada para incapacidade para realizar tarefas:

ARBOLITOS (REDES DE TRABALHADORES)

Quando os trabalhadores estiverem a enfrentar pressão por parte do empregador, os comunicadores não precisam de falar abertamente sobre o sindicato. As arbolitos podem ser usadas para fortalecer relações sociais e discutir condições laborais ou qualquer outro tópico de interesse.

Precisamos de encontrar pessoas que possam ser comunicadores e coordenadores, trabalhadores que encabeçam a organização. Os líderes

não são necessariamente os que são mais directos ou mesmo os que sejam mais a favor do sindicato.

Há dois passos fáceis para se encontrarem líderes:

- 1) *Pergunte aos trabalhadores em quem confiam quando há problemas no local de trabalho e também quem organiza eventos sociais.*
- 2) *Peça aos trabalhadores para realizarem pequenas tarefas e depois poderá passar tempo com aqueles que cumprem as tarefas.*

A ser preenchido pelos **COORDENADORES** para cada um dos comunicadores:

Pormenores de Contacto do Comunicador	Tarefas do Comunicador
Nome do comunicador:	Total de inquéritos dados: <i>Data:</i>
Melhor altura de telefonar:	Total de inquéritos preenchidos: <i>Data:</i>
Interesses e comentários:	Total de trabalhadores com quem o comunicador teve encontros personalizados:
	Razão dada para incapacidade para realizar tarefas?

ARBOLITOS (REDES DE TRABALHADORES)

As arbolitos podem ser usadas para seleccionar grupos específicos de trabalhadores subrepresentados para envolvê-los mais. Identifique os tipos de trabalhadores que estão sub-representados no sindicato (por idade, local ou área de trabalho, turno, tipo de trabalho, língua, cultura, género, etc.). Planeie recrutar comunicadores que possam falar com os trabalhadores nas suas próprias línguas e estejam familiarizados com as suas culturas e subculturas.

As arbolitos apoiam estruturas sindicais e líderes do local de trabalho, não os substituem. Os delegados do local de trabalho e os líderes do sindicato ajudam a recrutar, formar e apoiar as arbolitos. Comunicar com os colegas faz normalmente parte do trabalho do delegado do local de trabalho. As arbolitos podem ajudar os delegados do local de trabalho.

Para criar arbolitos:

- * Pense na estrutura de liderança do local de trabalho do seu sindicato. Como iremos envolver estes líderes sindicais na criação das arbolitos?*
- * De quantos comunicadores precisaremos? Quantos temos agora?*

Precisamos de pessoas para coordenar o trabalho dos comunicadores?

** Como iremos recrutar, formar e apoiar estas pessoas?*

** Que informações precisaremos de recolher e como guardaremos e manteremos os registos?*

** Que problemas poderão resultar da configuração desta rede? Como iremos superar estes problemas?*

O que é mais importante recordar quando se fala com trabalhadores apáticos ou que tenham medo é não falar, mas sim escutar. Um organizador deverá escutar cerca de 80 por cento do tempo e não falar mais de 20 por cento do tempo. Se não souber a resposta a uma pergunta, diga à pessoa que procurará saber e que voltará a entrar em contacto com ela.

Quando os trabalhadores têm medo de despedimentos, retaliação e violência, lembre-se de escutar profundamente. Simplesmente prestar ouvidos, apoio e solidariedade é o mais importante. Os trabalhadores tomarão as suas próprias decisões sobre o grau de risco a tomar e quando, e os seus níveis de risco irão mudar com o tempo e as circunstâncias.

ARBOLITOS (REDES DE TRABALHADORES)

Aprendendo uns com os outros

O contacto personalizado é chave para abrir as portas a jovens trabalhadores.

Marco Steinborn

Filiado à ITF, Alemanha

Faça perguntas abertas aos trabalhadores que os levem a falar sobre as suas condições laborais, eles próprios e as possibilidades de mudança. Peça-lhes para se comprometerem face a pequenas coisas que os levarão a envolver-se mais, se podem manter-se abertos a mais discussões consigo ou se conhecem outra pessoa com quem você possa falar. Quando o trabalhador disser não, não entre numa discussão nem tente convencer o trabalhador. Você quer que o trabalhador se mantenha focalizado naquilo que o interessa, não em todas as razões por que é tão difícil envolver-se.

Os trabalhadores envolvem-se em sindicatos por muitas razões diferentes. Seja capaz de partilhar a sua própria história da razão por que está envolvido. Descubra se as pessoas estiveram envolvidas em actividades sociais ou em sindicatos no passado e como foi a experiência para eles. Alguma vez quiseram mudar as coisas? Têm uma visão do que é necessário para melhorar as coisas para os trabalhadores? Partilhar uns com os outros aprofunda a nossa relação.

Os trabalhadores têm de confiar nas informações que recebem do sindicato mais do que confiam no que o empregador diz, no que os media dizem e talvez no que os seus amigos e familiares dizem. As redes de trabalhadores ajudam-nos a aprofundar as nossas relações uns com os outros e colocam estas relações mais profundas dentro da estrutura do sindicato. Quanto mais os trabalhadores confiarem uns nos outros, mais fácil é organizarem-se.

É provável que o empregador tome medidas contra os trabalhadores ou espalhe informações enganosas. Temos de poder enfrentar a campanha anti-sindical por parte do empregador com rapidez e eficácia. O contacto personalizado com os trabalhadores, sistematicamente organizados para podermos contactar 75 por cento deles num curto período de tempo, é crítico.

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

COMITÉS DE ORGANIZAÇÃO

Há muitas razões para ter um comité de organização. Os comités de organização ajudam a divulgar informações, a desenvolver líderes e a aumentar o compromisso e a apropriação. Ajudam-nos a manter-nos responsáveis uns perante os outros. Dentro do quadro das estruturas globais de tomada de decisão no sindicato, o comité de organização toma normalmente decisões diárias sobre a estratégia de organização e os planos de trabalho.

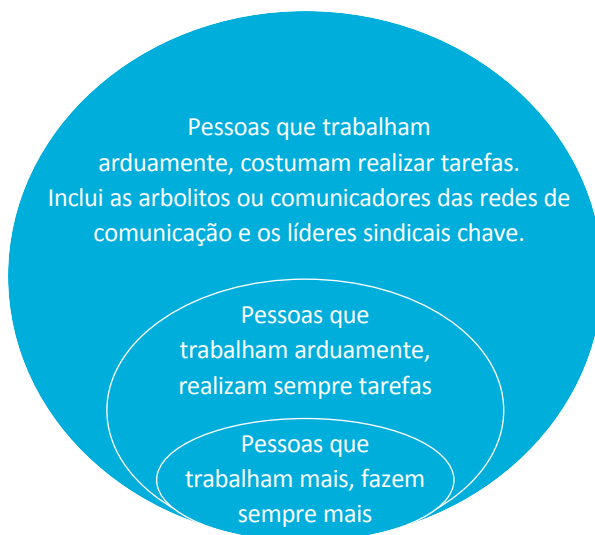
Aprendendo uns com os outros

Os sindicatos deverão interessar-se igualmente por mulheres e homens no local de trabalho. Na minha opinião, um sindicato que não represente trabalhadoras ou jovens trabalhadores só está a fazer metade do seu trabalho.

Kalthoum Barkallah

Filiada à ITF, Tunísia

COMITÉ DE ORGANIZAÇÃO



Normalmente composto por 15% dos trabalhadores no mínimo, e representa todos os cargos, géneros, línguas, idades e etnias

Inclui líderes sindicais chave e decisores que são capazes de apoiar o trabalho do comité. O comité de organização não pode ser separado do sindicato e dos líderes sindicais.

COMITÉS DE ORGANIZAÇÃO

Formando um comité de organização:

- 1. Faça uma lista de todos os que estão a trabalhar na organização. Inclua as arbolitos (redes de trabalhadores) e os líderes sindicais. Existem grupos sub-representados em que terá de focar?*
- 2. Discuta quando, onde e a frequência dos encontros. As pessoas que trabalham mais arduamente podem reunir-se com maior frequência, mas é recomendável que reportem regularmente.*
- 3. Discuta como o comité de organização se enquadra nas estruturas de tomadas de decisões do sindicato. Discuta quem pode realizar os trabalhos de facilitação e manutenção de registos.*

Recomendamos que crie tarefas para o comité de organização que enquadrem o que os trabalhadores são capazes e estão dispostos a fazer.

Não forme o comité de organização demasiado cedo. Use arbolitos (redes de trabalhadores) primeiro para criar apoio. Se o seu primeiro encontro for demasiado fraco e não for representativo, poderá dar a impressão de um pequeno clique. Uma vez que o comité estiver formado, continue a focar em trabalhadores onde o apoio sindical seja fraco.

Uma vez que o comité estiver formado, não cometa o erro de despender mais do seu tempo com os apoiantes activos do sindicato.

EXEMPLO

Quero ser membro do Comité de Organização das Linhas Aéreas LAN

Assumo a responsabilidade por:

- Comparecer a encontros uma vez por mês
- Falar com um ou mais trabalhador(es) da LAN sobre o que gostam ou não gostam na LAN
- Ajudar com o trabalho no escritório do sindicato uma vez por mês
- Frequentar jogos de futebol
- Frequentar eventos sociais
- Ajudar a organizar jogos de futebol
- Ajudar a organizar eventos sociais
- Fazer chamadas telefónicas do escritório aos membros do sindicato
- Manter 5-7 associados do sindicato informados sobre a organização

Despenda tempo com os trabalhadores e as áreas da força de trabalho onde o apoio sindical seja fraco.

Mantenha os encontros breves, discuta quem pôde fazer o quê, planeie as tarefas com antecedência e atribua tarefas. Certifique-se de que as pessoas não se comprometem face a mais do que podem fazer. Desenvolva uma cultura de ajuda mútua.

Se alguém não concluir o trabalho que se comprometeu a fazer, nomeie alguém para contactar essa pessoa e descobrir porquê. Talvez queira considerar uma política de retirar a pessoa do comité de organização após indicação de uma série de ausências ou se não forem realizadas as tarefas de

trabalho. Encoraje a readesão após comparência em dois ou mais encontros ou depois de as tarefas de trabalho terem sido realizadas.

Dois trabalhos importantes são a facilitação e a manutenção de registos.

Estas responsabilidades podem ser partilhadas ou rotativas, mas deverá ficar claro quem é responsável pelas mesmas.

Por vezes há grupos de trabalhadores que estão subrepresentados nas nossas estruturas do sindicato e nos comités de organização. Poderão ser uma certa faixa etária, género, etnia ou raça. Talvez os trabalhadores do turno do dia estejam menos envolvidos que os trabalhadores do turno da noite.

Amostra de agenda do comité de organização

12:00 *Presença / inscrição*

12:05 *Reportar tarefas anteriores*

– *Dar reconhecimento às pessoas que realizam tarefas*

– *Planear o que fazer em relação a trabalho não realizado*

12:10 *Discutir próxima fase do trabalho de organização*

12:20 *Praticar próximas tarefas*

12:50 *Tarefas*

13:00 *Encerramento*

COMITÉS DE ORGANIZAÇÃO

Classificações de trabalho, língua ou tempo de serviço no trabalho poderão dividir-nos.

Os empregadores usam frequentemente as divisões existentes na força de trabalho para dividir ainda mais os trabalhadores. Poderão recompensar ou punir alguns grupos para dividir os trabalhadores. Por vezes, isto é feito de forma subtil, por vezes não. Quanto mais unidos os trabalhadores, mais forte o sindicato.

** Pense num grupo subrepresentado que seja importante para a sua organização.*

** Que problemas poderão ocorrer à medida que este grupo se envolva mais?*

** Se não fizessemos nada sobre estes problemas, quais seriam as consequências?*

** Como poderemos proceder para mudar a situação?*

Recomendamos que os membros do comité de organização partilhem as suas visões do sindicato. Como deveria ser o nosso sindicato no nosso local de trabalho? Quais são os direitos e as responsabilidades dos líderes e dos

associados do sindicato uns perante os outros? Como está o nosso sindicato envolvido na nossa indústria, na economia e na política – quer a nível nacional quer a nível internacional?

Recomendamos que despenda algum tempo a pensar nas regras de base para o seu comité de organização.

Algumas regras comuns são: começar a tempo e acabar a tempo; confidencialidade; não mostrar sinais de debilidade ou divisão em público, especialmente ao empregador; e até mesmo participação (se falar muito, fale menos; se não falar muito, fale mais).

Precisará de se ater a um processo de tomada de decisões claro e democrático e usar métodos de ensino participativos para envolver toda a gente e gerar ideias e discussões.

Haverá sempre alguns membros do comité em quem não confiamos. Poderá ser difícil lidar com isto, especialmente se houver medo de retaliação ou violência por parte do empregador. Os empregadores beneficiam de uma atmosfera de segredo e desconfiança, os sindicatos precisam de confiança para construírem o colectivo.

Troque informações abertamente em encontros, salvo se isto causar

MÉTODOS PARA TOMAR DECISÕES EM GRUPO

Voto	Levantar de mãos / votação informal / votação formal
Consenso	Todos os associados tomam parte da decisão e se responsabilizam pela implementação. Os que discordam mostram interesse em experimentar durante um período de tempo ou de tentar outras alternativas.
Consenso mais voto	Faz-se um esforço para chegar a consenso dentro de um calendário. Um associado pode depois pedir para encerrar o debate ao pedir uma votação por braços erguidos ou uma votação formal.
Decisões em grupo são mandatos	Uma vez que uma decisão em grupo passe a constituir um mandato, eventuais alterações têm de ser retiradas através de um processo de tomada de decisões colectiva.
Outros...	

RECOLHA DE IDEIAS

Brainstorming	Defina o assunto ou a pergunta. Proporcione alguns momentos para toda a gente pensar calmamente. Estruture e discuta ideias.	
“All on the wall” (Tudo na parede)	Anote as suas ideias numa folha de papel. Um ideia por folha, letras de imprensa, claramente impressas e 5-7 palavras. Recolha os papéis, separe, coloque na parede e discuta.	
Vantagens e desvantagens	Ao decidir entre duas alternativas: * Dividam-se em pequenos grupos * Identifique tantas vantagens e desvantagens quanto possível * Partilhe e discuta	
	Vantagens para #1	Vantagens para #2
	Desvantagens para #1	Desvantagens para #2
Pequenos grupos	Forme pares ou pequenos grupos. Volte para o grupo grande, troque ideias e discuta.	
Outros...		

COMITÉS DE ORGANIZAÇÃO

directamente dano à sua organização.

Mantenha as suas suspeitas para si até ter a certeza e não dramatize.

Despenda tempo pessoal a conhecer os trabalhadores em quem ainda não confia. Atribua-lhes tarefas que não causarão dano, tais como a recolha de informações sobre a indústria ou o empregador, comparência em eventos do sindicato. Não crie uma atmosfera ou cultura de desconfiança por causa de um ou dois indivíduos.

Surgirão conflitos. Tenha processos de tomada de decisões claros. Pense de antemão nos conflitos que poderão surgir. Discuta potenciais conflitos numa fase inicial. Crie uma cultura em que possamos respeitar e aprender das diferenças uns dos outros. Escute atentamente. Descubra o que está por trás das diferenças. Continue a construir fortes relações pessoais de confiança – antes, após e durante o conflito.

Sobretudo, mantenha encontros do comité de organização diligentes e divertidos. A cultura que desenvolver à medida que organiza irá afectar a cultura do sindicato de um modo geral.



O módulo complementar em PowerPoint sobre “Comités de Organização”

contém actividades que o/a irão ajudar a (1) planear como quer formar o seu comité de organização, (2) criar um plano para recrutar trabalhadores subrepresentados para o comité, e (3) praticar a tomada de decisões num grupo. Há uma amostra de agenda de comités de organização e uma oportunidade para conduzir um encontro prático de um comité de organização.

Aprendendo uns com os outros

NETWON está a organizar guias de caminhadas (trekking) na indústria turística. O sindicato realizou um empreendimento significativo ao fazer lobby junto do Governo no sentido de um imposto cobrado aos turistas que fazem trekking. Uma parcela do imposto é o quinhão dos trabalhadores e o sindicato contribuirá para a decisão sobre como usá-la.

Há cerca de 9.000 guias licenciados de trekking, mas há muitos guias não licenciados. O Governo não controlou esta tendência. Não existe um sistema obrigatório de seguros oficiais para os guias de trekking e nenhuma segurança social. As companhias de trekking não fornecem o equipamento necessário para os trabalhadores. Não existe um sistema permanente de emprego nas companhias.

O sindicato organizou um seminário de formação de 3 dias para discutir problemas na indústria, o que é um sindicato e como é um sindicato democrático. Os 22 participantes do seminário recrutaram a seguir 200 associados falando com os seus amigos no local de trabalho. O sindicato mantém-se em contacto com os 22 e estes comparecem ao escritório com intervalos de dois ou três dias para se reunirem e planearem. Cerca de um ano ou mais depois de conversas personalizadas com os trabalhadores, iremos realizar um congresso de fundação que irá formar um comité nacional de organização. Os líderes recém-eleitos realizarão um programa de formação de dois dias e continuarão a organizar e a formar mais trabalhadores.

Ajay Rai

Filiado à ITF, Nepal

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

CAMPANHA

ANTI-SINDICAL POR

PARTE DO EMPREGADOR

O conflito fundamental entre a mão-de-obra e o capital resultará em algum esforço por parte do empregador para manter os trabalhadores longe do sindicato. Preveja o que o seu empregador irá provavelmente fazer, quer seja positivo quer seja negativo. Recomendamos que explique a campanha do empregador antes que esta comece.

Mantenha-se na ofensiva. Se o sindicato encalhar continuamente a responder à mensagem do empregador, perdemos. Mantenha o foco na

melhoria das condições laborais.

O empregador focará em quotas, greves e sindicatos, usando a tática do medo e soluções temporárias.

O sindicato focará na melhoria das condições laborais e em ter a contribuição dos trabalhadores na tomada de decisões.

Não seja defensivo. Responder directamente a falsas acusações por parte do empregador pode conferir-lhes legitimidade e importância. Se já tiver discutido o assunto com os trabalhadores, não precisa de responder

O QUE O EMPREGADOR PODERÁ DIZER SOBRE AS QUOTAS DO SINDICATO?

O seu empregador poderá dizer...	O seu empregador não dirá...
O sindicato pode aumentar as suas quotas ou cobrar outros custos a qualquer altura que quiser.	Só os associados do sindicato podem aumentar as quotas. Os factos sobre o montante das quotas do sindicato e as finanças do sindicato.
Não se pode dar ao luxo de pagar quotas do sindicato.	Não se pode dar ao luxo de não ter um sindicato. E quer um sindicato que seja financeiramente estável.
O sindicato só vai gastar o seu dinheiro em manigâncias corruptas e grandes salários.	Os associados do sindicato decidem em quais serviços investir as quotas.
O sindicato só está interessado no seu dinheiro.	O sindicato existe para organizar e servir os trabalhadores.

CAMPANHA ANTI-SINDICAL POR PARTE DO EMPREGADOR

O QUE O EMPREGADOR PODERÁ DIZER SOBRE AS GREVES?

O seu empregador poderá dizer...	O seu empregador não dirá...
Os sindicatos adoram greves.	Os trabalhadores aderem aos sindicatos para melhorar as condições laborais. As greves são por vezes necessárias.
O sindicato pode obrigá-lo/la a fazer greve.	Os trabalhadores decidem fazer greve..
As greves do sindicato são violentas.	O tipo de violência que ocorreu durante greves anteriores e porquê.
As greves são longas.	Os factos sobre a duração de greves anteriores.

O QUE O EMPREGADOR PODERÁ DIZER SOBRE OS SINDICATOS?

O seu empregador poderá dizer...	O seu empregador não dirá...
O sindicato irá multá-lo/la por mau comportamento ou por não comparecer a encontros ou votar em determinados candidatos políticos.	Vai querer ir aos encontros do sindicato e participar. Se houver multas, explicar a razão por que existem e o montante.
Ao assinar o cartão de sócio do sindicato, o sindicato vai mandar sobre o que você pode fazer e como deve agir.	Assinar um cartão de sócio simplesmente significa que deseja ter um sindicato.
O sindicato não o/a deixará levar um problema directamente aos gestores.	O sindicato vai ajudá-lo/la a falar com os gestores quando pedir ajuda.
O sindicato fará promessas falsas.	O sindicato responderá honestamente a todas as perguntas.
A liderança do sindicato não é boa.	Os líderes sindicais encontrar-se-ão consigo a qualquer altura para discutir qualquer problema ou questão.

QUAIS TÁCTICAS DO MEDO O EMPREGADOR PODERÁ USAR?

O seu empregador poderá dizer...	O seu empregador não dirá...
Nunca assinaremos um acordo colectivo mesmo se estabelecerem um sindicato aqui.	O empregador terá uma obrigação jurídica de negociar. E se o empregador não acredite que vai ser obrigado a acordar sobre melhorias, por que argumentar contra o sindicato?
Irá perder salário e condições laborais.	Os sindicatos operam para melhorar os salários e as condições. Melhor negociar juntos como um grupo unido.
Os apoiantes do sindicato vão perder os seus empregos.	É errado punir alguém por apoiar um sindicato. Iremos operar a nível local e internacional para defendermos os direitos dos trabalhadores de se organizarem.
Já não seremos uma grande família feliz.	A maioria dos associados do sindicato tem uma melhor relação com os seus empregadores depois de se sindicalizarem.
Teremos de encerrar a companhia.	A decisão de encerrar uma companhia é raramente tomada simplesmente por que os trabalhadores se sindicalizam. Os factos sobre as finanças da companhia e da indústria.

O EMPREGADOR VAI TENTAR SOLUÇÕES TEMPORÁRIAS?

O seu empregador poderá dizer...	O seu empregador não dirá...
Dê-nos outra oportunidade, vamos mudar.	Um sindicato é a única maneira de assegurar que o empregador mude.
Temos procedimentos para escutar as suas queixas.	Sem um sindicato, o empregador continua a ter a última palavra.
Mudaremos algumas coisas que realmente o/a incomodam.	Se consegue obter mudanças só por falar sobre um sindicato, imagine o que poderá obter uma vez que aderir ao sindicato.

CAMPANHA ANTI-SINDICAL POR PARTE DO EMPREGADOR

Aprendendo uns com os outros

- * Medo é uma palavra pequena com um significado poderoso.*
- * Todos nós já vivemos com medo.*
- * Sobrevivemos sempre ao medo.*
- * Somos pessoas inteligentes que nos organizámos e nos instruímos quanto aos nossos direitos.*
- * Esta não é uma altura para se ser manipulado, dividido e oprimido pelo medo.*
- * Sabemos do que precisamos, precisamos de nos organizar.*

Manny Tavarez

Organizador do sindicato

Aprendendo uns com os outros

Seis trabalhadores ferroviários foram despedidos na Tailândia por terem participado numa acção colectiva em protesto contra um acidente fatal. Imediatamente após o acidente, o Governo culpou os trabalhadores. Não viram o facto de dispositivos de segurança não estarem a funcionar devidamente. Estes despedimentos são actividades anti-sindicais.

Pinyo Ruennpetch

Filiado à ITF, Tailândia

defensivamente a cada “facto” do empregador. Se tiver de responder, seja claro, breve e positivo. Coloque o foco da discussão nos problemas dos trabalhadores e no que o empregador pode fazer nesse sentido.

Fortaleça as arbolitos (redes de trabalhadores) e o comité de organização. Os trabalhadores precisam de obter informações de alguém que conheçam e em quem confiem que também seja informativo e honesto. Certifique-se de que os membros do comité de organização estão sempre informados.

Não deixe o empregador dividir os trabalhadores, especialmente por género, idade, área de trabalho ou etnia. Planeie eventos sociais que permitam mais contacto. Fale com os trabalhadores e troque informações através da linha divisória.

Foque nos trabalhadores indecisos. Não aliene os trabalhadores indecisos apelando por excesso aos apoiantes do sindicato.

Uma das primeiras coisas que a companhia irá fazer é tentar manter os trabalhadores afastados do sindicato e dos apoiantes do sindicato. Recolha os nomes e pormenores de contacto dos

CAMPANHA ANTI-SINDICAL POR PARTE DO EMPREGADOR

trabalhadores que ainda faltam. Isto será cada vez mais difícil de fazer à medida que a campanha anti-sindical se desenvolve. Precisar-se-á dos contactos para continuar a criar confiança através de conversas personalizadas.

Encoraje os trabalhadores a manterem-se em contacto com o sindicato, independentemente do que acontecer, visto que poderá haver muita desinformação e muitos boatos.

Se os trabalhadores forem despedidos ou injustamente tratados por apoiarem o sindicato, será muito importante manter o contacto entre eles e o sindicato e prestar-lhes apoio. Se o empregador melhorar as condições laborais, será importante os trabalhadores saberem que isso é resultado da actividade sindical.

Poderá ter de preparar os trabalhadores para encontros com supervisores. Faça uma lista do que possa ser dito. Planeiem juntos como reagir. Revezem-se a praticar, com um a desempenhar o papel de supervisor e o outro de trabalhador. Os supervisores poderão estar treinados para recolher informações junto dos trabalhadores. Partilhe apenas as informações que quer que não parará à empresa, por mais ami-

Aprendendo uns com os outros

Em Mumbai, uma série de contratantes de serviços portuários no terminal GTI da Maersk responderam à organização de motoristas portuários pelo sindicato com violência.

Num incidente, quatro motoristas foram raptados por rufiões e severamente espancados por quererem aderir ao sindicato. Noutro, os rufiões da companhia espancaram os trabalhadores com aléus de hóquei e varetas de aço num autocarro da companhia para os persuadir a aderir a um “sindicato amarelo”.

O sindicato organizou-se contra os ataques com forte apoio internacional da ITF. Por fim foi assinado um contrato colectivo para motoristas portuários com o maior contratante, estabelecendo firmemente o direito a representação sindical.

Transport & Dock Workers Union, Mumbai

Filiado à ITF, Índia

Na Austrália, uma empresa nacional de actividades anti-sindicais, ACIL, um grupo de especialistas ligado ao Governo nacional de direita de Howard, tentou quebrar o MUA [Maritime Union of Australia] durante a sua disputa portuária histórica com Patricks em 1997.

CAMPANHA ANTI-SINDICAL POR PARTE DO EMPREGADOR

Aprendendo uns com os outros

Logo que a gerência toma conhecimento do nosso trabalho de organização, reage de forma bastante violenta, atacando o nosso sindicato e os trabalhadores do sindicato.

De momento temos 156 trabalhadores despedidos de UPS por estarem a organizar-se.

Os trabalhadores estão a fazer piquete à frente de centros de transportes, o que não é fácil porque estão sob uma pressão enorme. Os trabalhadores que ainda estão a trabalhar dentro também se encontram sob uma pressão tremenda.

A empresa não conseguiu fazer com que um único trabalhador renunciasse ao sindicato.

A gerência local de UPS opera estreitamente com a polícia, que detém líderes sindicais bem como trabalhadores com bastante frequência.

Conseguimos organizar-nos muito bem nestas situações no passado, graças às nossas relações profundas e fortes com os trabalhadores, combinadas com a nossa pressão internacional.

Kenan Ozturk

Filiado à ITF, Turquia

gável que seja a abordagem. Os supervisores são frequentemente pressionados a pressionar os trabalhadores.

Poderá ter de se preparar para um comité de “lealdade” anti-sindical ou um sindicato “amarelo” (da companhia). Atacar os trabalhadores no comité anti-sindical directa ou individualmente é fazer o jogo do empregador. Faz com que os trabalhadores lutem uns contra os outros em vez de focarem na necessidade de melhorar as condições laborais. Recomendamos que considere enviar uma carta aberta ao empregador. A carta pode recordar a companhia de que a ajuda financeira de um empregador a um sindicato é ilegal e/ou imoral, e que a verdadeira tónica precisa de incidir na melhoria das condições laborais.

Pode ocorrer violência. Partilhe com os trabalhadores qualquer história de violência de que o sindicato tenha conhecimento na sua indústria ou junto do seu empregador. Discuta o medo e preveja o que poderia acontecer. Prepare equipas de apoio que os trabalhadores possam contactar em caso de emergência. Inclua líderes comunitários e religiosos de confiança. Se houver ameaça de violência,

Aprendendo uns com os outros

O Unite, o sindicato de transportes britânico, decidiu organizar a companhia aérea de baixo custo Flybe como parte de uma estratégia sectorial coordenada. A companhia contratou o Grupo Burke, conhecido pelas suas actividades anti-sindicais, para tentar quebrar o sindicato logo no início da campanha.

O sindicato usou equipas de organização de organizadores a tempo inteiro, representantes do grupo dos seus pares e funcionários do sindicato para orientar os trabalhadores. Todos os organizadores foram formados em questões básicas da tripulação de cabine sobre ambiente do local de trabalho, cumprimentos da tripulação, planeamento de arranjos, ajudas de custo e estruturas salariais. Além disso, fez-se o levantamento da apropriação/propriedade da companhia, das operações e da demografia da força de trabalho. Os organizadores visitaram e fizeram um levantamento de locais de trabalho, estabelecendo comités de organização em cada local de trabalho à medida que a campanha avançava. Foram implementados encontros, boletins informativos locais e nacionais, petições e dias de stickers. Todas as queixas levantadas pelos trabalhadores foram tratadas pelo sindicato, incluindo questões de salário, calendário, limpeza,

intervalos e recompensa da tripulação.

Os organizadores despenderam tempo a preparar os trabalhadores para a tática da gerência com que poderiam contar, incluindo apresentações de actividades anti-sindicais do Grupo Burke e mensagens anti-sindicais. “Tivemos de nos mergulhar nas operações da companhia,” diz Sharon Graham, Directora de Organização do Unite. “No fim, a força de trabalho compreendeu realmente o que é o sindicato.”

O sindicato pressionou Flybe para se livrar dos elementos anti-sindicais. Analisou todos os aspectos das actividades de mercado e de trabalho da companhia para visar o risco de reputação. O sindicato continuou a exigir que o dinheiro da companhia fosse gasto para resolver questões da tripulação, não em elementos com actividades anti-sindicais não éticas cujo objectivo era negar aos trabalhadores um salário decente.

O trabalho deu resultado. Quando a força de trabalho votou, houve uma afluência de 89 por cento, tendo 93 por cento votado sim a favor do sindicato. A estratégia do sindicato de organizar a maioria dos novos associados de mulheres jovens com menos de 30 anos foi bem-sucedida.

Unite

Filiado à ITF, Grã-Bretanha

CAMPANHA ANTI-SINDICAL POR PARTE DO EMPREGADOR

mantenha as arbolitos (redes de trabalhadores) discretas e “clandestinas”. Trabalhe arduamente para se manter clandestino e para construir uma força antes de confrontar o empregador. Selecciono um organizador de confiança (talvez alguém que não trabalhe directamente para a empresa) para manter cada arbolito informada e instruída.

Se ocorrer violência, atenha-se discreta e sistematicamente ao nosso plano: levantamento, formação de mais líderes e organizadores e continuar clandestino sempre que possível. Ao mesmo tempo, prepara-se para acções públicas contra a violência com apoio regional e global da ITF.

Poderá estar a enfrentar um consultor anti-sindical. Os consultores ou as empresas jurídicas anti-sindicais aconselham ou dirigem a campanha anti-sindical por parte do empregador. A indústria de actividades anti-sindicais dos EUA da ordem dos \$4 mil milhões é extremamente lucrativa e cresce a nível mundial.

Resumindo, precisamos de nos lembrar (1) de nos mantermos focalizados na reivindicação de melhorar as condições laborais e (2) de que trabalhadores informados e envolvidos são a nossa melhor protecção contra a campanha anti-sindical por parte do empregador.

(Informações do livro do AFSCME (American Federation of State, County and Municipal Employees) intitulado “We Won and So Can You” (“Vencemos e Você Também Pode Vencer”) foram incluídas neste capítulo.)



O módulo em PowerPoint sobre “Campanha do Empregador contra o Sindicato” contém informações adicionais sobre como identificar e expor consultores anti-sindicais. Está incluído uma mostra de um folheto anti-sindical. Há uma actividade que o/a irá ajudar a preparar-se para a campanha anti-sindical por parte do empregador.

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

FORMAÇÃO

FORMAÇÃO

Aprendendo uns com os outros

Sou assistente de bordo nas linhas aéreas jordanas, Jordanian Airlines. No início quando me envolvi no sindicato, mais ninguém estava preparado para participar. O líder do meu sindicato recomendou que eu frequentasse um seminário de educação da ITF sobre “Formação do Formador”.

Com a ajuda e o encorajamento dos meus colegas participantes, recolhi ideias sobre como instruir os meus colegas sobre sindicatos. Um dos participantes passou a ser meu mentor e amigo.

Pude recrutar um pequeno grupo de colegas assistentes de bordo para me ajudarem e dentro de um ano vencemos.

A minha educação começou com uma conversa personalizada seguida de um seminário e depois de um mentor. Agora ajudo outros no meu sindicato.

Temos de levar a sério a educação dos nossos líderes e colegas. Cada trabalhador precisa de ter oportunidades para aumentar a competência, partilhar ideias e aprender uns com os outros.

Sawsan Ibrahim

Filiada à ITF, Jordânia

Sem formação e educação, os trabalhadores não saberão o que é um sindicato e a melhor maneira em que pode funcionar.

Se não formarmos trabalhadores, a desinformação no local de trabalho aumentará. Os líderes poderão não crescer em competência e experiência. Será mais difícil recrutar líderes adicionais se não apoiarmos os nossos líderes actuais. Teremos demasiado poucas pessoas especializadas em realizar o trabalho de organização. A tomada de decisões e a resolução de conflitos passam a ser mais difíceis.

Através de formação e educação, podemos...

- * *Trocar informações, técnicas e perspectivas.*
- * *Desenvolver e compreender os nossos planos de organização juntos.*
- * *Ajudar a recrutar líderes adicionais.*
- * *Construir relações mais profundas entre os trabalhadores.*

Um dos nossos pontos de referência é para a formação sindical.

Há três tópicos-chave em que os trabalhadores poderão precisar de formação:

1. *O plano de organização e como envolver-se na organização*

2. *O sindicato, incluindo a história e a visão do sindicato*

3. *A companhia, a indústria e a economia*

A formação pode ser realizada de várias maneiras. Não é preciso ser numa sala de aula ou num encontro.

Canções, quizzes, jogos, poemas e só mesmo perguntas interessantes que ajudem a encetar conversas podem ser boas ferramentas educacionais. Veremos vários métodos diferentes para formar os trabalhadores.

A maioria das pessoas aprende através de relações personalizadas.

Estas relações personalizadas têm de assentar em honestidade e confiança. Os trabalhadores normalmente não se comprometem a envolver-se num sindicato com base em materiais escritos.

Educação em grupos pequenos faz parte do fortalecimento das nossas arbolitos (redes de trabalhadores). Encontros de grupos pequenos podem realizar-se nas casas dos trabalhadores, em cafés ou noutros sítios seguros. Os encontros deverão ser divertidos e criar a sensação do colectivo. Deverá haver um lugar seguro para partilhar perguntas. Os grupos pequenos podem

ser ou informais e sociais ou ser organizados com uma agenda (como num círculo de estudos).

O mentoramento apoia a profunda troca de experiências e conhecimentos.

Mentores e mentorados deverão reunir-se regularmente e poderão precisar de uma lista de tópicos a cobrir. Ambos os participantes deverão estar dispostos a desafiar hábitos e pressupostos e estar abertos a novas ideias. E ambos precisam de dar elogios e prestar apoio um ao outro. Feedback claro, directo e honesto deverá ser dado com gentileza.

Os eventos sectoriais são normalmente realizados longe do escritório do sindicato e sem um “rótulo” do

sindicato para proporcionar espaço seguro para os trabalhadores antes de estarem preparados para confrontar publicamente o empregador. Possíveis pontos de encontro incluem estações de rádio, centros de formação industrial, hotéis ou salas de conferência, uma igreja ou instalações comunitárias, ou um instituto superior ou universidade. Os tópicos são variados. Poderá haver um interesse em legislação industrial, particularmente visto que afecta os trabalhadores, uma comparação de condições, ou informações de segurança

FORMAÇÃO

sobre acidentes de trabalho e como preveni-los.

Os inquiridos usam as estruturas de comunicação das arbolitos (redes de trabalhadores) para recolher dados de interesse para os trabalhadores.

Possíveis tópicos poderão incluir (1) os conhecimentos dos trabalhadores da legislação e dos regulamentos que cobrem as condições de trabalho ou (2) informações sobre condições ou problemas específicos (por exemplo, a frequência de lesões dorsais).

Poderemos recolher informações sobre recursos e a necessidade de cuidados infantis. O inquirido pode ser de um instituto superior ou universidade, grupo social, grupo do Facebook, ONG, academia industrial ou organização de formação, da ITF ou de um sindicato. Inclua um pedido dos pormenores de contactos dos trabalhadores. Prometa entregar os resultados finais a cada trabalhador que participe no inquirito.

Aprendendo uns com os outros

Há 80.000 marítimos na Turquia, estando 40.000 deles à espera de um emprego. O trabalho é temporário, normalmente com contratos de seis meses. Nenhum dos marítimos turcos estava no sindicato.

Levou 8 anos a desenvolver a equipa que organizaria os marítimos.

Um lugar onde os marítimos se reúnem é nos seus cursos de formação. 11 formadores eram o nosso núcleo. Os funcionários recebiam formação durante 2 anos, o que era suficiente para os formadores desenvolverem relações profundas com eles. Cada formador recrutou aproximadamente 150 funcionários com quem mantiveram contacto durante o período de 8 anos por telefone, email e durante períodos

de descanso. Partilhámos amizade, política e ajudámo-nos mutuamente com problemas. Não havia estatuto, dinheiro nem posições eleitas para nenhum de nós. Quando estávamos prontos, tínhamos um grupo de cerca de 800 funcionários marítimos formados preparados para actuar.

No ano passado, pudemos negociar 152 acordos de negociação colectiva e agora temos 800 associados que pagam quotas.

Compreendemos que nem toda a gente tem oito anos. O nosso conselho é que despenda o tempo em educação e formação. Precisa de uma equipa empenhada em que os associados confiem profundamente uns nos outros.

Filiado à ITF, Turquia

Os eventos sociais deverão ser bem organizados e divertidos. Ou pode criar os seus próprios eventos ou servir-se dos eventos sociais de outros. Estes poderão envolver desportos, vida nocturna, jantares, angariação de fundos, ou compras. Recomendamos que maximize as oportunidades de contactos personalizados com os trabalhadores. Por exemplo, podem ir tomar um copo depois de um jogo de futebol ou poderá organizar transporte de grupo para ir às compras. Certifique-

Aprendendo uns com os outros

Os sindicatos de motoristas filiados à ITF na África Ocidental estão a distribuir vídeos e cassetes de música para sensibilizar para os problemas dos motoristas, tais como longas horas e corrupção da polícia. O projecto de música promove mensagens do sindicato para os motoristas. Mais motoristas estão a mostrar interesse em aderirem aos sindicatos.

Germaine Ouedraogo

Coordenadora do Projecto de Educação da ITF

Quem teremos de formar?

Associados do sindicato
Especialmente os que têm contacto ou podem identificar-se com trabalhadores não sindicalizados ou não envolvidos

Trabalhadores não sindicalizados ou não envolvidos

Líderes e quadros do sindicato

A formação pode ajudar a construir elos de ligação e confiança entre os trabalhadores.

FORMAÇÃO

Planeando um programa de formação

Quem participaria?

Quem ensinaria ou orientaria? De que formação de facilitação e apoio poderiam precisar?

Como irá recrutar participantes?

Que métodos de formação usaria?

- Personalizado
- Grupos pequenos
- Mentoreamento
- Eventos sectoriais ou educacionais
- Inquéritos
- Eventos sociais
- Eventos sindicais
- Outros

Aprendendo uns com os outros

Na Suécia, foram produzidos áudio livros para educar camionistas em HIV/SIDA. Este é um formato ideal para comunicar com associados do sindicato na estrada.

Filiado à ITF, Suécia

Aprendendo uns com os outros

Tivemos uma greve de 3 semanas dos bagageiros, do pessoal do check-in e de todo o pessoal de terra na Air France. Temos acesso jurídico a locais de trabalho desde que não dificultemos o trabalho.

Em França, temos uma hora gratuita para formar trabalhadores no local de trabalho. Os representantes sindicais contactam a companhia para fixar o local e a data e depois colocamos um aviso do tópico e do local. Tivemos muitos destes encontros de 1 hora para mobilizar para a greve. Falámos com os trabalhadores nas áreas de repouso e nas salas de espera mas não em frente dos passageiros. Usámos este tempo para recrutar associados também.

Tivemos as três federações sindicais nacionais a trabalhar juntas na greve, com encontros intersindicais, panfletos comuns e uma data de greve comum. Conseguimos que 70 por cento dos quadros paralisassem o trabalho. Ganhámos a greve e depois passou a haver mais confiança no sindicato.

Liliane Debêche

Filiada à ITF, França

se de que acompanha sistematicamente os novos contactos que faz.

Podemos usar eventos sindicais para educar os associados quanto à organização. Poderá fazer um anúncio breve num evento sindical com grande comparência, perguntando se alguém conhece alguém na companhia não organizada. Ou planear um workshop de cinco dias para discutir estratégias de organização. Tente incluir sempre ideias específicas daquilo que os associados do sindicato podem fazer para ajudar.

** Qual pensa que deverá ser o seu ponto de referência para formação?*

O nosso ponto de referência para formação é uma medida da percentagem de trabalhadores não sindicalizados ou não envolvidos que têm uma percepção básica do sindicato.



O módulo em PowerPoint sobre “Formação” inclui discussões mais exaustivas dos tópicos levantados e uma actividade que o/a ajudará a criar um programa de formação.

Aprendendo uns com os outros

Precisamos de entrar em campo e educar os trabalhadores sobre o que o sindicato realmente faz. Não é suficiente dizer que somos o sindicato e deixar as coisas andar.

Tami Ray

Filiada à ITF, Bermudas

FORMAÇÃO

Aprendendo uns com os outros

Mais de 3.000 marítimos compareceram a uma exposição de marítimos da ITF no centro Luneta Seafarers' Center em Manila, o coração da comunidade marítima das Filipinas.

Os marítimos interagiram com os seus sindicatos, assinaram petições internacionais da ITF, escreveram mensagens sobre questões-chave do local de trabalho e participaram numa gama de outras actividades – check-ups

médicos gratuitos, quizzes e sorteios. Receberam informações sobre os benefícios de se ser associado do sindicato e os termos e condições de emprego a bordo de navios cobertos pela ITF.

Foi um evento fantástico que iremos repetir noutras regiões do mundo.

Graham Young
Secretariado da ITF

Aprendendo uns com os outros

Temos de instruir os nossos associados na negociação colectiva, nos seus direitos, quotas do sindicato, tudo.

Representamos marítimos e a indústria pesqueira na Indonésia. Os marítimos estão sempre a mudar-se. O sindicato dirige-se aos agentes de colocação da tripulação e às companhias de navegação e anunciamos um curso de 3 dias para os marítimos frequentarem enquanto estão em terra. Durante este período visitam a agência de colocação e procuram trabalho.

O sindicato paga o transporte, a alimentação e o alojamento. Ministramos esta formação de três em três meses. É preciso ser-se associado para participar. Quando aderir ao nosso sindicato, temos um formulário que é como um contrato com o seu nome e os seus pormenores de contacto e o seu certificado. Enumera as responsabilidades dos associados:

- * Frequentarei os 3 dias de formação e todos os outros cursos de formação do sindicato, incluindo os cursos avançados*
- * Pagarei as minhas quotas de associado*
- * Comparecerei ao congresso e aos encontros de formação e do ramo que ocorrem antes do congresso e*

todos os outros cursos de formação do sindicato, incluindo os cursos avançados.

O sindicato mantém uma lista dos associados que compareceram e não compareceram. Enviamos cartas de aviso. Se estiver a pagar as suas quotas do sindicato e não souber do sindicato, então tem pouca sorte. Não poderá participar no congresso. Temos 1 delegado por cada 250 trabalhadores. Outros associados rir-se-ão de si porque você não está a par das discussões.

Agora temos 35.000 associados, sendo 5.000 deles da indústria pesqueira. Somos o maior país que oferece trabalho a marítimos. Há companhias que não usam os nossos associados e têm problemas; os trabalhadores não têm seguros contra acidentes, por exemplo.

Enviamos os nossos associados, os nossos associados formados para as companhias onde serão mais bem pagos. Todos têm de frequentar o curso de formação do sindicato antes de poderem começar a trabalhar num navio. O mais importante são os conhecimentos do sindicato por parte dos associados.

Hanafi Rustandi

Filiado à ITF, Indonésia

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

PROBLEMAS NO LOCAL DE TRABALHO

Os problemas no local de trabalho são o combustível que faz mover a organização. Muitos trabalhadores envolvem-se porque querem ajudar a resolver os problemas e a melhorar as condições. Alguns exemplos de problemas no local de trabalho são: salários baixos, estigma do HIV/SIDA, nenhum acordo negociado colectivamente ou falta de respeito e moral baixo. Se estiver a organizar para conseguir um acordo colectivo ou tomar medidas no sentido de reduzir a produtividade, esta discussão dos

problemas no local de trabalho poderá ajudá-lo/la a priorizar uma a três questões para negociação.

** O que sabe sobre as condições laborais e os problemas que os trabalhadores enfrentam?*

** O que fizeram os trabalhadores no passado para tentar tratar destes problemas?*

Os problemas no local de trabalho motivam os trabalhadores a envolverem-se. Resolver problemas ou

PRIORIZAR OS PROBLEMAS NO LOCAL DE TRABALHO

Procure os problemas no local de trabalho que sejam:

amplamente sentidos

O número de trabalhadores que estão preocupados com este problema

profundamente sentidos

Até que ponto o problema é profundamente sentido e emocionalmente importante para os trabalhadores.

vencíveis em parte

Precisamos no mínimo de ter a possibilidade de obter algum resultado positivo para os trabalhadores.

PROBLEMAS NO LOCAL DE TRABALHO

mesmo trocar informações sobre os problemas pode mostrar que trabalhando colectivamente podemos fazer uma diferença. Há muitos problemas em qualquer local de trabalho, por isso precisamos de decidir que problemas focar.

Podemos tornar um problema no local de trabalho mais amplamente sentido se comunicarmos, instruímos e encontrarmos uma causa comum à volta do mesmo. Se quisermos que um problema seja mais profundamente sentido, teremos de apelar ao sentido

de justiça dos trabalhadores. E qualquer problema pode ser tornado mais “vencível” desagregando-o em passos mais pequenos, coisas que se podem vencer ao longo do caminho.

Terá de descrever os problemas no local de trabalho claramente para que tanto os trabalhadores como o público em geral sejam capazes de compreender e identificar-se com eles.

Para tornar um problema mais claro para os trabalhadores, peça a alguns deles para discutirem o problema, enquanto você toma notas. Para tornar

ASSEGURE-SE DE QUE O PROBLEMA SEJA BEM COMPREENDIDO PELOS TRABALHADORES

A tripulação de cabine tem problemas de saúde e segurança.

A tripulação de cabine tem problemas de lesões dorsais por levantar bagagem para colocar nos compartimentos de cima.

ASSEGURE-SE DE QUE O PROBLEMA SEJA BEM COMPREENDIDO PELO PÚBLICO

A tripulação de cabine quer quartos simples.

Ninguém, incluindo a tripulação de cabine, deverá ter de dormir no mesmo quarto com alguém desconhecido, que pode ser fumador/a, agir de maneira irresponsável, ou prejudicar a sua segurança.

um problema mais claro para o público em geral, obtenha feedback das pessoas que não estão envolvidas no local de trabalho ou na indústria.

Os problemas profundamente sentidos são reais. Poderá ser mais difícil falar deles. Exemplos de problemas profundamente sentidos poderão ser discriminação ou assédio com base na raça, etnia ou no género; o estigma do HIV/SIDA; carga de trabalho e stress; ou acesso a educação para os nossos filhos. Soluções concretas podem por vezes ser difíceis, mas conferir voz aos que não têm voz pode ser um começo poderoso.

Se os trabalhadores não puderem falar abertamente dos seus problemas, recomendamos que publique histórias anónimas a descrever o que os trabalhadores enfrentam. Estas podem ser distribuídas no local de trabalho ou na comunidade mais ampla.

Se houver a probabilidade de uma forte campanha anti-sindical por parte do empregador, é recomendável não falarmos logo abertamente de problemas no local de trabalho. Se começarmos a organizar à volta de problemas no local de trabalho demasiado cedo, podemos correr o

Aprendendo uns com os outros

Estudámos mulheres motoristas de locomotivas para ficar a saber mais sobre os seus problemas. As motoristas levantaram o problema de instalações sanitárias, a necessidade de lavabos separados, design ergonómico da cabina e oportunidades de trabalho flexível relacionado com cuidados infantis. O comité de estudo apresentou depois recomendações ao sindicato sobre como abordar estes problemas.

Grethe Thorsen

Filiada à ITF, Noruega

É difícil para os marítimos tomarem medidas. Estão isolados e têm poucos direitos a bordo dos navios. Contudo, uma petição internacional online da ITF para pôr fim à pirataria permitiu aos marítimos mostrar apoio a uma questão pela qual se interessam. Ter uma petição que também era apoiada pelos donos de navios torna mais fácil envolver os marítimos. Mais de meio milhão de marítimos assinou a petição.

Secção de marítimos da ITF

PROBLEMAS NO LOCAL DE TRABALHO

Aprendendo uns com os outros

No passado, o sindicato esperava que a ira dos trabalhadores crescesse para depois convocar uma greve sem planejar com antecedência. Não havia muitas formas de os trabalhadores participarem no sindicato até chegarem à fase da greve.

Estamos sempre à procura de problemas partilhados nos quais seja fácil os trabalhadores envolverem-se. Fizemos um estudo para descobrir quantos são afectados por práticas inseguras durante a época dos tufões. Foram-nos devolvidos quase 600 questionários. Recebemos feedback dos inquiridos, segundo o qual alguns trabalhadores foram exortados a continuar a fazer a amarração mesmo nos casos em que isto é claramente perigoso e não há autocarros shuttle suficientes para levarem os trabalhadores do terminal para terreno seguro.

Realizámos um seminário no clube Mariners Club em Hong Kong e convidámos trabalhadores e funcionários públicos. O Governo disse

que seria demasiado difícil ter uma legislação para uma indústria específica, o que aumentou a fúria dos trabalhadores. No encontro, o grupo decidiu distribuir folhetos aos trabalhadores sobre o seu direito de parar de trabalhar em condições inseguras e de continuar a fazer lobby junto dos políticos. Também nos comprometemos a recolher mais documentação sobre as práticas inseguras. Estamos a apresentar as nossas reivindicações à associação empregadora. E, se não obtivermos resultados, estamos então preparados para nos dirigirmos ao público e aos media.

Agora os operadores do terminal têm feito briefings mais longos aos trabalhadores sobre a próxima época de tufões e compraram equipamento de segurança e alugaram mais autocarros shuttle durante os tufões. É um começo. Estamos a operar progressos e mais trabalhadores estão a envolver-se.

Doris Hiu Yan Sin

Filiada da ITF, Hong Kong

risco de retaliação. Mesmo uma maior discussão entre os trabalhadores sobre os seus problemas poderá alertar o empregador. Corremos o risco de perdermos, em vez de ganharmos, força. Em vez disso, despenda tempo a escutar cuidadosa e totalmente os problemas que os trabalhadores enfrentam para podermos estar preparados para agir quando for a altura certa.

Se enfrentarmos uma forte campanha anti-sindical ou violência por parte do empregador, podemos nem sequer usar acções anónimas dos trabalhadores. O risco poderá ser demasiado grande.

Organizar para melhorar as condições laborais não acaba nunca. Uma vez que resolvermos alguns problemas, procuramos outros problemas com que o sindicato possa trabalhar.



O módulo complementar em PowerPoint sobre “Problemas no Local de Trabalho” inclui uma

actividade que o/a irá ajudar a priorizar um a três problemas no local de trabalho que são amplamente sentidos, profundamente sentidos e potencialmente “vencíveis”.

Aprendendo uns com os outros

Por vez organizar-se pode acontecer rapidamente. Tivemos um pequeno êxito na Cathay Pacific Airways em Hong Kong. A companhia anunciou unilateralmente uma alteração das regras na troca de serviços de voo, com apenas um dia de aviso. Os 4.000 associados da tripulação de cabine afectada ficaram muito zangados e queriam fazer greve. Em 10 dias conseguimos que mais 600 trabalhadores aderissem ao sindicato. Direcţionámos a fúria contra o Director-Geral. 850 associados juntaram-se contra a companhia e paralisaram o trânsito, circulando à volta da sede da Cathay. A companhia retirou a política. Pudemos usar a ira suscitada por esta questão para organizar maior participação no sindicato.

Becky Kwan

Filiada à ITF, Hong Kong

PROBLEMAS NO LOCAL DE TRABALHO

Aprendendo uns com os outros

Estamos a organizar estafetas de bicicleta em Toronto na indústria do serviço de entrega de correio no mesmo dia. Não estavam sindicalizados. Sabíamos que tínhamos de construir o sindicato partindo da estaca zero e que não seria um processo rápido.

Falámos com os estafetas e perguntámos-lhes o que queriam, como os poderíamos ajudar.

Passámos o ano a conhecê-los.

Precisavam de uma secadora de roupa e de um centro de trabalhadores-estafetas na Baixa de Toronto. Um problema que eles têm é que transpiram quando estão a fazer entregas, o suor gela e então têm de ir a uma lavandaria automática pública para secar as suas roupas. Não podem levar roupa nas bicicletas quando trabalham. Por isso, ajudámo-los a estabelecer um centro com uma secadora de roupa. O centro realiza workshops e sessões de informação para estafetas com regularidade e os estafetas podem lá ir para aprender mais e envolver-se no sindicato.

Valère Tremblay

Filiado da ITF, Canadá

Aprendendo uns com os outros

Há alguns anos não falávamos de HIV/SIDA nos nossos sindicatos no mundo árabe. Esta é uma questão muito delicada para nós. Existe um mito de que o HIV/SIDA acontece a outras pessoas, que é um problema dos países ocidentais e africanos.

Realizámos dois seminários de formação nacionais, um na Jordânia e outro no Egipto. Havia homens e mulheres em ambos os seminários.

No Egipto havia 3 mulheres e 20 participantes do sexo masculino. No início, os homens impediam as mulheres de fazerem perguntas. Contudo, ao terceiro dia, as mulheres estavam a instruir as pessoas na carrinha de passageiros a caminho do seminário.

O HIV/SIDA é uma questão de saúde ocupacional. Afecta profundamente os nossos associados e temos de nos instruir uns aos outros e aprender como falar uns com os outros sobre este e outros assuntos difíceis.

Bilal Malkawi

Secretariado da ITF

MANUAL DE ORGANIZAÇÃO DA ITF

MOBILIZAÇÃO PÚBLICA

MOBILIZAÇÃO PÚBLICA

A manifestação pública ao empregador ou decisor de apoio ao sindicato pode assumir uma de muitas formas:

- * Entrega de uma petição sobre um problema no local de trabalho*
- * Delegação de trabalhadores ao empregador ou ao Ministério do Trabalho*
- * Greve, manifestação ou medidas para reduzir a produtividade*
- * Rodear o escritório de um decisor com táxis ou camiões*
- * Outras*

O ponto de referência da mobilização pública assegura que a nossa acção pública será uma manifestação de força, não de fraqueza.

** Qual pensa que deverá ser o seu ponto de referência para mobilização pública?*

Se for difícil cumprir o nosso ponto de referência, seria recomendável procurar uma acção diferente que mostre apoio ao sindicato, uma acção em que um número suficiente de trabalhadores participe. Entretanto, podemos continuar a organizar-nos para preparar a acção mais difícil. Por exemplo, se os trabalhadores ainda não

estiverem preparados para fazer greve, poderá primeiro ter de os fazer assinar uma petição a apoiar as reivindicações da greve como forma de preparativo no sentido de uma greve.

É recomendável revermos colectivamente os nossos outros pontos de referência para ver se precisamos de fortalecer a nossa criação de listas, as nossas arbolitos (redes de trabalhadores) ou os nossos programas de formação.

Para planearmos a nossa mobilização pública, precisamos de saber ao certo quem é o decisor e qual é a nossa reivindicação pública.

A reivindicação pública poderá incluir:

- * Um a três problemas claros no local de trabalho que são amplamente sentidos, profundamente sentidos e possivelmente “vencíveis”*
- * Reconhecimento do sindicato e negociação colectiva*
- * Nenhuma retaliação contra os trabalhadores por envolvimento no sindicato*

** Quem é o decisor que poderá estar a confrontar?*

** Qual seria a sua reivindicação pública?*

Aprendendo uns com os outros

Organizámos quase 35.000 motoristas de autocarros escolares não sindicalizados nos últimos dez anos. Nos EUA temos de os organizar por localização, normalmente entre 10 a 250 trabalhadores de cada vez.

Focámos na maior companhia primeiro, uma multinacional britânica chamada FirstGroup. Em cada recinto ficamos no terreno e operamos “clandestinamente” até termos 75 por cento de apoio. Desenvolvemos listas e encontramos-nos com cada trabalhador em sua casa e avaliamos o seu nível de apoio ao sindicato. Partilhamos informações sobre o sindicato e criamos elos de ligação com motoristas do sindicato. Construámos um comité de organização activo e representativo.

Sem 75 por cento de apoio e um comité representativo, não daremos os próximos passos para organizar o sindicato mais publicamente. Poderemos fazê-lo com menos alguns pontos, mas é muito, muito raro. Costumávamos fazer greve ou ameaçar fazer greve, na esperança de obter mais apoio, e a companhia encerrava o recinto ou iniciava processos jurídicos que custavam milhares de dólares e

atrasos impossíveis.

Uma vez que estivermos preparados para a mobilização pública, avançamos rapidamente. Os 75 por cento dos trabalhadores assinam a petição a dizer que querem representação dos Teamsters. Os trabalhadores, juntos, assinam e entregam uma carta ao gerente a exigir que cumpram a lei e tratem os apoiantes do sindicato de forma justa. Nós distribuimos um folheto com uma foto de todos os trabalhadores que apoiam o sindicato. Usamos os líderes comunitários e religiosos para nos apoiarem e nos ajudarem a documentar tratamentos injustos. Depois, se a companhia tentar as suas ameaças e promessas habituais contra nós, combatemo-las, com o apoio total dos trabalhadores, até aos accionistas.

Conseguimos agora influenciar a companhia no sentido de se abster de pressionar os trabalhadores, mas ficamos com os nossos 75 por cento estandardizados. Ainda precisamos de um apoio de maioria e não vemos razão para construirmos um sindicato sem esse apoio.

Tammy Edwards

Filiada à ITF, EUA

MOBILIZAÇÃO PÚBLICA

Precisaremos de fazer um inquérito aos trabalhadores para termos a certeza de que temos o máximo apoio e envolvimento antes de tomarmos medidas. Podemos usar as nossas estruturas de comunicação das arbolitos (redes de trabalhadores) para contactar os trabalhadores.

Não queremos deixar o nível de envolvimento dos trabalhadores ao acaso. Precisamos de saber com antecedência quem irá participar.

É recomendável aumentarmos de pressão de baixo impacto para pressão

de alto impacto sobre o decisor, planeando sempre actividades que a maioria dos trabalhadores quererá realizar. As actividades deverão aumentar gradualmente em intensidade (ver linha tracejada); não deverá atingir o pico demasiado cedo e depois manter uma quantidade de pressão regular (ver linha cheia) nem atingir o pico demasiado cedo e diminuir em pressão (ver linha pontilhada).

Recomendamos que dê ao empregador ou decisor a oportunidade de cumprir as suas reivindicações antes

INQUÉRITO AOS TRABALHADORES

“Estaria disposto a participar em [ação] em [data] se toda a gente participasse?”

“Pode fazer algo mais para ajudar nesse dia?”



Aprendendo uns com os outros

Quando o sindicato dos transportes ferroviários e marítimos da Nova Zelândia, Rail and Maritime Transport Union, fixou o seu contracto colectivo para trabalhadores ferroviários sindicalizados a 2.2 por cento mais uma gama de condições equilibradas, o empregador passou imediatamente a minar o acordo oferecendo aos trabalhadores não sindicalizados 3 por cento mas sem as condições (taxas penalizantes, taxas de horas extraordinárias de trabalho, etc.) contidas no contrato.

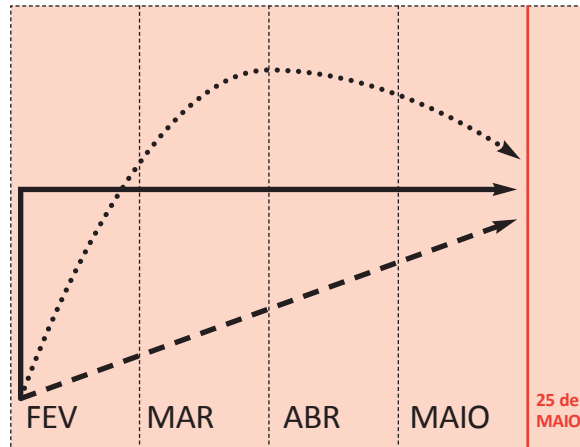
Para enfrentar este passo anti-sindical, o sindicato produziu um botão para os associados do sindicato usarem no local de trabalho: “2.2% e orgulhoso disso”. O botão foi usado com orgulho e derrotou a tentativa por parte do empregador de dividir os trabalhadores e minar o sindicato.

Hoje, o sindicato representa 89 por cento da força de trabalho total.

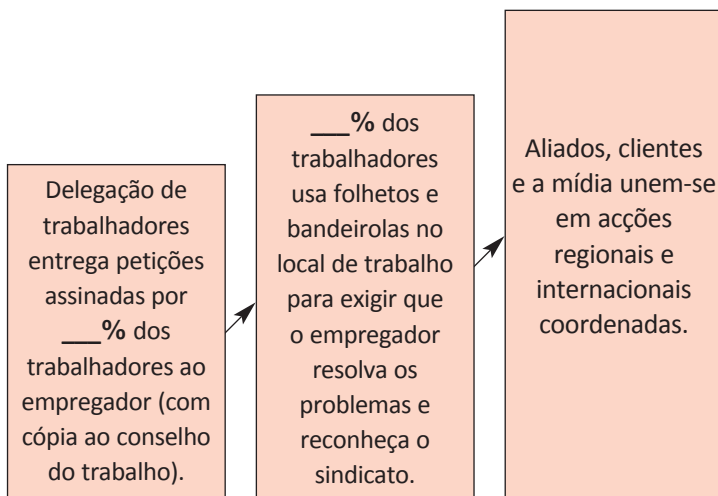
Eddie Dickson

Funcionário reformado do sindicato dos transportes ferroviários e marítimos da Nova Zelândia, Rail and Maritime Transport Union

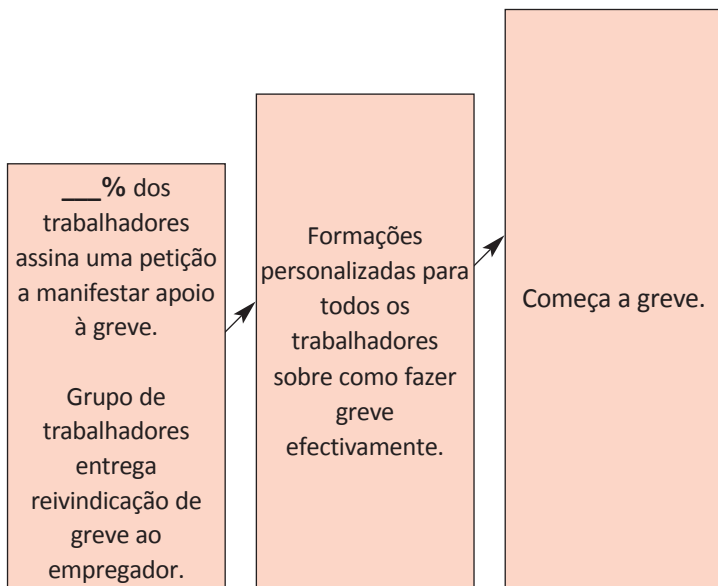
AUMENTE A ACTIVIDADE



EXEMPLO: REIVINDICAÇÃO DE RECONHECIMENTO SINDICAL



EXEMPLO: GREVE



de intensificar. Isto é muito importante, particularmente se os trabalhadores não tiverem confrontado o decisor colectivamente antes. O empregador fica ciente da nossa força de modo que é mais provável que satisfaça as nossas reivindicações. Também ajuda os trabalhadores e os nossos aliados a defender o sindicato e a saber que estamos a dar os passos correctos. E permite-nos assumir a ofensiva: o empregador tem de nos responder, a nós e ao nosso calendário.

Por vezes os empregadores farão melhorias nas condições laborais para mostrar aos trabalhadores que não precisam do sindicato. Se isto ocorrer, assegure-se de que reivindica isso como uma vitória do sindicato e como outra razão por que precisamos de continuar a organizar-nos.

Por vezes os empregadores atrasam as suas respostas, na esperança de que os trabalhadores se desanimem. Informe os trabalhadores com antecedência que poderão contar com atrasos. Dê prazos ao empregador e apoie as suas reivindicações com actividades crescentes.

Os aliados da comunidade podem ajudar-nos. Podemos estudar os

trabalhadores para ficar a saber quais são as organizações comunitárias em que estão envolvidos. Poderá haver eventos sectoriais, sociais ou comunitários importantes que podem ser usados para publicar os interesses/as preocupações dos trabalhadores. Procure as organizações que nos poderão ajudar a influenciar o empregador.

Pensa no que é a sua mensagem e qual é o seu público. Recomendamos que se prepare para contactar fontes de notícias-media (imprensa, TV, rádio, web, etc.). Recomendamos que use folhetos, bandeirolas, posters/cartazes, cartas, autocolantes, balões ou outras ferramentas para divulgar a sua mensagem.



O módulo em PowerPoint sobre “Mobilização Pública” inclui uma actividade que o/a irá ajudar a rever os seus pontos de referência para assegurar o envolvimento máximo dos trabalhadores antes de uma manifestação pública de apoio ao sindicato. Uma segunda actividade irá ajudá-lo/la a planear a sua mobilização ou manifestação pública de apoio.

MOBILIZAÇÃO PÚBLICA

Aprendendo uns com os outros

Podemos ater-nos aos nossos pontos de referência mesmo face à confrontação pública e às medidas para redução da produtividade.

Os assistentes de bordo das linhas aéreas argentinas LAN conseguiram obter 95 por cento dos pormenores de contacto dos seus colegas e desenvolveram as suas arbolitos, ou redes de trabalhadores. Quando a companhia toma conhecimento de quem são os líderes do sindicato, estes são disciplinados, assediados, chegando mesmo a ter os seus contratos rescindidos. Há um “sindicato amarelo” presente e uma forte campanha anti-sindical.

O acordo colectivo está a expirar para os sindicatos que representam a tripulação de terra, os pilotos, supervisores e assistentes de bordo da LAN. Estes sindicatos estão a preparar-se para tomar medidas conjuntas no sentido de reduzir a produtividade, se

os assistentes de bordo despedidos não forem de novo colocados nos seus postos e se não houver melhorias nos salários e nas condições laborais de todos os trabalhadores da LAN.

Os assistentes de bordo seriam afectados pelos possíveis cancelamentos de voos mas não lhes será pedido para participarem directamente na paralisação. Continuarão a ser informados e postos ao corrente dos desenvolvimentos, trocando informações sobre o sindicato e o processo de negociação. Continuamos a criar e a fortalecer as nossas relações e comunicações com os assistentes de bordo e a procurar resolver problemas tais como fadiga, stress e calendarização. Os ex-assistentes de bordo da LAN e os assistentes de bordo de outras companhias são de momento o rosto público do comité de organização.

Dina Feller

Filiada à ITF, Argentina

Aprendendo uns com os outros

A CSAV (Compañía Sud Americana de Vapores) é a maior companhia de vapores publicamente comercializada na América do Sul. A ITF organizou uma campanha bem-sucedida para melhorar as condições dos marítimos a bordo de navios fretados da CSAV e não-CSAV. Os inspectores da ITF visitaram os navios e reportaram sobre

as condições. Foram conseguidos novos acordos e mais de 1.000 estão agora cobertos por salários e condições da ITF. Um inquérito a perguntar aos marítimos como as suas condições tinha melhorado como consequência da campanha permitiu aos marítimos partilhar os êxitos e ver os benefícios da organização sindical.

Secção de marítimos da ITF

Aprendendo uns com os outros

Entrámos em contacto com uma maioria dos trabalhadores num subcontratante de uma companhia de entrega mundial. Ficámos chocados com a forma árdua como trabalhavam por tão pouco dinheiro. Se nos mobilizarmos publicamente contra a companhia agora, corremos um risco muito alto de os trabalhadores serem dispensados ou de a companhia de entrega se despeça o subcontratante.

Em vez disso, estamos a pôr os trabalhadores do nosso sindicato em contacto com cada um dos trabalhadores subcontratados. Eles mantêm-se em contacto e criam relações sociais. Entretanto, estamos a entrar em contacto com os trabalhadores nas outras companhias subcontratantes.

O processo comum do nosso sindicato seria eleger um conselho de empresa logo que tivéssemos contacto com os trabalhadores. Na Áustria, quando as pessoas falam de organização, é muitas vezes ou sobre marketing para aumentar o número de

associados ou para eleger um conselho de empresa.

Podemos prestar protecção jurídica aos delegados do conselho da empresa, mas sem uma forte densidade sindical o empregador normalmente despede o candidato do conselho da empresa. Ganhamos o caso jurídico, mas pode levar dois anos. Entretanto, há conflito e medo no local de trabalho e o acesso aos trabalhadores por parte do sindicato é cortado. Muitas vezes o empregador sabe que perderá nos tribunais, por isso chega a acordo extrajudicial. A resolução extrajudicial incluirá novas eleições para o conselho de empresa mas este novo conselho de empresa já está neutralizado e não tomará medidas contra a companhia.

A forma como estamos a organizar agora no ramo da entrega mundial é mais lenta, mas pensamos que dará bons resultados e irá prestar melhor protecção aos trabalhadores subcontratados.

Harald Voitl

Filiado à ITF, Áustria

Aprendendo uns com os outros

Começámos a organizar os trabalhadores portuários da Maersk em Aqaba, depois em Tânger e no Bahrain e por fim em Casablanca, onde a Maersk era uma companhia nova. Há 780 trabalhadores a operar 8 guindastes. A força de trabalho é jovem – a maioria está na casa dos vinte – e para muitos esta foi a primeira experiência de vida laboral. Por isso observámo-los discretamente durante um ano. Temos associados do sindicato na autoridade portuária em Casablanca que mantiveram contacto com eles.

Depois a companhia enviou 30 marroquinos para Aqaba, Jordânia, para formação. Os sindicalistas na Maersk em Aqaba conseguiram obter uma lista com 30 nomes e pormenores de contacto. Eu fiz contacto personalizado com os dois que se dizia serem os mais fortes. Quando ouviram o meu nome, sentiram desconforto porque estou tão associado ao sindicato. Por isso não falei com eles sobre o sindicato; falei sobre o novo equipamento em Tânger. A conversa desenvolveu-se gradualmente para salários e pediram-me uma comparação salarial. Ficaram chocados por saberem que os outros salários eram muito mais elevados. Também compreenderam que os seus contratos individuais permitiam a ambas as partes anular, portanto de facto os contratos dos trabalhadores

poderiam ser rescindidos sem aviso.

Desenvolvemos gradualmente mais contactos com os trabalhadores. Seis deles foram enviados para trabalhar em Tânger, onde os trabalhadores portuários do sindicato entraram em contacto com eles. Nessa altura, tínhamos 20 a 30 trabalhadores que entravam e saíam do escritório do sindicato. Não queríamos chamar a atenção da companhia nessa altura, por isso dissemos às pessoas para virem em pequenos grupos depois dos turnos.

Realizámos um seminário, um primeiro encontro, e o tópico foi os “Efeitos Sociais e Profissionais da Crise Financeira Mundial nos Trabalhadores APM”. Enumerámos os problemas que os trabalhadores enfrentam e dividimo-los em duas categorias: os que (1) podem ser resolvidos por lei ou (2) que precisam do sindicato para serem resolvidos. Os trabalhadores deixaram o encontro fortemente a favor do sindicato.

Uma vez que tínhamos suficiente apoio dos trabalhadores, finalmente confrontámos a companhia, com o apoio da rede sindical da ITF Maersk, num encontro da ITF em Copenhaga, em que a Maersk falou sobre o grande respeito que nutre pelos direitos dos trabalhadores de estarem organizados num sindicato.

Said Elhayrash

Filiado à ITF, Marrocos

Aprendendo uns com os outros

Organizamos taxistas em Cartagena. Começamos com encontros em bombas de gasolina e estações de lavagem de automóveis.

Colocamos pressão sobre a câmara para criar zonas de estacionamento de táxis (zonas amarelas). Sem uma zona de estacionamento oficial, as autoridades multavam os motoristas e rebocavam os táxis, enquanto esperávamos à porta dos hotéis pelos passageiros. Envolvemos no processo eleitoral para pressionar o presidente da câmara e a câmara municipal. Realizamos uma grande marcha de táxis à volta da câmara municipal. Vencemos e isto formou a base do nosso sindicato.

Uma vez que nos tornamos mais fortes, realizamos assembleias em cada região da cidade. Elegemos representantes destas regiões para formar os

principais líderes do sindicato. Há 5.741 táxis, sendo 3.200 agora filiados a nós como associados. Continuamos a crescer.

Enfrentamos repressão pela nossa organização. Os nossos líderes recebem ameaças de morte; alguns morreram e outros estão no exílio.

Agora estamos a operar com as autoridades nacionais para implementar segurança social, cuidados de saúde, seguros em caso de acidente e seguros por lesões laborais para taxistas. As companhias não cumprem a lei nesta área.

As autoridades respeitam-nos agora porque sabem que também somos capazes de criar paralisações na zona turística. A cidade é rodeada de água e os hotéis só têm uma entrada e uma saída para o aeroporto.

Orlando Olier

Filiado à ITF, Colômbia





**Federação Internacional dos Trabalhadores
em Transportes (ITF)**

ITF House
49-60 Borough Road
London SE1 1DR
Reino Unido

Tel: +44 20 7403 2733

Fax: +44 20 7357 7871

Email: education@itf.org.uk
organising@itf.org.uk

Web: www.itfglobal.org

ISBN No: 1-904676-57-X