

07



A REINVENÇÃO DO SINDICALISMO

IV CONFERÊNCIA MUNDIAL DAS ASSOCIAÇÕES DE ENGENHEIROS E CIENTISTAS



A REINVENÇÃO DO SINDICALISMO

IV CONFERÊNCIA MUNDIAL DAS ASSOCIAÇÕES DE ENGENHEIROS E CIENTISTAS

Realizadores



Brasil, 2008

C758r

Conferência Mundial das Associações de Engenheiros e Cientistas (4. : 2007 : Rio de Janeiro)

A reinvenção do sindicalismo / IV Conferência Mundial das Associações de Engenheiros e Cientistas. - Rio de Janeiro : Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros, 2008.

-(Cadernos Fisenge ; 7)

ISBN 978-85-

1. Sindicatos - Engenheiros - Congressos. 2. Sindicatos - Cientistas - Congressos. 3. Sindicalismo - Congressos. 4. Sindicatos - Congressos. 5. Mercado de trabalho - Congressos. 6. Relações trabalhistas - Congressos. I. Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (Brasil). II. Título. III. Série.

08-1073.

CDD: 331.8812

CDU: 331.105.44

18.03.08 19.03.08

005841

FISENGE – FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DE SINDICATOS DE ENGENHEIROS

Diretoria Executiva

Presidente – Olímpio Alves dos Santos - RJ

Vice-Presidente – Carlos Roberto Bittencourt - PR

Secretário Geral – Antônio Dias Vieira - MG

Tesoureiro – Roberto Luiz de Carvalho Freire - PE

Relações Sindicais – Paulo Cesar N. Granja - RJ

Diretor Executivo – Fernando Elias Vieira Jogaib - VR

Diretor Executivo – Ubiratan Félix Pereira dos Santos - BA

Diretora Executiva – Alméria Vitória Carniato - PB

Diretor Executivo – José Ezequiel Ramos - RO

Diretoria Executiva Suplente

Pietro Valdo Rostagno - ES

Rosivaldo Ribeiro - SE

Luiz Dal Farra - SC

Agamenon Rodrigues de Oliveira - RJ

Carlos Roberto Aguiar de Brito - PE

Marcos Ferreira Pimentel - BA

Ulisses Kaniak - PR

Valdemir Aparecido Pires - RO

Vicente de Paulo Alves Lopes Trindade - MG

Conselho Fiscal

Carlos Alberto Joppert - MG

Eduardo Medeiros Piazero – SC

Gilson Luiz Teixeira Néri - SE

Conselho Fiscal Suplente

Rogério Ramos - ES

Rolf Gustavo Meyer - PR

João Thomaz Araújo Ferreira da Costa - VR

SINDICATOS FILIADOS

Sindicato dos Engenheiros da Bahia

Sindicato dos Engenheiros no Estado do Espírito Santo

Sindicato dos Engenheiros no Estado de Minas Gerais

Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná

Sindicato dos Engenheiros no Estado da Paraíba

Sindicato dos Engenheiros no Estado de Pernambuco

Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro

Sindicato dos Engenheiros no Estado de Rondônia

Sindicato dos Engenheiros no Estado de Sergipe

Sindicato dos Engenheiros na Cidade de Volta Redonda (RJ)

Seagro-SC - Sindicato dos Engenheiros Agrônomos de Santa Catarina

POLÍTICA SINDICAL ADAPTADA A NOVOS TEMPOS

Olimpio Alves do Santos,
Presidente da Fisenge

Agamenon de Oliveira,
Diretor de Comunicação da Fisenge e
Coordenador da IV Conferência Mundial das Associações de Engenheiros e Cientistas

Com o objetivo de promover a troca de informações entre entidades e profissionais de diferentes países, a Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros-Fisenge, o Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia-Confea e a Union Network International-UNI realizaram, no Rio de Janeiro, de 21 a 23 de maio de 2007, a IV Conferência Mundial das Associações de Engenheiros e Cientistas. Com foco central nos impactos causados pelo processo de globalização e os reflexos nas carreiras, o evento reuniu 80 participantes de 24 organizações profissionais representando mais de cinco milhões de profissionais da América do Norte, América Central, América do Sul, Europa, Ásia e Austrália.

Um fato marcante na IV Conferência foi o caráter acentuadamente sindical em relação às anteriores, o que já era previsto pela delegação francesa na III Conferência realizada em Copenhague, em 2003. Este foi, inclusive, o motivo que levou os franceses a indicarem o Brasil para sediar a IV Conferência, com forte presença de delegações de países latino americanos, o que também não ocorreu em Conferências anteriores, trazendo para o debate da plenária final questões de cunho político, principalmente a demissão de trabalhadores, fato recorrente em empresas desses países.

Do ponto de vista da Fisenge e de seus sindicatos de base a Conferência foi extremamente importante por ter estreitado as relações de parcerias internacionais, além de ter propiciado um intercâmbio bastante intenso com um amplo leque de entidades que vivenciam, como nós, profundas mudanças no mundo do trabalho. O processo de globalização tem mobilizado todas essas entidades na busca de outras formas de organização e outros meios de se relacionar com seus associados, o que pode influenciar sobremaneira as respostas que temos que dar a essa nova conjuntura do cenário internacional.

Este debate também é oportuno no momento em que as discussões sobre uma reforma sindical estão na ordem do dia no Brasil e sindicatos filiados a Fisenge desenvolvem importante trabalho voltado para os estudantes de engenharia, a exemplo de algumas entidades internacionais presentes ao encontro.

No que se refere às estratégias traçadas, foi marcante a presença de praticamente toda a diretoria da Fisenge ao evento, mobilizada para o salto de qualidade que a entidade se propõe a dar no campo de uma nova política internacional. O alto nível dos debates da IV Conferência e a oportunidade dos temas em pauta estimularam a Fisenge a organizar esta publicação, que trata, basicamente, do debate de uma política sindical adaptada aos novos tempos.

ALTERNATIVAS PARA UM NOVO MODELO

Realizada de quatro em quatro anos, a I Conferência Mundial das Associações de Engenheiros e Cientistas aconteceu em 1995, em Washington, EUA. As edições seguintes foram realizadas, respectivamente, em Melbourne, Austrália, em 1999, e em Copenhague, Dinamarca, em 2003. A próxima será na Europa, em 2011, em local ainda a ser definido pelo comitê organizador.

Publicamos em **A Reinvenção do Sindicalismo** a seqüência de experiências, idéias e propostas apresentadas nas palestras e debates da IV Conferência Mundial das Associações de Engenheiros e Cientistas, que também reuniu os participantes em grupos de discussão para a elaboração de um documento final que publicamos nas conclusões deste livro.

O professor e pesquisador de relações do trabalho da Universidade de Cornell, nos Estados Unidos, Richard Hurd, deu início aos painéis da IV Conferência, abrindo o debate sobre as relações de

trabalho no século XXI. Para o especialista, a expansão da força de trabalho tecnológica e profissional é importante para a economia internacional dentro das organizações modernas e contemporâneas, mas, de maneira geral, a grande preocupação dos trabalhadores americanos é a promoção da integridade profissional.

Na Dinamarca, a opção muda com a idade. Lisbeth Andersen, diretora executiva da Associação de Engenheiros da Dinamarca- IDA, afirmou que em seu país há um caráter misto entre o sindicato e a associação de profissionais. No Reino Unido, o forte é a assistência à educação, conforme informou Graeme Henderson, presidente da Prospect, sindicato no Reino Unido que, como o próprio nome já diz, enfatiza a visão prospectiva do futuro. A instituição proporciona oportunidades de aprendizado para os associados, através do ensino continuado para os engenheiros. A assistência à educação permite a atualização permanente do profissional. Para o êxito ser garantido um projeto de política pública fornece conhecimento.

Já a Austrália aposta no sindicato virtual, segundo John Vines, diretor da Associação de Profissionais Engenheiros, Cientistas e Gerentes da Austrália – Apesma. O sindicato virtual encoraja os profissionais a se filiarem aos sindicatos. Através desse sistema, é possível conhecer diversos modelos e simular contratos de trabalho; testar pacotes de salários que proporcionem o menor imposto de renda a ser pago; utilizar uma calculadora que mostra a faixa salarial, dependendo da qualificação profissional; e manter-se informado sobre as ofertas no mercado de trabalho. No primeiro ano, o sindicato virtual conseguiu 500 novos filiados e a perspectiva é ver crescer esse número a cada ano e ainda gerar receitas.

Considerando que os sindicatos estão em declínio em muitas partes do mundo e que as tecnologias desenvolvidas ainda são aplicadas de forma muito conservadoras, o representante da Union Network International – UNI, Gerhard Rohde, entende que a entidade sindical do futuro terá que fazer um trabalho mais amplo de articulação com os profissionais, além de atuar nas questões políticas mais gerais, como a globalização. As instituições sindicais precisam abraçar a era do conhecimento e definir meios para apoiar os profissionais numa economia globalizada. O projeto da UNI é criar um sistema de comunicação em rede de fácil acessibilidade, que contenha banco de dados, salários, empregos e outros itens de interesse profissional, usando mais a tecnologia para a informação.

Laurent Mahieu, da Confederação Francesa Democrática do Trabalho-CFDT, relatou que o governo francês pressiona para que aconteçam mudanças no ensino da engenharia, mas, em relação à evolução no quadro globalizado, a mudança na escola de engenharia é muito lenta. Laurent esclareceu, também, que os engenheiros europeus se organizam em associações de quadros, ou seja, apesar

de se formarem engenheiros, se organizam junto com outros profissionais, como administradores, economistas, financistas ou gestores. Em breve, um avanço tecnológico na vida do engenheiro será testado: um cartão magnético, financiado pelo governo europeu, no qual constará todo o currículo do engenheiro de forma a facilitar a mobilidade do profissional para trabalhar em outros países. O engenheiro francês também pediu às entidades presentes que assinassem um documento em defesa da responsabilidade social e de um código de ética na engenharia.

A Fisenge deu ênfase à necessidade de uma profunda reflexão, para além da globalização do trabalho, sobre o que acontece à volta destes profissionais e suas entidades de classe. A sociedade vive a mudança de uma época na qual a ação do homem foi essencial para a sua construção, com erros e acertos. Mas, apesar de elevar o conforto e modificar a natureza para benefícios próprios, os conhecimentos dos seres humanos também são utilizados para a destruição. Reflexão e debate devem estar dirigidos para uma sociedade baseada em outros valores, que não sejam apenas o do capital. É importante a defesa da sociedade contra o mau exercício profissional e, também, a implantação de políticas de desenvolvimento da profissão, sem perder a perspectiva da coragem para iniciar este novo momento e construir um sindicalismo que tenha como horizonte um mundo justo e melhor.

Na mesma linha, o presidente do Confea Marcos Túlio de Melo reafirmou o potencial do Brasil para traçar alternativas de um novo modelo de desenvolvimento mundial. Certo de que o desenvolvimento precisa ser distribuído para todos os cidadãos, o Brasil deve garantir a sustentabilidade, tanto no aspecto ambiental quanto no que diz respeito à justiça social, sempre.

Os principais resultados dos debates, apresentados na plenária final por Gerhard Rohde, da Union Network International-UNI, foram entregues para empresas e governos dos países representados com o objetivo de divulgar avanços e estratégias para a melhoria das condições de trabalho da categoria e para apontar os caminhos da engenharia no mundo.

Não temos dúvida de que a publicação deste painel fornece subsídios para a reflexão das inúmeras mudanças no cenário internacional e para a busca de alternativas, especialmente na América Latina, de um modelo de sindicalismo que venha se adequar aos novos tempos mantendo a defesa intransigente das conquistas dos trabalhadores. No Brasil, em pleno debate da Reforma Sindical, **A Reinvenção do Sindicalismo** contribui para uma ampla análise dos problemas comuns e das diferenças culturais, em busca de caminhos que atendam aos interesses tanto dos profissionais quanto da sociedade brasileira.

SUMÁRIO

- 09 SOMA DE FORÇAS E TRABALHO CONJUNTO
Prof. Richard Hurd, EUA
- 25 OS SINDICATOS DO FUTURO
Graeme Henderson, Reino Unido
- 31 O CARÁTER MISTO DAS ENTIDADES
Lisbeth Andersen, Dinamarca
- 37 UM SINDICATO VIRTUAL PARA PROFISSIONAIS
John Vines, Austrália
- 41 A CRESCENTE ARTICULAÇÃO EM REDE
Gerhard Rohde, UNI
- 47 ACORDO NÓRDICO DE FILIAÇÃO CONVIDADA
Ulf Bengtsson, Suécia
- 51 UM PANORAMA BRASILEIRO
Olímpio Alves dos Santos, Brasil
- 55 A REGULAMENTAÇÃO PROFISSIONAL
Marcos Túlio de Melo, Brasil
- 59 AS INICIATIVAS DO ENGENHEIRO ED WELLS
Charles Bofferding, EUA
- 65 QUALIDADE, COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO
Heikki Kauppi, Finlândia
- 69 DOCUMENTO OFICIAL DA IV CONFERÊNCIA

Com o crescimento da importância do trabalho de profissionais liberais e técnicos na economia, um nível muito importante de decisões são tomadas dentro das organizações contemporâneas.

SOMA DE FORÇAS E TRABALHO CONJUNTO

Prof. Richard Hurd, EUA*

É uma honra reunir-me a vocês nesta importante conferência global sobre o futuro do trabalho tanto dos profissionais liberais quanto dos sindicatos operários. Venho atuando há aproximadamente dez anos com a Federação Americana de Trabalho e Congresso de Organizações Industriais AFL-CIO, junto ao Departamento de Empregados Profissionais-DPE. Nos primeiros anos nosso foco estava na definição de estratégias e no que os sindicatos podem fazer mais efetivamente no sentido de organizar e recrutar profissionais. No entanto, mudamos o rumo ao constatarmos que não se trata apenas de buscar as melhores estratégias de comunicação para recrutar trabalhadores. Não se trata também de simplesmente levantar recursos para as tarefas mais à mão ou de organizar profissionais, e sim de acreditar que a situação, dentro do nosso ambiente, pede que sejam considerados novos modelos de sindicalismo.

Especialmente durante o ano de 2006, nos vimos engajados na reflexão do que isso pode significar e que tipo de ações são possíveis no contexto dos EUA para nos articularmos mais efetivamente com os profissionais liberais e técnicos, mesmo que tenhamos que romper com alguns dos modelos utilizados no passado. Em março de 2006 tivemos um encontro em Washington onde presidentes de sindicatos nacionais e quadros da alta cúpula sindical reuniram-se por dois dias para começar a avaliar as opções viáveis que despontam e que podem ir bem mais longe do que tentar difundir o sindicalismo tal como ele é hoje.

O momento é de extraordinária importância na evolução do movimento global do trabalho, e eu honestamente acredito – baseado no trabalho junto aos sindicatos nos Estados Unidos – que a saída para a sobrevivência e o crescimento desse



movimento relaciona-se com a força de trabalho profissional e técnica.

Esta não é uma observação ideológica: ela é pragmática. Realisticamente, com o crescimento da importância do trabalho de profissionais liberais e técnicos na economia, um nível muito importante de decisões são tomadas dentro das organizações contemporâneas.

Os sindicatos precisam se articular internamente organizando técnicos e profissionais liberais se quiserem um movimento trabalhista alavancado no moderno mercado de trabalho. A realidade, pelo menos nos EUA – baseada em pesquisas conduzidas durante os últimos oito ou nove anos – é que temos uma resposta inconsistente da parte dos profissionais liberais e técnicos que não estão interessados em sindicatos da forma como existem atualmente. Eles não se sentem particularmente atraídos para o tradicional acordo comercial coletivo próprio dos negócios do sindicalismo ou do modelo de representação referente aos salários ou benefícios. Eles não estão interessados em confronto ou em sindicalismo político.

A pergunta é: o que podemos fazer para nos articularmos com esses trabalhadores? Baseados em levantamentos nacionais e nas informações coletadas junto a esses trabalhadores, estamos convencidos de que eles têm uma inquietação muito grande no que se refere ao local de trabalho. Estão realmente interessados em tratar de alguns dos problemas que acontecem no trabalho e não estão confortáveis com o modelo-padrão de sindicato.

Eles estão interessados especialmente em promover e proteger a identidade profissional, a integridade do seu trabalho e em exercitar sua autoridade quanto a tomar decisões no emprego.

A questão-chave com a qual nos deparamos é se os sindicatos estão preparados para entender os profissionais liberais e técnicos de hoje. Não tentar convertê-los ao nosso modo de ver o mundo, mas realmente entender onde eles estão hoje, quais as suas preocupações e encontrar meios de tratar dessas preocupações e entendê-las dentro de um local de trabalho que muda rapidamente as regras.

Como o mercado de trabalho opera mudanças em bases regulares e muito rápidas, isso provavelmente requer que pensemos em desenvolver novas formas de representação que mudem as instituições e desafiem as próprias concepções do sindicalismo. Infelizmente, ainda não sabemos o que isto significa, mas, ao menos, estamos revendo algumas das questões e ações desenvolvidas para tentar caminhar em outra direção.

CRESCENTE PARCELA DA FORÇA DE TRABALHO

É importante termos uma visão, mesmo que rápida, do que está acontecendo no mundo do trabalho profissional e técnico dentro do contexto de políticas ou normas neoliberais, que é certamente



o caso da maioria dos países representados nesta IV Conferência.

A empregabilidade cresceu nos EUA. Os profissionais liberais respondem por uma crescente parcela da força de trabalho. No entanto, a empregabilidade está crescendo dentro de um contexto de rápidas mudanças tecnológicas que fazem aumentar a pressão sobre esses trabalhadores para que atualizem seus conhecimentos. A tecnologia muda tão rapidamente que eles precisam continuamente avaliar de que maneira entendem seu papel na profissão para se adaptarem aos avanços tecnológicos. Ao mesmo tempo, essa pressão para ampliar o conhecimento não está dentro do contexto do ambiente neoliberal, onde a responsabilidade recai sobre o indivíduo.

No passado, organizações que empregavam profissionais liberais estavam diretamente envolvidas em transmitir treinamento e atualização dos conhecimentos que esses trabalhadores necessitavam. No ambiente atual isso não acontece. Os profissionais liberais têm mais responsabilidade individual. Ademais, com o crescimento da responsabilidade individual no encaminhamento das próprias necessidades de permanecer dedicado ao campo, algumas ocupações também estão se defrontando com o aumento do monitoramento do trabalho que têm que fazer por conta dos avanços tecnológicos e também das especificações de métodos que precisam ser usados.

Como o mercado de trabalho opera mudanças em bases regulares e muito rápidas, isso provavelmente requer que pensemos em desenvolver novas formas de representação que mudem as instituições e desafiem as próprias concepções do sindicalismo.

Temos visto isso particularmente nos EUA. Os farmacêuticos, por exemplo, costumavam agir de forma independente e tomar as decisões sobre que tipos de medicamentos requeriam explicações para os pacientes e, atualmente, eles vêm tendo muitas interações com os clientes. O trabalho é monitorado por computadores que ditam o compasso e como fazê-lo. Eles trabalham em amplos espaços, onde frequentemente distribuem medicamentos através de sistemas de remessa por correio, de um modo totalmente diferente daquele ao qual estavam acostumados.

Isto não está acontecendo no momento em todas as profissões, mas somente com algumas ocupações onde a tecnologia está realmente mudando as definições do trabalho e reduzindo o controle dos trabalhadores. Mas, há algo comum a todas as profissões: é a crescente pressão sobre os indivíduos no sentido de dedicar-se ao campo onde se afunila o seu conhecimento.

Uma outra mudança que vemos no mercado de trabalho profissional é resultado de algumas das mudanças no nosso sistema global de comunicações. Trabalhadores de telecomunicações – não significa que eles não estão trabalhando – que não



Há algo comum a todas as profissões: é a crescente pressão sobre os indivíduos no sentido de dedicar-se ao campo onde se afunila o seu conhecimento.

estão necessariamente vivendo onde trabalham, mas atuam, de fato, como membros de um grupo de trabalho em particular, podem planejar e se agendar em várias partes do mundo e trabalhar em projetos usando computadores e comunicação telefônica fora de um escritório. Fazem um trabalho conjunto sem as fronteiras geográficas. Sem dúvida, isto muda a maneira como o trabalho é realizado em muitas ocupações profissionais.

Hoje, o trabalho pode ser transferido muito facilmente de um lugar para outro e os profissionais liberais e técnicos têm que adaptar-se e buscar caminhos para sobreviver dentro de uma economia global. Naturalmente, a globalização da economia é importante, mas vemos crescer também a terceirização.

ALTA SATISFAÇÃO NO EMPREGO

Com esta nova realidade, crescem os empregos ocasionais, que podem ser de curto prazo ou de pouca duração, podem ser temporários ou de meio expediente. Vemos que o que é bastante consistente é que o ideal do emprego de longa duração, com um único empregador, está distante da realidade. Trabalhadores trocam de empregadores regular-

mente. Os jovens profissionais empreendem essa mobilidade no mercado de trabalho, assumem que vão trocar de empregos com regularidade, constroem isto com segurança e não necessariamente vêem este processo como um peso, porque é o que estão acostumados a fazer, é o tipo de mercado que conhecem e que existe nesta economia global e no contexto da política neoliberal.

Há menos esperança no mercado interno de trabalho das empresas, menos confiança em progredir dentro dos limites de uma determinada empresa para os altos níveis de responsabilidade e mais confiança para mudar de um emprego para outro e, esperançosamente, progredir nesse caminho. Com o acréscimo de responsabilidade colocada nos profissionais individuais, está também em declínio a monitoria. Não temos o nível de monitoria acontecendo dentro dos locais de trabalho como estávamos acostumados a ver. Então, os profissionais liberais estão de certo modo por sua própria conta e precisam calcular por si próprios como podem progredir nas suas profissões. De alguma forma isto é um pequeno exagero, mas em comparação com o passado recente, é absolutamente verdade: a mudança está em curso. Ainda temos alguma monitoria acontecendo nos locais de trabalho, algum mercado interno de trabalho e alguns profissionais com empregabilidade por muito tempo, mas eles, mais do que a regra, se tornam a exceção.

As pesquisas que temos feito junto aos profissionais liberais nos EUA são bastante consistentes.

As pesquisas que temos feito junto aos profissionais liberais nos EUA são bastante consistentes.



Levantamentos feitos por mais de 10 anos, o mais recente em 2005, início de 2006, demonstram exatamente o mesmo padrão: alta satisfação no emprego. Profissionais liberais adoram o conteúdo e o desafio que o seu trabalho traz. Eles se identificam com suas profissões. Embora pareça contraditório em relação a algo que eu disse antes, eles também apóiam as organizações de empregados. Querem pertencer a organizações que congreguem outros membros de suas profissões.

Mas a chave para as questões nas quais estão interessados é a identidade da ocupação, o desenvolvimento profissional e a qualidade dos serviços que prestam. É com isso que eles estão preocupados. Querem que essas organizações se dediquem a essas questões, que se concentrem no suporte e na finalidade da identidade profissional, através de treinamento e educação que, há pouco tempo atrás, as organizações que os empregavam lhes ofereciam. Estão procurando por organizações de empregados que estejam preocupadas em promover a qualidade dos serviços que prestam.

Encontramos nos EUA profissionais liberais que preferem mais associações profissionais específicas que sindicatos, com uma margem de dois para um. No caso de vocês não estarem familiarizados com a distinção entre associação profissional e sindicato: uma associação profissional é uma organização de profissionais que promove a profissão, mas não se envolve de forma alguma com quaisquer questões dos locais de trabalho. Sindicatos, naturalmente, estão muito focados no local de trabalho.

Então, temos dois tipos diferentes de organizações nos EUA e vimos que muitos dos membros dos nossos sindicatos profissionais – de fato, a maioria dos associados aos sindicatos de profissionais –, simultaneamente, pertencem a associações profissionais, em algum campo específico. Há uma sobreposição de filiação. Uma amostra aproximada: mais de 80% dos profissionais liberais querem pertencer a uma associação profissional e somente em torno de 30% querem pertencer a sindicatos.

ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS ATRAEM MAIS

Os profissionais liberais tendem a se transferir para as associações porque elas se interessam pelas ocupações profissionais e se transferem para os sindicatos porque eles têm problemas no emprego e querem angariar poder. Mas as associações de profissionais parecem ter mais atrativo. Elas somam à profissão, elas firmam padrões de ética profissional, ajudam a definir ocupações, promovem a dignidade profissional assim como possuem uma identidade bastante forte com a ocupação e defendem-na. Elas estão também envolvidas em certificar padrões em nível nacional e, algumas vezes, certificação internacional de padrões para determinadas ocupações. Nos EUA isto é feito no nível estadual mais que no nível federal. E isto é



tratado de diferentes formas em diferentes países, mas nos EUA as associações de profissionais estão diretamente envolvidas em promover a legislação para requerer uma licença para profissionais que vão exercer a profissão. Tudo baseado em uma iniciativa política de leis locais mais do que federais.

Outra coisa que as associações profissionais fazem é publicar trabalhos sobre as profissões. Todas as associações profissionais que estudei – trabalhei junto a elas ou realizei entrevistas – têm ampla série de publicações. Algumas dessas publicações são revistas mensais mais populares, ou boletins online, mas também publicam material de jornalismo profissional – alguns deles até bem acadêmicos –, alguns mais orientados à prática e livros de referência para os profissionais. Assim, elas fornecem a informação que os membros da profissão precisam. Fazem isso na forma de publicações e oferecendo desenvolvimento profissional, seja aos próprios membros diretamente ou a instrutores para dar treinamento local. Oferecem conferências, cursos, programas de educação a distância etc. O desenvolvimento profissional ajuda a definir a associação, que também dá a oportunidade para os membros da profissão se articularem em rede, e

eles fazem isso através das divisões locais onde há reuniões regulares, usualmente uma vez por mês, ou nas associações estaduais.

A monitoria, – que como já tratamos, não está ocorrendo com a mesma frequência no local de trabalho – está se realizando agora através das associações de profissionais articuladas em rede de grupos que estabelecem – ou estão estabelecendo – intercessões para pessoas com especializações muito minuciosas dentro da profissão. Virtualmente todas as associações de profissionais têm as divisões locais e do estado, com grupos interessados em determinados tópicos. Os profissionais podem manter-se em contato uns com os outros, e os grupos estabelecem a rede que organiza uma lista de busca e diversas formas de comunicação via Internet, fazendo com que profissionais liberais de determinada especialização possam se comunicar regularmente.

O último item desta lista sobre o que as associações de profissionais fazem é relativamente novo: ativar os serviços do mercado de trabalho. O que encontramos são os próprios profissionais liberais – por conta da natureza mutável do local de trabalho e por causa da responsabilidade individual que

eles têm que perseguir no progresso da sua própria carreira – interessados em conhecer o que anda acontecendo no mercado de trabalho.

As associações de profissionais estão desenvolvendo algumas vezes métodos sofisticados de rastrear o merca-

O desenvolvimento profissional ajuda a definir a associação, que também dá a oportunidade para os membros da profissão se articularem em rede, e eles fazem isso através das divisões locais onde há reuniões regulares.



do de trabalho. Por exemplo: um engenheiro de computação de uma determinada especialidade que está procurando mudar para um novo emprego em San Diego, área da Califórnia, pode contatar a associação de profissionais e, por uma pequena taxa, conseguir uma lista impressa dos membros naquela área, com seus nomes em anexo, uma lista impressa dos salários e o pacote de benefícios que eles têm e, assim, quando for para uma entrevista para emprego em San Diego sabe exatamente o que esperar do mercado de trabalho e que tipo de salário é capaz de negociar, o que vai ajudá-lo nas negociações individuais.

Este tipo de serviço está se tornando muito comum. Por muitos anos as associações profissionais vêm mantendo listas de emprego, mas este é um aspecto menor e realmente não costuma ser um dos mais importantes produtos de suas atividades. Agora, elas estão realizando levantamentos detalhados e compartilhando essa informação com seus associados para que eles possam estar efetivamente dentro do mercado de trabalho, mas sem se envolver diretamente no local de trabalho. Uma razão para isso é que a maioria delas recebe suporte financeiro dos principais empregadores no campo e, com esses grandes empregadores suportando suas atividades, elas não querem se envolver em nada que se relacione com a forma como os trabalhadores e os empregadores interagem. Por isso, mantêm-se afastadas como se houvesse alguma coisa errada com isso. Não querem ter nada a ver com a relação entre empregadores e empregados.

Elas vão fornecer os serviços do mercado de trabalho, mas não os serviços do local de trabalho. O que é, talvez, uma oportunidade para os sindicatos.

O QUE MAIS PREOCUPA OS SINDICATOS

Por que os sindicatos estão preocupados com o modelo de associação profissional? Tratando desta questão em um nível mais amplo, nos EUA, como em muitos outros países que estão aqui representados nesta conferência, estamos sofrendo um período de consistente declínio dos sindicatos. A filiação aos sindicatos declinou para 7.4% no setor privado nos EUA: este é o índice mais baixo em mais de cem anos; um declínio incrível na filiação a sindicatos no setor privado. O setor público está se saindo melhor, com os profissionais liberais apresentando os mais altos níveis de sindicalização dentre todos os outros trabalhadores. Professores, particularmente, e trabalhadores das áreas de saúde e social, entre outros profissionais, são sindicalizados. Sindicatos do setor público nos EUA operam um pouco mais como associações do que como sindicatos: eles não atuam como militantes. Com diferentes abordagens estão tendo sucesso em atrair profissionais liberais e isto simplesmente está sendo transposto para o setor privado.

Todos devem ter ouvido falar que há um amplo debate dentro do movimento trabalhista nos EUA, há mais de dois anos, sobre o que os sindicatos



precisam fazer para se revitalizarem. Temos uma grande ruptura no nosso movimento trabalhista com sindicatos abandonando a AFL-CIO para formar uma nova federação. Eles não são tão diferentes dos sindicatos da AFL-CIO como tentam demonstrar pela retórica, mas certamente têm um enfoque claro no que se refere à organização. Sindicalismo político. Esse é o enfoque que AFL-CIO abraçou e segue, em contraponto aos sindicatos envolvidos em mudanças organizacionais. Mas o debate tende a focar onde a ênfase deve estar, e ambas as organizações têm visado os meios para reestruturar o movimento trabalhista.

CAMINHOS POSSÍVEIS NO MOVIMENTO SINDICAL

Os modelos alternativos de sindicatos que estão sendo discutidos aqui e vêm sendo discutidos em plena competição da economia neoliberal global consideram o que está acontecendo no mundo e como podemos sobreviver nesse ambiente. Mas há algo que tem sido deixado de fora da maioria dos debates, que é o papel que o sindicalismo ocupacional pode desempenhar em relação ao futuro dos sindicatos. Isto é particularmente relevante para profissionais liberais e técnicos porque eles se reúnem em associações profissionais por causa da identidade ocupacional. Eles querem organizações

que os ajudem a promover a profissão, que ajudem a defini-los como trabalhadores e como indivíduos. Neste contexto, o departamento para profissionais liberais do AFL-CIO tem preenchido esta lacuna e iniciado o diálogo do sindicalismo ocupacional com os profissionais liberais e técnicos.

Como mencionei anteriormente, em 2006 o Departamento de Empregados Profissionais convocou uma reunião com os presidentes dos sindicatos e o quadro de funcionários de alto nível para falar a respeito de novas formas de trabalhar os modelos de sindicalismo. O que podemos fazer para encaminhar mudanças no local de trabalho? O que podemos fazer para reduzir essa lacuna de representação e alcançar ainda mais os profissionais liberais do setor privado – não ignorando os trabalhadores do setor público? O que podemos fazer, na prática, para aumentar a presença do sindicato no setor privado entre profissionais liberais e técnicos?

Os presidentes nomearam uma força-tarefa de representantes que tem atuado em várias ocasiões, e essa força-tarefa, após reunião de dois dias em março de 2006, identificou três modelos a buscar: o da aprendizagem e desenvolvimento profissional, que é algo que os sindicatos têm na Grã-Bretanha e que atualmente é parte da legislação americana; a coalizão das organizações patrocinadoras do DPE, que estão ativando novos modelos para representar os trabalhadores; e as associações de profissionais. Este é o trabalho ao qual estou ligado e providenciando o andamento de pesquisas e uma linha de suporte.



Realizamos reuniões com grupos de trabalho das associações de profissionais várias vezes ao longo de 2007 mantendo contato regular com cada um deles.

Estamos nos empenhando na pesquisa sobre associações de profissionais para que possamos entender melhor como elas funcionam, quais as suas necessidades, quais seus interesses, como recrutam seus membros, como se articulam, que tipo de programas oferecem e qual seu papel no campo da ação política. Um segundo conjunto de trabalho que vimos fazendo é identificar as alianças existentes entre sindicatos e associações. Descobrimos que, apesar de esporádicas, vários sindicatos que estão atuando no âmbito do DPE, na verdade, estão articulados com algumas associações de profissionais. Queremos identificar quais são e pensar modelos que possamos ser capazes de usar ou construir.

Um terceiro ponto ao qual nos dedicamos é ao diálogo com as associações a respeito de mútuo interesse e da busca de oportunidades conjuntas. Alguns membros do grupo também estão interessados na possibilidade dos sindicatos criarem suas próprias associações, e não simplesmente se igualarem com as associações já existentes, mas, até onde vai o nosso enfoque, eles estão procurando oportunidades para estabelecer parcerias com as associações já existentes.

Avaliando a condição atual dos grupos de trabalho das associações de profissionais do DPE, iden-

Nos dedicamos ao diálogo com as associações a respeito do mútuo interesse e da busca de oportunidades conjuntas, na possibilidade dos sindicatos criarem suas próprias associações, e não simplesmente se igualarem com as associações já existentes.

tificamos 12 associações específicas com potencial de colaboração representando, basicamente, associações em engenharia, no campo das ciências, nas áreas de saúde, educação e jornalismo.

QUESTÕES EM PAUTA PARA SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES

Políticas públicas é uma área na qual os sindicatos trabalham, mas as associações enfocam mais intensamente a certificação e a regulamentação profissional, interessadas em atingir o poder político dos sindicatos. Não devemos nos surpreender com a constatação de que as associações estão interessadas nas atividades dos sindicatos. Interessa a elas ter um diálogo sobre salários e condições de trabalho porque estão sendo pressionadas por seus membros a pensar sobre essas questões, em especial para avaliar tendências salariais. É evidente o interesse das associações em absorver a bagagem dos sindicatos em campos específicos.

Por outro lado, monitoria e desenvolvimento



Se nossas ações não resultam em um substancial crescimento é porque não estamos trabalhando corretamente, não estamos nos movendo na direção correta porque o crescimento depende da habilidade dos sindicatos de continuarem a exercer influência.

profissional são áreas que interessam aos sindicatos e nos quais as associações são muito boas. Neste campo, os sindicatos gostariam de delinear caminhos, pois, assim, podem ampliar seus espaços com as oportunidades hoje oferecidas pelas associações.

Existe uma outra área de ação que merece que se conte sua história desde o início. Tudo começou com a avaliação de que as mudanças tecnológicas e o aumento da responsabilidade individual na força de trabalho vêm preocupando os profissionais em função do que podemos chamar do processo de “desprofissionalização”. Isto é, empregadores assumindo maior controle sobre o trabalho. Mas as associações de profissionais não gostam absolutamente deste termo. Seus membros, sob qualquer hipótese, se identificam como sendo “desprofissionalizados”. São profissionais liberais interessados – e isto é compatível com o nosso levantamento – na habilidade de se avaliarem no emprego. De certo modo, é uma forma diferente de dizer a mesma coisa, mas eles querem mostrar a capacidade de proteger o direito de exercer seu julgamento profissional. O termo que surgiu para descrever isso é “integridade profissional no interesse público”. Apesar do nome esta é a área onde focamos a

maioria nos nossos diálogos contínuos com as associações. A proposta é, a partir de uma série de eventos conjuntos, demonstrarmos que sindicatos e associações de profissionais podem e devem trabalhar juntos nessas áreas.

Devemos manter o compromisso com o local de trabalho e as preocupações com o mercado de trabalho. Em outras palavras, devemos ser verdadeiros quanto ao que somos e defendemos, mas também podemos encontrar maneiras de fazer isso enquanto adotamos algumas das melhores práticas das associações.

Nossa tendência, esperançosamente, é tentar encontrar caminhos para trabalhar em conjunto. Mas consideramos realmente a possibilidade de concorrer com essas organizações, especialmente naqueles locais onde as associações estão incomodadas com o que fazemos.

Existem modelos visíveis de sindicalismo que não incluem acordo coletivo e que estão mais próximos do modelo da associação de profissionais. Isto é especialmente importante no contexto dos EUA: os membros do sindicato são definidos não por decisão deles de se juntarem em um sindicato, mas porque o trabalhador está no local de trabalho onde são negociados, com o sindicato, os acordos coletivos.

Se nossas ações não resultam em um substancial crescimento é porque não estamos trabalhando corretamente, não estamos nos movendo na direção correta porque o crescimento depende da habilidade dos sindicatos de continuarem a exercer influência.



O futuro do movimento trabalhista pode estar relacionado às articulações entre sindicatos e associações de profissionais. Profissionais liberais estão experimentando as realidades dos mercados globais de trabalho na economia neoliberal. Suas preocupações estão focadas em salários e benefícios e, simultaneamente, no desenvolvimento profissional, na mobilidade do mercado de trabalho e em conservar a habilidade de exercer o julgamento profissional. Acreditamos que o diálogo e as alianças com as associações de profissionais beneficiarão os profissionais liberais e permitirão o crescimento dos sindicatos.

São essas as questões que estamos colocando em pauta neste debate, que incluem, entre tantas outras ações, a adoção, pelos sindicatos, das melhores práticas das associações de profissionais; a possibilidade de sindicatos e associações poderem trabalhar juntos; a mais alta prioridade que os sindicatos devam dar ao desenvolvimento profissional e, especialmente, às mudanças necessárias para que voltem a crescer.

QUESTÕES EM DEBATE

O que você quer dizer com neoliberalismo na arena global. (Jim Richard, vice-presidente da Sociedade de Profissionais de Engenharia em Empresas Aéreas – SPEEA).

O neoliberalismo não é progressista em nenhu-

ma das acepções, em nenhum sentido dos termos políticos que pensamos o outro, mas, tradicionalmente, em economia, uma economia neoliberal é uma economia de livre mercado. Assim, o neoliberalismo é a interpretação em curso da economia de livre mercado. O que temos visto em todos os países do globo, tem acontecido certamente nos EUA. Ambos os partidos políticos nos EUA têm abraçado as políticas neoliberais, a desregulamentação, a privatização, permitindo operações de negócios mais independentes e livres e promovendo ampliação global e de livre comércio. O neoliberalismo não leva em consideração nenhum custo humano que possa ser associado a ele e não inclui proteção apropriada para os trabalhadores. Por isso, somos os primeiros em neoliberalismo.

Como é feito, de fato, o financiamento das associações de profissionais? É somente através da empresa ou também os associados têm interesse em manter a entidade?

As associações de profissionais contam com recursos financeiros dos empregadores que pagam pelas atividades de desenvolvimento profissional de seus empregados. Contam também com a indústria, com grupos de empregadores que colocam anúncios nas suas publicações e patrocinam conferências. Trata-se de uma relação de trabalho muito íntima com seus empregadores. Isto é uma preocupação para os sindicatos, porque, obviamente, não queremos depender do bolso dos empregadores. Somos organizações que representam



os trabalhadores. Daí, então, não há dúvida que isto cria algumas tensões entre as associações e os sindicatos. Há casos onde os sindicatos podem trabalhar cooperativamente com os empregadores e isto pode ajudar o sindicato. Hoje, nos EUA, há vários exemplos de sindicatos que fizeram acordos de parceria com empregadores específicos, como ocorre na área de saúde, por exemplo. A chave para essa parceria é que os dois lados trabalhem juntos politicamente para promover recursos financeiros para a área de saúde, e o empregador assegura aos sindicatos a permissão para os trabalhadores se sindicalizarem e a oportunidade dos sindicatos contatarem os trabalhadores, organizá-los e recrutá-los como associados. Desta forma, são possíveis as alianças com os empregadores, mas elas serão diferentes dos tipos de alianças que eles têm com as associações de profissionais. Esta é uma área onde ainda vamos ter muita tensão ao tentarmos desenvolver essas relações.

Você acredita, de fato, que os sindicatos de profissionais estão unicamente situados hoje para guiar o que resta do movimento trabalhista, para criar comunidades profissionais altamente tecnológicas que os favoreça?

Durante toda a minha carreira trabalhei junto aos sindicatos, sempre como organizações que ofere-

cem poder aos trabalhadores. Daí para adaptar esta visão a uma nova realidade é um grande desafio. O que encontramos nas pesquisas sobre os profissionais liberais é que eles estão muito interessados em ações coletivas, mas também estão interessados em ter voz. Eles acreditam que sabem como as coisas devem ser no local de trabalho; eles acreditam que conhecem todos os erros de gerenciamento e que podem explicar como as coisas podem ser feitas de melhor forma. Eles querem ter voz, eles querem um relacionamento cooperativo junto ao gerenciamento. E se os sindicatos podem proporcionar isso, dando-lhes voz, vão atender às demandas dos profissionais liberais. Também acho que, uma vez que os profissionais liberais se tornam parte do sindicato e sentam-se à mesa e exercitam o direito à voz, vão entender melhor os limites de empregadores e empregados e seus interesses conflitantes. Há um tempo para os trabalhadores serem militantes. Assim, nossos sindicatos de profissionais nos setores públicos e privado são tão militantes quanto os outros sindicatos nos EUA, quando precisam ser. Mas, eles preferem um relacionamento cooperativo com os dois lados, respeitando um ao outro. Esta é uma contradição interessante: eles começam não querendo se iniciar na militância. Quando fazemos pesquisa entre os profissionais liberais sobre se eles preferem os sindicatos ou as associações, a primeira

coisa que os distingue é se estão interessados em participar de uma greve. Se eles estão interessados em fazer greve, querem os sindicatos. Se não, eles que-

Há casos onde os sindicatos podem trabalhar cooperativamente com os empregadores e isto pode ajudar o sindicato.

rem a associação de profissionais. Este é um desafio muito interessante. Meu colega, Larry Cohen, que é presidente dos trabalhadores em comunicações nos EUA, gosta de falar usando as imagens de estrada-real e estrada-vicinal. Há dois tipos de relacionamentos que você pode ter com os empregadores: você pode brigar com eles quando você precisa, mas você pode trabalhar quando você precisa. E penso que é este equilíbrio que o movimento necessita além de tudo. Acredito que os profissionais liberais, por causa do seu conhecimento, estão particularmente bem situados para buscar relacionamentos de estrada-real com os empregadores. Alguns trabalhadores que recebem baixos salários no setor de serviços, quase têm que brigar para conseguir o que querem. Assim, penso que temos espaço para todos os tipos de abordagens no movimento trabalhista, e o futuro não será particularmente de uma única abordagem. Acredito que todas elas são necessárias e que é muito promissora a abordagem da voz da estrada-real para organizar os profissionais liberais, e é uma parte crucial para qualquer futuro do movimento trabalhista.

No Peru, 30% da força de trabalho se constituem de profissionais agrupados em diferentes associações. Esses profissionais se revelam como uma elite de trabalhadores. Que estratégia você pode aconselhar-nos para uma integração mais efetiva entre as associações e os sindicatos? (Augusto Vargas, de Peru)

Alguns trabalhadores que recebem baixos salários no setor de serviços, quase têm que brigar para conseguir o que querem. Assim, temos espaço para todos os tipos de abordagens no movimento trabalhista, e o futuro não será particularmente de uma única abordagem.

Existem algumas associações muito mais fáceis de trabalhar do que outras. Algumas estão, de longe, mais confortáveis nas relações com os sindicatos e estas tendem a ser aquelas que já têm alguns membros associados ativos nos sindicatos. Penso que primeiro temos que encontrar as organizações certas para trabalharmos em conjunto, e nem todas as associações de profissionais estarão interessadas no diálogo. É absolutamente fascinante que nos EUA as associações de engenheiros – que historicamente não têm sido de forma alguma simpatizantes dos sindicatos – vêm se tornando mais amigáveis nos últimos anos, já que seus membros estão mais envolvidos com os problemas de mercado de trabalho. Por exemplo, o DPE tem um forte relacionamento com a Associação de Engenheiros Elétricos-IEEE. Algumas associações médicas, por conta de mudanças nas políticas governamentais – as companhias de seguro estão praticamente ditando que tipo de atendimentos de saúde elas podem fornecer – estão aumentando seu interesse em conversar conosco. A Associação dos Farmacêuticos, que mantinha em seus estatutos a inconsistência do sindicalismo, há aproximadamente quatro anos eliminou isso do seu estatuto, abriu



O desafio é real. Tudo é fruto da desregulamentação.

Como o governo muda as regras do jogo, os empregadores estão aptos agora a ter empregados temporários que trabalhem para eles por um ano, dois anos, três anos.

um grande debate, e sua atual liderança está muito interessada no diálogo com os sindicatos.

O primeiro passo é encontrar as associações que realmente querem trabalhar conosco, e o segundo é descobrir o que podemos fazer, o que podemos oferecer a elas. Este é um problema que os sindicatos nos EUA têm há muito tempo. Uma coisa que os sindicatos têm que fazer é descobrir algo que possamos fazer pelas associações e há um par de tentativas sobre isso que relatam que ajudar as associações acarretou maior influência política. Elas têm alguns limites a respeito de até onde podem ir por causa dos seus orçamentos e sua estrutura, mas os sindicatos têm uma influência política e têm poder político, e, assim, isto é alguma coisa que podemos oferecer-lhes. Temos que descobrir o que podemos oferecer, com muita clareza sobre o que podemos dar em troca, que poderá ser desde oportunidades de desenvolvimento profissional até monitorias. Acredito que existem alguns meios para levar isto adiante e que o melhor caminho é o diálogo.

Francoamente, eu gostaria que estivéssemos nos movimentando um pouco mais rapidamente. Penso que teria sido ótimo se tivéssemos nos encontra-

do com as 12 associações na semana logo após a reunião com o presidente, há um ano. Agora teríamos 150. Mas, isto não é a realidade. A realidade é que leva um tempo para conseguir que essas organizações se disponham a conversar. Acredito que estamos buscando o caminho certo.

Tendo em conta que o mercado na Colômbia – e na maioria dos países da América Latina e América Central – é 100% de trabalhadores, somente 20% pertencem à planilha direta das empresas e os outros 80% se dividem entre terceirizados e/ou autônomos, qual é a luz? O que poderia sugerir para sindicalizar esses trabalhadores terceirizados e/ou independentes, já que no nível de engenheiros e cientistas a maioria é independente? (Nelson Fonseca, da Associação de Engenheiros e da Central Ecol, Bogotá, Colômbia).

O desafio é real. Tudo é fruto da desregulamentação. Como o governo muda as regras do jogo, os empregadores estão aptos agora a ter empregados temporários que trabalhem para eles por um ano, dois anos, três anos.

São empregados permanentes ao menos por aquele período, sendo pagos com uma remuneração fixa sem benefícios e sendo tratados como autônomos. Essa prática economiza muito dinheiro para os empregadores e o que estamos fazendo nos EUA é atacar o meio de evasão legal e tentar empurrar para a designação apropriada. Existe uma



questão política legal sobre os benefícios dos trabalhadores ou empregados permanentes. Mas, sobre os trabalhadores mesmos, como informar-lhes sobre as ações possíveis dos sindicatos? Acredito que os sindicatos têm que ir bem além do que as associações já estão fazendo no sentido de suprir o mercado de trabalho de serviços, e esta é uma área de interesse, mas uma área que ainda não exploramos cuidadosamente como deveríamos. Porém, trabalhadores autônomos/independentes precisam de assistência no mercado de trabalho, de acesso à informação referente às oportunidades, assistência em potencial nas negociações com seus empregadores. Os sindicatos precisam ser muito criativos para imaginar que tipos de representação eles podem ser capazes de oferecer aos trabalhadores que não têm a expectativa de empregos de longo prazo junto a uma empresa. Um caminho é desenvolver todo um novo conjunto de serviços necessários ao interesse dos trabalhadores ocasionais.

Devemos entender que este cenário dos EUA é o mesmo na América Latina e na Europa? (Raul Otávio, Brasil)

Não conduzi qualquer pesquisa individual nem mesmo tive tempo substancial para me debruçar sobre os profissionais liberais na Europa. De acordo com o que entendi, a partir de conversas com dos colegas de lá, o mesmo padrão que vemos entre profissionais liberais nos EUA, são também vistos na Europa. Meu entendimento é que eles já estão experimentando o mesmo tipo de questões,

apesar de ser de uma forma levemente diferente. Geralmente, trabalhadores na Europa são politicamente mais conscientes que os trabalhadores dos EUA. Eles não estão tão focados no individualismo e, assim, pode haver potencial para outros modelos de sindicalismo.

Na Argentina, devido também à ânsia e à neura dos algarismos, a exclusão social dos profissionais liberais é um problema muito sério; existem estudos realizados em outros países do mundo acerca da exclusão, ou seja, os profissionais liberais que não podem realizar as tarefas para as quais foram capacitados? A outra: se não teríamos que gerar alguma agenda organizacional que promova uma tomada de decisão por parte de quem entra nas universidades, as associações e os sindicatos, para que os profissionais tomem consciência de que pertencem a uma classe trabalhadora e que muitas das decisões que eles tomam diariamente contribuem para aumentar a desigualdade social e deteriorar o meio ambiente. (José Sanz, secretário geral do sindicato de publicitários profissionais de uma empresa de telecomunicações da Argentina).

Um dos valores dos sindicatos de profissionais liberais organizados e trabalhando com as associações de profissionais é providenciar uma oportunidade para que esses trabalhadores reconheçam que eles não são simplesmente profissionais liberais, mas são trabalhadores, e as associações não fazem isso. As associações focalizam os profissio-



nais liberais como membros de uma determinada ocupação que têm um status de comando baseado na sua licença. Descobrimos que os profissionais liberais sindicalizados e que se envolvem na atividade sindical mudam com o passar do tempo porque a partir desse envolvimento eles aprendem que são realmente parte da classe trabalhadora, mas eles não chegam com esta atitude na maioria das vezes. Penso que a sindicalização é o melhor caminho para quebrar barreiras entre profissionais liberais e outros trabalhadores, e não importa se a sindicalização é a forma tradicional de sindicalização que temos hoje ou um novo modelo. A realidade é que trabalhadores que vão assumir posições de liderança nos sindicatos profissionais, seja qual for a forma, nesse papel eles terão a oportunidade de conhecer as limitações do trabalho somente como trabalhadores, e que tipo de problemas estarão enfrentando com os empregadores. Verão isto de um modo diferente, e reconhecerão sua frustração em exercer sua voz. Trabalhando junto ao sindicato dos professores há mais de 20 anos – e isto também é verdade no que se refere aos sindicatos de profissionais da área de saúde –, fiquei impressio-

nado como as pessoas que emergem como líderes locais mudam, uma vez que aprendem mais e mais sobre sindicatos e uma vez que continuam no movimento trabalhista.

Todo esse processo de alianças com associações de profissionais tornando-se mais articulados com os profissionais liberais, encontrando novos caminhos para unir-se com profissionais liberais de longo termo, ajuda a construir um forte movimento trabalhista de classe. Mas não podemos ser impacientes, não podemos atropelar nossa visão do que os sindicatos devem ser e impor esta visão aos profissionais liberais. Eles precisam se conscientizar e assumir por conta própria. Os engenheiros da Boeing, em Seattle, que entraram em greve alguns anos atrás eram trabalhadores que durante muitos anos recusaram-se a ter qualquer aproximação com a AFL-CIO e hoje isso mudou. É o que acontece quando trabalhadores conseguem ser parte dos sindicatos. Acredito que temos que ser pacientes com os profissionais liberais e ajudá-los a caminhar nesta direção. Temos que ser flexíveis o suficientes para criar as oportunidades para que as mudanças aconteçam.

*Richard Hurd é Professor de Estudos sobre o Trabalho na Universidade de Cornell, no Estado de Nova York, à frente de importantes pesquisas sobre o trabalho e a sindicalização de profissionais liberais, particularmente nos EUA.



OS SINDICATOS DO FUTURO

Graeme Henderson, Reino Unido*

Os recém-formados e os jovens são certamente o sangue novo das nossas organizações. Mas antes de entrar nessa questão, gostaria de situar a Prospect, sindicato com mais de cem mil membros no Reino Unido, que representa tanto o setor público quanto o privado. Muito da essência da Prospect é, na verdade, o reflexo do que podemos entender como a marca para o futuro, um conceito dinâmico, pró-ativo e esperançoso.

Através de uma pesquisa escolhemos este nome para o nosso novo sindicato, formado da fusão de dois sindicatos existentes. Pesquisamos sobre o que os profissionais pensam verdadeiramente sobre os sindicatos, o que eles realmente querem e constatamos que eles querem organizações que pensam muito à frente.

Não estou sugerindo a vocês que renomeiem suas organizações – ‘prospect’ – o que provavel-

mente criaria muita confusão. Mas penso que isto é muito importante dentro de uma economia em desenvolvimento. É nas economias em desenvolvimento que você realmente lança sua mercadoria à venda no atacado. O que eu espero fazer aqui é estimular algumas idéias e debatê-las com clareza, tendo como base as nossas experiências dentro do Reino Unido, mesmo sabendo que podem não funcionar em muitas outras partes do mundo.

Há muito em comum na abordagem das questões sobre sindicatos e associações com as quais nos defrontamos. Penso que são relevantes em toda parte no mundo do trabalho. E o que espero fazer é focalizar muito rapidamente algumas estatísticas demográficas, o impacto sobre a economia global e algumas questões chaves nas quais os trabalhadores jovens, no Reino Unido e Europa, certamente, estão atuando.



Pesquisamos sobre o que os profissionais pensam verdadeiramente sobre os sindicatos, o que eles realmente querem e constatamos que eles querem organizações que pensam muito à frente.

Estou completamente de acordo com o que Richard Hurd disse. Sua experiência nos EUA é muito semelhante à nossa experiência no Reino Unido e também trabalhamos em um ambiente muito parecido.

Os associados de hoje se parecem mais com profissionais de quadro de funcionários que profissionais do sindicato, um sindicato de profissionais, especialistas e gerentes. Temos muitos engenheiros e cientistas como filiados, mas não somente esses. Temos outros profissionais também e um crescente número de mulheres, particularmente no setor profissional – que penso que é algo bem-vindo. A densidade de mulheres como nossas associadas tem mudado significativamente no decurso dos últimos 20 anos.

Também temos muito mais associados transitórios. As pessoas não se juntam a organizações por toda uma existência. Elas mudam de uma organização para outra. Isso propõe consideráveis desafios para nós. A mídia, um caminho inteligente, sabe como colocar as coisas lado a lado e como realmente usar a informação tecnológica e outros recursos potenciais.

Estamos empreendendo algumas pesquisas entre nossos associados existentes e também os po-

tenciais futuros associados dentro do Reino Unido e, mais uma vez, isto é parte do processo pelo qual penso que todos os sindicatos podem seguir. É muito importante estabelecer com quem estamos falando, o que eles querem realmente, e as aspirações dos acadêmicos no Reino Unido e por toda a Europa.

Algumas corporações são muito familiares, outras são novas, mas há muito mais ênfase atualmente no manejo da carreira, refletindo bastante sobre o fato de que as pessoas não estão necessariamente empregadas por um empregador pela maior parte da sua vida de trabalho, e sim que elas estão aptas a mudar. Assim, o manejo das carreiras é uma questão muito importante.

Elas têm as mesmas preocupações que qualquer outro trabalhador, particularmente em termos de pagamento e pensão. Em toda parte do mundo há uma grande pressão sobre os fundos de pensão. As pessoas estão focalizando bastante o futuro assim como o desenvolvimento imediato da carreira. Mas também estão aumentando sua preocupação a respeito da segurança no emprego, e penso que Richard Hurd estava certo, que muitos profissionais já não buscam trabalhar para um empregador, mas mudam de um empregador para outro.

A questão da segurança no emprego tem certamente aumentado suas preocupações, e esta é uma preocupação enorme para eles. Outra grande preocupação é com as questões de justiça social. Campanhas globais como “História da Pobreza”,



por exemplo, é um bom exemplo disso. Questões de meio-ambiente, mudanças climáticas, são bons exemplos também. Esses costumam ser os focos dos jovens. Penso que há um certo desencantamento por todo o Reino Unido e em muitas partes do mundo em termos de política tradicional, e o pessoal jovem e os acadêmicos estão muito mais dispostos a se engajar em campanhas de alto nível.

Então, quais são as expectativas dos nossos acadêmicos? Em primeiro lugar, eles querem um sindicato que seja profissional e, o principal, que seja relevante para a carreira, com múltiplos empregadores e que esteja relacionado com Tecnologia da Informação-TI e familiarizado com toda a extensão da tecnologia. É preciso que ele esteja muito consciente da publicidade e como convencer com a mensagem, como promover suas próprias carreiras.

É importante ressaltar que Prospect é politicamente neutra e tem sido sempre assim. Em seu nascimento foi formada por dois sindicatos que também eram politicamente neutros. Isso acontece fundamentalmente porque uma das suas divisões é de funcionários públicos. Não obstante, o ânimo está afastado dos sindicatos, o que é necessariamente favorecedor a uma determinada facção.

E, finalmente, que os acadêmicos estão observando muito nosso sindicato como um provedor de serviços de relevante qualidade. Então, como convencê-los? Primeiramente, o uso da mídia criativa, o tipo de coisa que profissionais

jovens têm contato durante seu dia de trabalho. Marketing crítico vigoroso.

Também é muito importante que nosso balanço de assinaturas reflita ganhos iniciais baixos. Na verdade, temos uma escala progressiva de assinaturas com muitos reflexos baseados nos salários. Mercadorias de marcas adequadamente registradas, por exemplo, adesivos para lembretes da Prospect, que são usados muito extensivamente por todo o Reino Unido. É através da comercialização desses objetos que as pessoas usam no cotidiano que os faz lembrar a relevância e importância de ser um membro de um sindicato.

Mas, também muito importante é a ênfase real no desenvolvimento verbal e particularmente em termos de serviços como os aconselhamentos de carreira. As pessoas querem progredir, elas querem ir à frente, tendo um sistema adiante. E também usando verbas governamentais para a educação, como a National Trust, por exemplo. Há, porém, suficiente verba governamental disponível para isto no Reino Unido e, mais uma vez, isto é parte dos lucros do sindicato, ganhos de representação dos sindicatos.

Há algo mais prático em termos de reunir acadêmicos, algo do tipo como reunir stands de empre-

Temos outros profissionais também e um crescente número de mulheres, particularmente no setor profissional – que penso que é algo bem-vindo. A densidade de mulheres como nossas associadas tem mudado significativamente no decurso dos últimos 20 anos.



gadores nas feiras universitárias, como eu comecei a fazer e fui bem sucedido. E certamente vocês vão ter muito mais probabilidade de sucesso se vocês, na verdade, fizerem isso trabalhando juntamente com os empregadores. Este é um ótimo meio de promover a mensagem aos jovens acadêmicos e ao pessoal da universidade.

Artigos

Para difundir a mensagem, colocamos artigos nos jornais de grêmio estudantil ou quaisquer tablóides que estudantes lêem, além de folhetos direcionados e também tentamos prover serviços que são de particular benefício aos acadêmicos.

Hipoteca Prospect

Existe uma grande proporção de jovens com idade abaixo de 30 anos que têm hipotecas causadas pelo custo de moradia na Grã-Bretanha. É vital proporcionar-lhes uma vasta liquidação de dívidas.

Transferência internacional de emprego

Temos desenvolvido um programa muito bom com nossos amigos e colegas da APESMA da Aus-

Penso que há um certo desencantamento por todo o Reino Unido e em muitas partes do mundo em termos de política tradicional, os jovens e os acadêmicos estão muito mais dispostos a se engajar em campanhas de alto nível.

trália. A idéia é dar oportunidade para que engenheiros e cientistas trabalhem no exterior, na Austrália ou, reciprocamente, para australianos que vêm trabalhar na Europa.

Em países como os EUA e Reino Unido, onde você tem que pagar taxa de ensino, os estudantes, muito freqüentemente, iniciam suas vidas de trabalho com um grande déficit. A questão é como eles administram isso e começam uma carreira de sucesso. E também questões como taxas de reembolso. Exatamente quando eles estão iniciando uma carreira, podemos planejar para que tenham uma substancial taxa de reembolso. Tivemos muito sucesso. As filiações aos sindicatos no Reino Unido vêm declinando muito no setor privado. Agora, os filiados do setor privado têm, na verdade, mantido a si próprios.

Pelo terceiro ano consecutivo, a densidade do sindicato está alta no momento para as mulheres mais do que para os homens. Penso que isto é uma tendência atual em todo o mundo desenvolvido e certamente dentro do Reino Unido e dentro da Europa.

Muito significativamente, mais de um terço dos empregados têm mais de 35 anos. Ao comparar associados de vários sindicatos vemos que somente um quarto deles tem idades entre 25 e 34 anos. Penso que isto dá a vocês uma idéia do desafio que no momento enfrentamos.

Aceitando a idéia de que as pessoas trabalham para mais de um empregador durante o curso de sua vida de



trabalho, é muito importante que reconheçamos a condição de portabilidade, em contato direto com a força de trabalho e realmente respondamos a isto. Assim, estamos certamente enfocando bastante sobre o conceito de um sindicato para a vida. A Prospect deve permanecer com aqueles membros mesmo que eles possam mudar para outro empregador onde não possam ter mobilização coletiva.

Isto é muito relevante com relação a algumas das questões que Richard Hurd mostrou, como se nós devêssemos aceitar em uma organização coletiva tradicional pessoas que são essencialmente individuais no processo de filiação.

Ainda são uma minoria, mas, não obstante, frequentemente mantemos pessoas mesmo que estejam trabalhando em companhias onde nós não temos mobilização coletiva, ou onde se tornem de fato consultores autônomos. Estamos estudando e observando se devemos reconhecer isto oferecendo um vínculo especial, talvez uma assinatura diferente com diferentes serviços.

Isto é de fundamental importância para nós e é um dos maiores problemas que encaramos no momento. Jovens tendem a atravessar o sistema educacional do Reino Unido com muito pouco conhecimento referente aos sindicatos. Pior que isso, o que eles realmente sabem a respeito dos sindicatos é mais pela imprensa marrom. Há, no entanto, meios pelos quais penso que podemos reverter

Os estudantes estão com débitos substanciais e muitos empregadores relutam em contratar pessoas se pensarem que seu investimento em treinamento pode ser perdido rapidamente se o acadêmico ou recém-formado transferir-se para outra empresa.

isso. Anteriormente eu toquei no fato de que, no Reino Unido, muitos acadêmicos que estão deixando a universidade chegam ao fim do curso com um débito absolutamente substancial.

O que estamos avaliando agora é a possibilidade de tentar negociar com os empregadores para, de certo modo, dar-lhes preciosas boas-vindas. Os estudantes estão com débitos substanciais e muitos empregadores estão relutantes em contratar pessoas se pensarem que seu investimento em treinamento pode ser perdido rapidamente se o acadêmico ou recém-formado transferir-se para uma outra empresa.

Como consequência, os benefícios dessas preciosas boas-vindas douradas, é uma volumosa quantia em dinheiro que ajuda os estudantes a reduzir em seus débitos, mas ao mesmo tempo faz com que eles fiquem atados a um contrato com o compromisso de trabalhar para tal companhia por um período determinado de tempo. Isto dá aos empregadores alguma certeza e, seguramente, beneficia de imediato os acadêmicos ou recém-formados, ajudando-os a reduzir seus débitos.

Este é um ótimo exemplo de um projeto em particular, um projeto-piloto relacionado com a



identificação de oportunidades e treinamento para um engajamento de alto nível, principalmente na indústria nuclear.

Há várias organizações que não significarão muito para vocês – a menos que vocês estejam baseados no Reino Unido –, mas uma coisa importante é que são organizações não-governamentais e organizações governamentais, organizações do setor privado, de qualificação de educação superior. Estamos, na verdade, trabalhando com eles para disseminar esta mensagem e enfocando bastante sobre os desejos dos acadêmicos para, mais adiante, estimular conhecimento e desenvolvimento profissional.

Parte disso é para ser usado com relação ao conceito de representantes de aprendizagem do sindicato, que tem sido abordado assim por eles, tornando-os campeões do mais elevado aprendizado, mas também para identificar um nível mais alto de treinamento e oportunidades educacionais. Este é um projeto de muito sucesso que está em andamento, e estamos obviamente esperando estendê-lo amplamente junto a todos os nossos filiados no Reino Unido.

Para concluir, acredito que o público-alvo do sindicato tem mudado fundamentalmente e que

se vamos atrair acadêmicos e manter os que já existem, preservando a filiação, ligando toda a sua vida de trabalho, precisamos ser relevantes para com os desafios com que eles se deparam no seu local de trabalho. Isto significa que precisamos manter nossos membros atuais e recrutar novos, mas também precisamos ter estratégias e políticas que sejam relevantes e que possam mudar com os tempos. Acredito que tradicionalmente somos uma grande organização e respeitamos a tradição do movimento sindical, mas francamente, há momentos que você precisa ser muito mais radical nas suas abordagens para ser bem sucedido e se manter conectado com os tempos modernos.

Há também desafios nos quais temos que fazer como um sindicato que talvez quebre alguns dos tradicionais meios pelos quais as coisas eram feitas, e muita abertura mental e de coração para outras formas de fazer as coisas. Em essência, o que vem ao caso é que precisamos ser pró-ativos com nossa agenda, não sermos reativos aos empregadores. Precisamos na verdade, estabelecer o cenário, ser dinâmicos, pró-ativos, e precisamos pensar adiante se vamos atrair os futuros recém-formados e conseguir mantê-los filiados aos sindicatos.

*Graeme Henderson é presidente da Prospect, sindicato do Reino Unido, com mais de cem mil filiados.



O CARÁTER MISTO DAS ENTIDADES

Lisbeth Andersen, Dinamarca*

A Associação de Engenheiros da Dinamarca – IDA é uma sociedade dinamarquesa de engenheiros, uma sociedade profissional que também atua como um sindicato. Somos um pouco diferentes. É importante expor sobre as organizações de engenheiros que temos na Dinamarca porque isto explica o trabalho que fazemos.

No passado, as únicas pessoas admitidas na IDA eram as que tinham a graduação em engenharia ou que estudavam engenharia. As incumbências principais eram apoiar os membros no tocante às suas condições de emprego, estabelecer sociedades de ciência e tecnologia e articular com as redes regionais.

Em 2007, ainda temos parte do sindicato composta por engenheiros profissionais, mas somos mais do que isto. A IDA se abriu para um grupo mais amplo de filiados. Hoje, não somente engenheiros, mas qualquer grupo de especialistas que trabalhem

dentro da engenharia e tecnologia pode tornar-se membro da IDA. Isto quer dizer que a organização está mais conectada com as condições de trabalho do que com a educação formal, criando melhor relação dentro das articulações de rede com transferência de conhecimento, por exemplo, entre os engenheiros e os membros da área de Tecnologia da Informação-TI ou experiência educacional científica.

A IDA tem 62 mil membros. Com uma população de 5.3 milhões de pessoas na Dinamarca, ela é a maior organização para acadêmicos no país. Isso, levando em consideração que na Dinamarca temos quase que completamente ocupados todos os empregos para engenheiros. Faltam engenheiros no mercado de trabalho e vemos que, no futuro, esta falta vai ser ainda maior.

A IDA tem um quadro de funcionários de aproximadamente 150 pessoas. Isso pode ser conside-



rado um número grande, mas é necessário já que, como disse, somos mais do que um sindicato. Os serviços essenciais oferecidos são aqueles de cunho interno, que dizem respeito à educação e aconselhamento. São serviços que se referem à vida profissional dos membros, às articulações em redes profissionais e sociais. Essa é o que chamamos de “porção profissional” da organização: sua influência política, seminários e conferências.

Focamos também em uma área mais comercial, que é a seguradora, seus benefícios financeiros que, entre outras coisas, estão relacionados a descontos em diferentes tipos de lojas e outros tipos de ofertas. É eficiente tanto para recrutar como para manter associados. Pode soar um tanto conservador; é um tanto comercial para uma associação, mas funciona perfeitamente bem.

No campo da Consultoria Legal, a IDA cuida dos interesses dos empregados, gerentes e autônomos, em todos os assuntos legais referentes à remuneração e contratos de emprego, condições de trabalho, planos de carreira etc. , Também negocia acordos coletivos para engenheiros no setor público e, quando solicitado, representa seus membros em medidas judiciais e arbitragem.

É importante frisar que não temos muitos acordos coletivos, uma vez que quase todos os nossos membros que são do setor privado estão empregados sob contratos individuais. Como a maioria está no setor privado, isto nos traz um desafio.

Para simplificar a extensa articulação em rede, a IDA tem um grande número de sociedades nacionais

de ciência e tecnologia avançadas, e grupos especializados, como por exemplo, os Engenheiros Químicos, a Sociedade Dinamarquesa de Tecnologia Computacional e a Sociedade de Tecnologia Sustentável. Estes são apenas alguns exemplos.

Essas sociedades e grupos contribuem para manter nossos membros continuamente atualizados nas tendências, desenvolvimento e eventos dentro das diversas áreas da engenharia. Organizam conferências, reuniões e encontros internacionais, assim como se mantêm atualizadas e introduzem novos conhecimentos para os membros na Dinamarca.

Nossa influência política é uma das áreas da organização que tem sido enfocada cada vez mais nos últimos anos. Temos comitês que trabalham com diferentes tipos de questões políticas que são importantes tanto para a vida profissional quanto para a educação, mantendo os conhecimentos dos filiados atualizados e dando-lhes o treinamento que precisam para não se tornarem obsoletos.

Em um primeiro momento, estas questões políticas se referem à educação e treinamento dos engenheiros, mas também envolvem questões tais como: oportunidades iguais, mercado de trabalho, energia, desenvolvimento sustentável, questões ambientais etc.

Fazemos isto porque acreditamos que tentar influenciar os parlamentares está dentro do interesse dos nossos membros e, na verdade, temos tido muito bons resultados algumas vezes. Estamos melhorando nesta área.

É muito importante para nossos membros estar



online. A maioria deles gosta de pesquisar na Internet para descobrir informações que precisam. Pensando nisso, a IDA mantém um abrangente sistema de auto-ajuda no endereço ida.dk, onde os membros podem encontrar informações sobre contratação e orientação sobre entrevistas de emprego para usar como exemplo, entre outras coisas. Os membros também recebem eletronicamente informações sobre os demais associados. Se há, por exemplo, um evento relacionado à energia ou sobre trabalho no exterior, o associado receberá um e-mail sobre o evento, ou poderá obter isto através de mensagem.

Esse tipo de serviço é novidade e sabemos que precisamos continuar atentos para um fato: a IDA é somente uma organização entre as muitas ofertas de uma vida cotidiana por demais atarefada. Sabemos que temos que nos manter visíveis para todo o cenário comercial.

MISSÃO PARA 2011 E DIVERSIDADE DE SERVIÇOS

Após a recente eleição o presidente e o comitê executivo esboçaram uma previsão para 2011 com o objetivo de fazer crescer em 33% os membros, reduzindo a taxa de filiação em 25% ao mesmo tempo. Isso tudo deverá acontecer mantendo o nível dos mesmos serviços de hoje.

Temos que estar alertas quanto às necessidades dos diferentes

segmentos. São questões muito diferentes e nós temos que tomar o cuidado de nos comunicarmos de maneira diferente – e correta – com os esses segmentos. Não podemos, por exemplo, falar com os estudantes da mesma forma que falamos com os aposentados ou gerentes.

A missão para 2011 exige uma estratégia muito bem focalizada. Temos um objetivo claramente definido para o futuro, e pensamos que esta é a chave para o sucesso. A estratégia é bastante ampla para ser elaborada na construção do levantamento de membros. Um dos pontos importantes nesse caminho é perguntar aos membros o que eles querem, porque esta é a única maneira de saber se fornecemos os serviços corretos.

O foco é nos serviços que têm a mais alta prioridade entre eles, e assim a filiação prova ser útil. As ofertas supérfluas são cortadas e isto, naturalmente, minimiza os custos. Se vamos ter mais membros e reduzir a taxa, temos que cortar em algum lugar para minimizar os custos. É importante que cada departamento saiba qual é o objetivo para a organização e para o departamento.

Há alguns anos tivemos um bom exemplo: fizemos algumas camisetas muito bem humoradas. Os jovens acharam muitíssimo engraçado, mas os

Na Dinamarca temos quase que completamente ocupados todos os empregos para engenheiros. Faltam engenheiros no mercado de trabalho e vemos que, no futuro, esta falta vai ser ainda maior.



A missão para 2011 exige uma estratégia muito bem focalizada. Temos um objetivo claramente definido para o futuro, e pensamos que esta é a chave para o sucesso.

mais idosos não gostaram. É bom aprender a partir das más experiências, que foi o que aconteceu. A IDA é marcada pelo marketing dos produtos e serviços e os membros aceitam a definição da marca como sendo de boa experiência em diferentes circunstâncias.

Temos um projeto no qual associados trazem associados, cuja idéia partiu de uma organização de engenheiros noruegueses. Esperamos que os membros que tiveram uma boa experiência com a IDA contarão a seus amigos e colegas, que poderão ser nossos novos membros, se eles ainda não são, e, nesse caso, naturalmente, que eles tenham algo em troca se nos apresentarem um novo membro.

Quando temos uma campanha, sempre pensamos em como podemos aumentar a lealdade dos nossos membros já filiados. Isto é muito importante porque se nossos membros efetivos falam mal da IDA para seus colegas, por conseguinte, eles não vão querer se tornar membros e, se eles já são, vão considerar a possibilidade de deixar de ser.

É muito importante conseguir novos membros e realmente estamos indo na direção certa, não muito rápido, mas somos um dos poucos sindicatos na Dinamarca que tem um aumento no número de membros.

ESTIMATIVA DO DIRECIONAMENTO DA MÍDIA

A escolha da mídia é uma das chaves do sucesso. Focalizamos na qualidade ao invés da quantidade na

escolha da mídia. Fazemos publicidade em murais próximos a locais de trabalho, com amplo potencial de membros ou universidades. Fazemos publicidade pela Internet somente em websites usados por muitos membros em potencial, e este uso de mídias diferentes é baseado em análises.

Os anúncios são pensados e feitos sob medida para o segmento; os anúncios direcionados para os estudantes, por exemplo, têm uma linguagem visual voltada especificamente para eles.

É fácil chamar para a ação em todos os pontos; mas não é o suficiente. Se não há também a facilidade para se realizar a filiação, temos um problema. Se eles estão na Internet e vêem o anúncio da IDA e pensam “bem, talvez seja interessante me tornar um membro”, é preciso que seja fácil para eles. O caminho é o website da IDA. No site eles podem preencher um formulário de inscrição. E tem que ser intuitivo. É por isso que também trabalhamos com o código do SMS. Com ele, basta enviar um SMS para um número, e a IDA telefonará de volta para você. Você pode reagir imediatamente, aqui e agora, quando vir o anúncio.

Um outro processo interessante foi, em 2006, o ano da energia na Ida. O objetivo do ano da energia era uma redução de 50% na emissão de CO2



até 2030, auto-suficiência sustentada, e quadruplicar a exportação de tecnologia de engenharia dinamarquesa em 2030. Para isso, temos usado nossos membros que são realmente peritos em energia para trabalhar no assunto, que é uma forma de contribuir para a discussão na sociedade sobre o tema.

O parlamento apresentou um plano de energia no outono de 2006 e tivemos uma boa discussão. A discussão foi para a mídia e o comitê de energia do parlamento convidou a IDA para ir e apresentar o nosso plano. Isto foi um grande sucesso para nós. Fomos pró-ativos neste caminho, sempre muito árduo. Acho que esse é o caminho a ser seguido.

*Lisbeth Andersen é presidente da Associação de Engenheiros da Dinamarca-IDA, com 62 mil membros. A Dinamarca foi sede da III Conferência, realizada em 2003, em Copenhague.



O sindicato virtual é mais uma de uma série de iniciativas que estamos experimentando para ver se há novos caminhos de encorajamento para filiar-se a um sindicato profissional.

UM SINDICATO VIRTUAL PARA PROFISSIONAIS

John Vines, Austrália*

A Associação de Profissionais Engenheiros, Cientistas e Gerentes da Austrália – Apesma, com aproximadamente 42 mil membros empregados nos setores público e privado: 50% empregados com contratos individuais e 50% com acordos coletivos. Algumas pessoas podem descrever-nos como dois sindicatos em um: somos um sindicato coletivo, principalmente dentro do setor público, e um sindicato individual principalmente no setor privado.

Há uma experiência que a Apesma está para desenvolver em busca de uma alternativa para o sindicato tradicional. Chamamos a isso, talvez, de um ponto de partida para a filiação a um sindicato. Estamos criando um sindicato virtual para profissionais. As pessoas que contribuirão para esse sindicato virtual não serão consideradas como membros do sindicato como tal, mas preferencialmente, assinantes de um serviço de informação.

Abrigamos engenheiros, cientistas, arquitetos, farmacêuticos e gerentes em ambos os setores público e privado. O sindicato virtual é mais uma de uma série de iniciativas que estamos experimentando para ver se há novos caminhos de encorajamento para filiar-se a um sindicato profissional.

A idéia do sindicato virtual surgiu porque descobrimos que os profissionais estão menos inclinados nestes dias a reunir-se em sindicatos tradicionais. E, em conseqüência, vimos observando caminhos para fornecer oportunidades para que um maior número de profissionais, no mínimo, possa acessar alguns dos serviços que temos desenvolvido.

A proposta é aumentar o interesse dentre os não membros em acessar esses serviços. Dizemos que isto pode ser, finalmente, o ponto de partida para a filiação sindical. O primeiro degrau é tornar-se um assinante do sindicato virtual. Estamos



chamando de sindicato virtual 'profissionais no trabalho', o melhor nome selecionado.

Vale reafirmar que nos referimos a essas pessoas que aderem ao sindicato virtual, como "assinantes" que não são membros, sempre esclarecendo a distinção entre o sindicato virtual e a associação. Assim, as pessoas que são membros da associação podem ver que seu pacote de benefícios é melhor do que o pacote do assinante.

NÃO HÁ DEMOCRACIA NO SINDICATO VIRTUAL

No sindicato virtual não há votação de membros. Isto é controlado pelos membros da associação. O sindicato virtual está todo o tempo online, fornecendo serviços. Neste estágio não há oportunidade para um contato pessoal, o que os membros do sindicato podem ter.

Temos realmente tentado distinguir entre a filiação sindical e o assinante do sindicato virtual. Como podem imaginar, esta foi uma questão bastante controversa porque muitos dos nossos líderes sentiram que seriam membros aqueles que se afastassem e se tornassem assinantes do sindicato virtual, porque o custo de ser assinante do sindicato virtual é bem menor que o custo da filiação ao sindicato.

Os tipos de serviços que estão sendo oferecidos aos assinantes do sindicato virtual são serviços tais

como o Construtor do Contrato de Emprego Online, que é uma peça sofisticada de tecnologia, com muitos menus para navegar. Quando as pessoas entram no website elas podem, de fato, construir seus contratos de trabalho baseados nas inúmeras opções disponíveis. Este é o primeiro dos serviços.

O segundo é o modelo de Contrato Padrão de Emprego que é exatamente o que os assinantes serão capazes de baixar e usar como base para seu emprego. O terceiro desses serviços é o que chamamos de Calculador do Pacote de Salários. Na Austrália você pode ter um número de componentes no seu pacote de salário, como carro, plano de pensão, computadores, telefones celulares, que atraem taxas mais baixas. Assim, você pode configurar seu pacote de remuneração para conseguir uma taxa mínima a pagar. O calculador online do pacote de salário possibilita elaborar a melhor configuração com a mais baixa taxa, e é absolutamente legal.

O serviço chamado Calculador de Salário é baseado num banco de dados de remuneração ou informações sobre salários a partir de uma série de levantamentos. O assinante pode ir ao website e dizer, por exemplo: 'Sou um engenheiro, trabalho em Sidney, em uma indústria de água, tenho mes-trado e 15 anos de experiência', e o programa vai dizer qual o alcance dos salários, para alguém com aquele perfil. Outro exemplo: 'Quero saber qual é o salário médio, ou o mais alto, ou o primeiro mais alto', seja qual for o ponto sobre salários em que está especialmente interessado.

Neste caso, o ponto final é a atualização do mer-



cado de trabalho. Produzimos uma atualização detalhada do mercado de trabalho de seis em seis meses para cada um dos grupos de profissionais que representamos. E o que queremos é fornecer aos nossos membros – e, neste caso, aos nossos assinantes – informações das tendências do mercado de trabalho e como isto impacta suas profissões em especial. Fornecemos orientações do que acreditamos ser uma previsão crescente dos salários para os próximos 12 meses. Ter acesso a essa informação é um benefício significativo para os assinantes.

Os outros benefícios não-empregatícios relacionados são aqueles típicos: seguradora, empréstimo para compra de casa de baixo custo, cartões de crédito e assim por diante. Vale registrar o Cartão de Descontos Embaixador, com uma série de descontos em restaurantes, cinemas, teatros, locais de entretenimento e hotéis, entre outros.

ESTRATÉGIAS PARA CRESCER

A taxa de filiado é de 400 dólares norte-americanos e está com preço de aproximadamente 150 dólares, significativamente mais baixo que a taxa plena de filiação.

Com o resultado do primeiro estágio, que funcionará se for significativo o número de assinaturas para os serviços, o segundo estágio vai oferecer su-

Fornecemos orientações do que acreditamos ser uma previsão crescente dos salários para os próximos 12 meses. Ter acesso a essa informação é um benefício significativo para os assinantes.

porte pessoal (face a face) para os assinantes, com uma taxa de serviços básicos. O que estamos testando é o conceito de uma taxa de serviços, ou se preferem, um formulário de filiação ao sindicato. Por isso investimos em serviços que são relevantes para o nosso potencial filiado.

Poderíamos ver a possibilidade de cobrar por isso em torno de 120 dólares por hora, usando nossos próprios advogados e outros conselheiros em questões trabalhistas. Na prática, estamos procurando estabelecer um valor para a filiação da associação APESMA ou para a filiação ao sindicato. Porque o que esperamos é que nossos membros compreendam que se eles precisarem de alguma informação que estava lhes custando 120 dólares, em breve eles se dariam conta que seria muito mais vantajoso pagar o preço do pacote pronto do que o preço da taxa de serviço. O que estamos tentando fazer é estimar realmente o valor desta filiação completa, o “pacote pronto”, como dizem os profissionais de marketing.

Nosso alvo de mercado, inicialmente, é uma área que não está sindicalizada na Austrália. Há muito pouca sindicalização entre os profissionais de TI. Atualmente fazemos um levantamento anual de salários dos profissionais de TI e fazemos



isso com a sociedade profissional, a sociedade de computação australiana. Em consequência, temos acesso a um grande número de profissionais de TI que fornecem as informações sobre salários, o que nos proporciona um banco de dados que usamos para o calculador de salários que eu mencionei anteriormente. Já temos muito boas informações sobre a relevância das necessidades dos profissionais de TI e, com isso, um bom ponto de partida.

O fato dos profissionais de TI serem, em sua grande maioria, não-sindicalizados, na Austrália, é também uma oportunidade para ingressarmos em um novo segmento de mercado que não vai “canibalizar” filiados já existentes. Se alcançarmos sucesso, veremos o tanto que podemos estender isso para as abordagens das taxas de serviço do pacote completo, e colocar isto disponível de uma forma mais ampla para outros profissionais que poderiam fazer disso um trampolim para se tornarem filiados da Apesma.

Em outras palavras, nossos filiados já existentes verão isto como uma opção de baixo custo para

eles e podemos demonstrar o valor do pacote. O indicador de sucesso será, primeiro, o número de pessoas que se tornará assinante do sindicato virtual, e estamos esperando para o primeiro ano – nossos alvos são absolutamente modestos – aproximadamente 500 membros no primeiro ano.

Vamos usar o número de assinantes que vê valor nesse pacote integral de filiação, aqueles que usam isto como um trampolim para a filiação integral ao sindicato. Penso eu que este é realmente o teste mais importante porque esta é a base sobre a qual trabalhamos para ser usada como um trampolim para a filiação ao sindicato.

Houve uma tentativa de fazer alguma coisa como esta no Reino Unido, com um conceito similar a este e nós copiamos a idéia deles. Por isso não podemos dizer que esta é uma idéia original. Acontece que, no Reino Unido, o congresso do sindicato decide se querem prosseguir com isso; assim, isto fecha o assunto basicamente. Decidimos que vamos fazer uma tentativa e ver se isso funciona. Será uma experiência muito interessante.

*John Vines é presidente da Associação de Profissionais Engenheiros, Cientistas e Gerentes da Austrália – Apesma, Austrália.



A CRESCENTE ARTICULAÇÃO EM REDE

Gerhard Rohde, UNI*

A Rede Internacional de Sindicatos – UNI é uma organização global e regional com 15 milhões de membros em todo o mundo, distribuídos em 900 sindicatos que atuam em mais de 140 países. A UNI abrange uma larga escala de diferentes segmentos, desde amplos setores, como telecomunicações, serviços postais, serviços financeiros e Tecnologia da Informação para Serviços e Negócios (ITBS), do qual sou o responsável, até outros bastante distintos, como empregados de cassinos.

Temos estruturado nossa filiação, de forma intersetorial, em três diferentes grupos. Um para jovens, um para mulheres e o outro para pessoal profissional de gerência. Nesta estrutura regional e global atuamos com sindicatos para o pessoal profissional de gerência em todo o mundo. A estrutura global, chefiada por John Minds, é uma área da UNI que está crescendo rapidamente e tem, no

momento, cerca de 1.2 milhão de membros.

Acredito que entramos realmente em uma nova fase da economia mundial, que é chamada pela Agência das Nações Unidas de a “revolução da negociabilidade”, o que significa principalmente que o crescimento dos serviços torna-se negociável. O que vemos como consequência é que serviços industriais se tornam objeto de uma divisão global do trabalho.

Hoje em dia, mesmo serviços especializados podem ser localizados no exterior e podem ser terceirizados. As cadeias de valores podem ser desagregadas e recompostas no mundo todo, de acordo com o custo e a oportunidade. O centro deste desenvolvimento está certamente na Tecnologia da Informação (TI) e em setores de serviços de conhecimento, e são, em parte, um “capacitador”, mas também os “impulsores” deste desenvolvimento. Hoje temos um mercado verdadeiramente global



Serviços especializados podem ser localizados no exterior e podem ser terceirizados. As cadeias de valores podem ser desagregadas e recompostas no mundo todo, de acordo com o custo e a oportunidade.

para TI e serviços de conhecimento, onde nichos nacionais são menos relevantes em relação ao mercado mundial, tanto real quanto virtual.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico – OCDE estimou em um relatório recente que na Austrália, nos EUA e na União Européia, de aproximadamente 19 a 22% de todos os empregos, de todas as ocupações, podem estar sujeitos à terceirização, o que não quer dizer que, na verdade, 20% irão se instalar no exterior, mas que é este o potencial. O que ainda resiste à terceirização são serviços que precisam da presença frente ao cliente ou que têm de ser realizados nas instalações do cliente.

Vemos um desenvolvimento recente que para nós foi surpreendente – e um dos nossos colegas chamou-o de “pé frio off shoring” – que é uma crescente onda de migração de profissionais de TI e de serviços, em todo o mundo. Eles vão trabalhar nos EUA, na Austrália, e provavelmente na União Européia e, em parte, se preparam para o processo de instalação no exterior e para a transferência de conhecimento ou vão trabalhar nas instalações dos clientes, e isto é um tipo de instalação no exterior sem que precisem, na verdade, viajar para o exterior.

Mais e mais profissionais da área de serviços estão migrando e vão trabalhar em qualquer parte do mundo. Há certos prós e contras em alguns países, mas isto não é visto como um problema maior porque há falta de capacitação profissional e, definitivamente,

há uma mudança demográfica. Com as sociedades cada vez mais idosas, temos cada vez menos jovens matriculando-se em matemática, física ou ciências computacionais. Então, não temos acordos mundiais, onde uma das formas de prestação de serviços é governada pela migração e imigração profissional, parte legal e parte ilegal.

Há uma falta de transparência e não sabemos realmente o que está acontecendo. Há uma ameaça que este tipo de imigração nivele por baixo o padrão nacional em termos de pagamento e horas de trabalho. Diante deste pano de fundo é evidente que precisamos de mais articulação em rede dos profissionais.

Os grandes fóruns que ocorrem pelo mundo afora são certamente uma forma caríssima de articulação em rede, mas, por outro lado, altamente eficiente. É cara porque as pessoas precisam viajar; isto não é ambientalmente saudável porque nós todos poluímos o ar quando usamos aviões. E isto é caro também porque precisamos de instalações para as reuniões, de serviços de intérpretes, mas isto é altamente eficiente porque quando as pessoas se encontram pessoalmente, elas não somente trocam cartões de negócios, mas, realmente, partindo da-



quela articulação em rede informal e individual bastante freqüente, resultados e conexões são estabelecidos, e vão freqüentemente além da articulação em rede, da rede de contatos profissionais.

Também reunimos pessoas sob diferentes formas de interesse comum antes de organizarmos conferências e reuniões sobre alguns assuntos específicos; esta é somente uma pequena série de assuntos, como por exemplo, em ética profissional ou responsabilidade individual, direitos online, ou algo do tipo RFID, que é a identificação da freqüência de rádio. Tivemos uma conferência recentemente que foi mais dirigida para economistas e sindicatos operários, em investimentos de equidade confidencial.

Também reunimos pessoas dentro da nossa estrutura, e são muitas as estruturas, como eu já mencionei: os comitês profissionais mundiais e regionais, a totalidade em TI e serviços e negócios; além de comitês onde os profissionais podem se encontrar, debater e ter acesso a artigos de telecomunicações, finanças, mídia e entretenimento, para citar apenas alguns.

Também organizamos projetos conjuntos: tivemos um grande projeto sobre terceirização, acontecendo durante dois anos, financiado pela Comissão Européia que envolveu peritos e profissionais das nossas organizações de filiados. Há um projeto integral no qual o conselho PNMS europeu está trabalhando, focando em diretrizes para gerentes e diretrizes de ética para gerentes que estão

envolvidos em instalações no exterior. Acreditamos que muitos desses processos fracassam ou são manuseados de uma forma que não é sustentável e não estão dentro dos interesses dos nossos membros.

Também tivemos um projeto sobre diversidade e este versa particularmente sobre discriminação de gênero e envelhecimento dentro do setor de TI. Houve uma cooperação íntima com o grupo de trabalho europeu para profissionais e pessoal de gerência que se chama "Euro Carter", com alguns de seus membros entre nós participando desta Conferência. Há uma rede de contatos para profissionais do sexo feminino criada pelo Euro Carter que se chama "Femo Net": Outro projeto interessante em andamento é o Euro Carter junto com Fihani, que é uma associação para engenheiros profissionais e desenvolve a tão chamada Eng Cart, reconhecida por diploma e nível de educação.

Também fornecemos articulação em rede dentro de multinacionais. Estamos atualmente instalando uma rede global na IBM, que é a preparação para uma maior atividade da organização dentro da empresa, e por isso estabelecemos um tipo de aliança sindical global. Temos iniciativas similares nesse sentido para ATAS Origin e Club Gemini. Em outros

Na Austrália, nos EUA e na União Européia, de aproximadamente 19 a 22% de todos os empregos, podem estar sujeitos à terceirização, o que não quer dizer que, na verdade, 20% irão se instalar no exterior, mas que é este o potencial.



setores temos criado ou negociado com empresas, com multinacionais, a chamada estrutura global de acordos; as companhias são: Telefônica, Telecom da França e Portugal. Nesses acordos há também possibilidades para profissionais se reunirem.

Teremos uma reunião em Singapura para comunicadores da UNI, que são webmasters e jornalistas e eles estão para desenvolver as ferramentas que poderemos usar para a articulação em rede internacional. Um desses frutos foi a criação de uma rede baseada no E-Union que é principalmente um suporte ou uma comunidade para webmasters onde eles se ajudam mutuamente desenvolvendo e melhorando seus websites. Há outras vantagens que vimos em tentativas ocasionais que não eram adequadas; trabalhamos com reuniões relâmpago que são um tipo de vídeo-conferência com 10 ou 20 participantes.

Há ferramentas disponíveis mais sofisticadas, mais caras, como Marotech, onde todas as comunidades podem participar, incluindo cursos de treinamento. Realmente, ainda não nos aventuramos nesses blocos temáticos, que estão sob consideração, mas não implementados. Grupos de pares é uma outra opção que estamos investigando, mas ainda não tentamos.

Tenho que dizer que em muitas dessas articulações em rede temos barreiras de idioma, o que é

um problema. Podemos facilmente criar comunidades em inglês ou em outros idiomas, mas ainda temos um grande problema quando isto se refere às redes globais e não podemos esperar que todos aqueles que tenham interesse nessa articulação em rede falem inglês fluentemente.

Temos investigado um pouco sobre grupos de práticas e vimos principalmente mais profissionais de TI – um grupo de práticas extremamente sofisticadas – lidando com todos os tipos de questões técnicas, que pode ser um exemplo para nós.

Eu gostaria de mostrar a vocês um exemplo interessante que um dos nossos filiados na Áustria tem implementado através da Internet para atingir grupos de uma ocupação em especial. Eles chamam esse modelo de Interest Group, e isto é dedicado a membros e a não-membros. A intenção é certamente tornar não membros em filiados em pouco tempo. Na web eles proporcionam plataformas para discussões sobre questões profissionais. Atualmente, estão estabelecidos seis desses grupos de interesse. Um está trabalhando para profissionais, para pessoal profissional de gerência; o outro é para trabalhadores em TI; então, um está em trabalho na condição de flex, que significa pessoal com contratos de trabalho flexíveis e trabalhadores autônomos, e eles têm plataformas similares para trabalhadores

no setor de educação, trabalhadores migrantes e para trabalhadores na área social (assistentes sociais).

O interessante é que muitos da área de TI são profissionais que trabalham

A imigração pode nivelar por baixo o padrão nacional em termos de pagamento e horas de trabalho. Diante deste pano de fundo é evidente que precisamos de mais articulação em rede de profissionais.



em empresas onde não há estruturas de sindicato, onde não existem representantes de sindicato. Então, esta é uma ferramenta para atingir os organizados e os não-organizados, para reuni-los, construir comunidades, fazer com que conversem entre eles sobre questões profissionais e conceitos. Acredito que no mais tardar dentro de dois a três anos este modelo estará funcionando. Foi um modelo bem sucedido e sua taxa de conversão é substancial, variando entre diferentes modelos.

Há uma outra ferramenta, que não está articulada diretamente à rede, que é o passaporte da UNI, mas é um tipo de serviço global que a UNI oferece a todos os seus membros em posições profissionais e de gerência. O passaporte é um tipo de cartão de crédito, do tamanho da carteira de identidade que é dado aos membros profissionais quando eles querem trabalhar no exterior. Quando eles se tornam trabalhadores migrantes, podem ir a uma das organizações de nossos membros no país anfitrião e solicitar suporte, assistência e informações. Em alguns países chegam a prestar assessoria jurídica ou até mesmo a representação perante tribunais lhes é oferecida.

O passaporte UNI vem com algumas diretrizes referentes ao que é importante e o que é necessário para trabalhar no exterior, e isto é uma ferramenta

de solidariedade global e de articulação em rede global dos filiados à UNI, fazendo com que a migração seja um pouco mais fácil para os indivíduos. Vocês podem encontrar mais informações em vários websites dos nossos filiados, mas infelizmente nem todos os nossos filiados já aderiram ao esquema, mas cada vez mais e mais estão fazendo isto. Resumindo, penso que é bem evidente que a articulação em rede em nível internacional é fundamental e muito importante entre os profissionais de TI.

Temos a situação da economia global, empresas que estão atuando globalizadas e temos que agir em nível global também. Precisamos enfrentar isto e cooperar com a crescente mobilidade dos profissionais. Do outro lado da moeda, existe uma crescente aceleração da depreciação do conhecimento, e temos que montar redes de articulação para juntos enfrentarmos esta questão.

Nossas formas regulares de articulação em redes precisam ser desenvolvidas e tem se mostrado que nada disto é perfeito. Certamente temos que usar mais as informações de tecnologia. Temos também que estimular a descentralização da articulação em redes, já que nem tudo precisa ser centralizado ou governado pela matriz da UNI. O trabalho de articulação de redes não é só importante em nível global, mas também na organização regional.

*Gehard Rohde é representante da Rede Internacional de Sindicatos – UNI



No contrato diz: se você é um membro em uma daquelas associações signatárias, então você pode ser membro convidado dentro de qualquer uma delas. E se você vai para um país onde há mais que uma organização de engenharia, você tem que escolher uma delas para ser membro convidado. Você não pode ser membro convidado em várias organizações ao mesmo tempo.

ACORDO NÓRDICO DE FILIAÇÃO CONVIDADA

Ulf Bengtsson, Suécia*

A Associação Sueca de Engenheiros Graduados iniciou suas atividades como uma organização de profissionais em 1861. Em 1954 fundou um sindicato para a mesma categoria de engenheiros. Em 1974, as duas entidades se fundiram e, em 1º de janeiro de 2007, houve uma outra fusão com a segunda organização de engenheiros da Suécia. Hoje, organiza a maioria dos engenheiros graduados da Suécia, com uma fatia de mercado de 60% o que equivale a aproximadamente 120 mil membros. Destes, 20 mil são acadêmicos, das universidades e institutos de tecnologia, que, uma vez filiados, é fácil fazer com que permaneçam membros assim que terminam a graduação e tentam encontrar emprego. São cerca de 95 mil membros profissionalmente ativos e o restante aposentado. Na verdade, estamos falando de uma filiação permanente. Aproximadamente 80 mil estão no nível de bacharelado.

Os países nórdicos são bastante semelhantes e há a filiação de convidados, de norueguês, irlandês, sueco, dinamarquês e finlandês, gerando um problema de idioma. O sueco e o inglês são acessíveis à maioria deles e permitem o entendimento e a Suécia tem algumas vantagens com esta proximidade, com uma cultura comum, e até certo ponto, idioma comum, com muita cooperação em diferentes áreas dentro dos países nórdicos. E não somente nos sindicatos. Existe a união de passaporte por mais de 50 anos, facilitando viagens entre os países nórdicos assim como acontece entre os diferentes estados dos EUA, por exemplo. Existe também um mercado de trabalho comum, eu diria que durante uns 50 anos aproximadamente. A educação superior é aberta para quaisquer pessoas de origem nos países nórdicos. Assim, muitos suecos estudam medicina na Dinamarca, por exemplo,



Será benéfico se pudermos oferecer esta filiação convidada para muitos outros países e pudermos dar boas vindas a todos os tipos de interesse.

muitos noruegueses estudam economia ou engenharia na Suécia, e assim por diante.

Além da Associação Nórdica de Engenheiros, existem 11 associações de engenheiros, das quais três estão na Irlanda, um país com menos de 300 mil habitantes com muitos sindicatos e associações. Na Finlândia há pelo menos quatro associações de engenheiros incluídas na cooperação nórdica. Há duas associações principais: Tech, que está representada nesta conferência por Reikki Kauppi, e há também a IL, que congrega algo em torno de 40 mil membros, e mais ou menos duas associações pequenas que eles organizaram na Finlândia para engenheiros que falam o idioma sueco. Na Dinamarca e na Suécia existe somente uma associação de engenheiros em cada país.

Por que precisamos de um acordo de filiação de convidados? Parece que os engenheiros suecos, dinamarqueses, noruegueses, finlandeses estão sendo muito procurados no exterior. Pode ser, em parte, em função das muitas empresas multinacionais originárias da região nórdica, e muitas como Volvo, Skania, a Sony-Ericsson, e aí por diante. Essas empresas exportam engenheiros para as suas subsidiárias em todo o mundo, e alguns dos nossos engenheiros gostam tanto de ir para fora do país, que ficam por lá um bom tempo. Isto é um pro-

blema, porque enquanto associação e sindicato, esses profissionais deixam a organização quando vão trabalhar no exterior porque imaginam que não vão ter mais qualquer tipo de apoio.

O passaporte da UNI é uma ajuda, mas não resolve tudo. Esta é realmente a principal razão, mas a outra tem também o mesmo objetivo do passaporte da UNI, que é ajudar essas pessoas na migração, informá-las que em algum lugar há uma articulação em rede que pode ser utilizada para facilitar-lhes a vida em outro país.

De 2005 para 2007 dobrou o número de engenheiros suecos no exterior. Isso também ocorre nas organizações finlandesas. Estamos aproximadamente com o mesmo número de engenheiros na Finlândia, e eles continuam membros quando vão trabalhar no exterior. O mesmo na Dinamarca. Nosso problema está na Suécia. Não somos bons o suficiente quando as pessoas estão deixando a Suécia.

A idéia da filiação de convidados poderia manter nossos membros e isto poderia também ser bom para a articulação em rede internacional, porque provavelmente eles não seriam membros de organizações nos países para os quais migram.

O que regulamos nesse acordo? Bem, primeiro e o mais notável. Quem pode ser um membro convidado. E isto é bastante simples. No contrato diz: se você é um membro em uma daquelas associações signatárias, então você pode ser membro convidado dentro de qualquer uma delas. E se você vai para um país onde há mais que uma



organização de engenharia, você tem que escolher uma delas para ser membro convidado. Você não pode ser membro convidado em várias organizações ao mesmo tempo.

Por quanto tempo pode-se ficar como membro convidado então? Teoricamente você deve ser capaz de ser um membro convidado para sempre, mas isto dificilmente é relevante. Decidimos que você pode ser um membro convidado até três anos, um ano de cada vez, mas se você vai ficar no exterior por mais de três anos, você deve ser um membro da organização anfitriã, porque você está estabelecido em outro país.

O que se ganha sendo um membro convidado? Um engenheiro sueco membro de um sindicato sueco que vai para a Dinamarca, irá ganhar tudo o que um membro da IDA (a organização dinamarquesa) ganha, exceto o seguro desemprego que terá que ser obtido de outra forma.

E as taxas de filiação? Claro que isso é importante! Sendo um membro convidado, contanto que você pague suas taxas de filiação para a associação do seu país de origem, não faz diferença alguma e você ganha de graça a filiação convidada e os serviços da associação anfitriã.

Se for preciso orientação jurídica ou mesmo suceder algum tipo de conflito legal com o empregador

em um país estrangeiro, pode-se conseguir ajuda junto à associação anfitriã, mas eles vão enviar a conta para a associação do seu país de origem. Então, considerando-se um membro, você tem a responsabilidade econômica por conflitos em potencial.

Finalmente, como encerrar este acordo de filiação? Isto também é muito simples. Isto acontece um ano de cada vez e se você não finaliza ativamente, ele é automaticamente renovado em 1º de janeiro; e se uma organização quer descontinuar esse acordo, tem que anunciar isto quatro meses antes, que é 1º de setembro, e então isto se encerra no final do ano. Significa também que os membros daquela organização não estão mais incluídos na filiação convidada, mas para as organizações remanescentes continua como se nada tivesse acontecido.

Gostaríamos de envolver agora mais países, porque os países nórdicos são também muito pequenos: 25 milhões de habitantes e 1.2 milhão de quilômetros quadrados, ou alguma coisa assim, e a maioria são montanhas ou florestas, como o Canadá, em menor escala. Mas, penso que será benéfico se pudermos oferecer esta filiação convidada para muitos outros países e pudermos dar boas vindas a todos os tipos de interesse, começando por todos vocês presentes a esta IV Conferência.

*Ulf Bengtsson é presidente da Associação Sueca de Engenheiros Graduados



Investimos na produção e transferência de conhecimento, na mobilização da categoria e no fortalecimento tanto das entidades de classe quanto do movimento sindical.

UM PANORAMA BRASILEIRO

Olímpio Alves dos Santos, Brasil*

Um rápido panorama da estrutura sindical brasileira é necessário para a avaliação do contexto no qual nos movemos. Nossa estrutura sindical data da década de 1930 e está baseada na “Carta Del Lavoro”, uma visão fascista, do tempo de Mussolini. Os sindicatos no Brasil têm a particularidade de serem organizados por categorias e profissões. Existem sindicatos de engenheiros, de médicos, de arquitetos e também sindicatos de costureiras, de motoristas. Alguns, evidentemente, conseguiram se organizar por ramo de produção, mas a grande maioria está organizada desta maneira.

Há, ainda, o conceito da unicidade sindical, que só permite um sindicato por cada base, por cada profissão, sendo que a base mínima é o município. No caso do Estado do Rio de Janeiro existe, além do Sindicato de Engenheiros do Estado do Rio de Janeiro, o Sindicato de Engenheiros de Volta Re-

donda, município onde está localizada a Companhia Siderúrgica Nacional.

E como são financiados esses sindicatos? No Brasil existe a figura do imposto sindical: todo trabalhador contribui anualmente com um dia de trabalho e isso financia, evidentemente junto com outras contribuições, a estrutura sindical brasileira. Existe, por exemplo, a contribuição associativa, paga também por aqueles que são filiados ao sindicato, mas independente disso, todos os trabalhadores contribuem para estrutura sindical com um dia de trabalho.

Esta estrutura, que é tema em pauta de ampla discussão no país, se organiza por sindicato, federação e confederação. Oficialmente as centrais sindicais brasileiras, até este mês de março, não existiam. Existiam de fato, mas não de direito. Elas se impuseram politicamente, através de uma longa luta de décadas. Mas o fato é que a estrutura brasileira, desde



1930, estava sustentada neste tripé: sindicato, federação e confederação, sem Central sindical.

No que se refere às entidades de engenharia, existem no Brasil os sindicatos de engenheiros e nacionalmente uma série de associações profissionais, como por exemplo, a Associação Brasileira de Engenheiros de Alimentos, a Associação de Engenheiros de Segurança e várias outras que devem somar em torno de 28 associações de engenheiros e da engenharia no país. Essas associações têm um ponto de encontro, que é o Colégio de Entidades do Conselho Federal de Engenharia e Arquitetura.

A responsabilidade pela regulamentação da profissão é do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia. Esse Conselho faz o reconhecimento em definitivo do diploma e o profissional precisa estar inscrito no Conselho para exercer a profissão. Existe o Conselho Federal e em cada estado o Conselho Regional, os Creas, que além de regulamentarem a profissão também impedem que leigos venham a exercer a profissão de engenheiro, ou de arquiteto ou engenheiro agrônomo.

Basicamente essas são as estruturas de organização dos engenheiros do Brasil: sindicatos, associações e conselhos. A nossa federação é a Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros-Fisenge, filiada a CUT, Central Única dos Trabalhadores e a Union Network International – UNI.

Vale registrar que a Fisenge é uma federação de sindicatos. Devemos ter em torno de 15 a 20 mil filiados somando todos os sindicatos. Os engenheiros não são filiados diretamente a Fisenge,

eles são filiados aos sindicatos e os sindicatos, esses sim, são filiados a Fisenge. Temos sindicatos de engenheiros filiados a Fisenge nos estados de Santa Catarina, Paraná, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Minas Gerais, Bahia, Sergipe, Pernambuco, Paraíba, Roraima e Rondônia.

A Fisenge fez recentemente uma pesquisa sobre o mercado formal de trabalho para engenheiros, arquitetos e engenheiros agrônomos no Brasil e ficamos surpresos com os resultados: os formados no Brasil são em torno de um milhão pessoas; o mercado formal, isto é, aqueles que trabalham com carteira assinada, está em torno de 170 mil apenas. Os demais são pessoas jurídicas, autônomos e desempregados.

Na sua estrutura, a Fisenge tem o Consenge, nosso congresso nacional, que ocorre a cada três anos; o conselho deliberativo, que se reúne quatro vezes por ano; a diretoria executiva e o conselho fiscal. O conselho deliberativo é formado por um membro de cada sindicato, mais a diretoria executiva. Integram a diretoria executiva da Fisenge, presidente, vice-presidente, secretário geral, diretor financeiro, diretor de relações sindicais, a diretoria de questões étnicas e da mulher e mais três diretores executivos. É uma diretoria composta por nove membros que se reúnem periodicamente.

Antes de falar sobre o campo de atuação da Fisenge, gostaria de registrar a importância desta IV Conferência. É inegável que o debate traz, antes de qualquer coisa, a certeza do muito que temos a aprender para ampliar o nosso campo de atuação,



buscando a associação com outros setores da engenharia que não estão filiados aos sindicatos.

A atuação da Fisenge é fundamentalmente na negociação coletiva de trabalho. Aqui no Brasil não existe contrato coletivo de trabalho, mas existe a negociação coletiva anualmente. Negociamos no setor mineral e elétrico, entre outros setores, mas há, por exemplo, uma grande dificuldade, no Brasil, em negociar com o setor de telecomunicações, que foi completamente privatizado.

A Fisenge tem um papel relevante neste processo e uma forte atuação em políticas públicas, em vários fóruns de discussão: Fórum Nacional de Reforma Urbana, Fórum de Saneamento Ambiental e Fórum de Reforma Agrária, entre outros, com intensidades distintas em cada um deles. É importante destacar sua atuação também nos movimentos sociais, presente em todas as edições do Fórum Social Mundial, no Brasil e na Venezuela, com oficinas sobre as questões da mulher, do tra-

Lançamos nacionalmente reflexões e teses políticas, textos didáticos e acadêmicos publicadas pela Fisenge, como estratégia permanente de promover o debate sobre o desenvolvimento nacional e, neste contexto, sobre a valorização da engenharia.

balho, do setor elétrico, etc. e vasta bagagem junto ao Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST), Fórum Brasileiro de Orçamento, com participação intensa na campanha contra a Área Americana de Livre Comércio – ALCA.

Finalmente gostaria de destacar a nossa área de publicações, que distribuiu nacionalmente pesquisa realizada sobre o mercado formal de trabalho, junto com outras publicações, com reflexões e teses políticas, textos didáticos e acadêmicos, frutos da estratégia permanente de promover o debate sobre o desenvolvimento nacional e, neste contexto, sobre a valorização da engenharia. Investimos na produção e transferência de conhecimento, na mobilização da categoria e no fortalecimento tanto das entidades de classe quanto do movimento sindical.

*Olimpio Alves dos Santos é presidente da Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros – FISENGE



O Confea não é uma instituição de defesa dos profissionais. É uma instituição de defesa da sociedade contra o mau exercício profissional.

A REGULAMENTAÇÃO PROFISSIONAL

Marcos Túlio de Melo, Brasil*

O foco desta apresentação são os Conselhos Federal e Regionais de Engenharia, Arquitetura e Agronomia no Brasil. Essa regulamentação profissional através de institutos legais foi criada dia 12 de dezembro de 1933, através de decreto presidencial, época que decreto presidencial tinha força de lei. Alguns anos depois, esse dia ficou consagrado como o dia do engenheiro e do arquiteto. Posteriormente, em 1966, uma nova legislação definiu a competência desses organismos para a regulamentação, a fiscalização e o estabelecimento dos padrões éticos de atuação das profissões vinculadas.

Tanto empresas quanto profissionais dessas áreas regulamentadas só podem atuar a partir do registro no respectivo Conselho. Isso vale também para os profissionais estrangeiros que têm que ter o diploma reconhecido por uma universidade brasileira e só então podem ter o registro junto ao Conselho.

O Conselho Federal é constituído por um presidente, eleito a cada três anos, e um plenário que hoje é composto de 21 membros. Os Conselhos Regionais de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, os Creas, também são constituídos de um presidente e um plenário que varia de acordo com o estado. Em estados de baixa densidade populacional são 18 componentes enquanto nos estados maiores, como São Paulo, por exemplo, chegam a 280 os componentes no plenário do Crea.

Na época em que a lei foi promulgada só existiam 15 Creas no Brasil. Hoje estamos tentando mudar para garantir que cada estado da federação tenha um representante. Um projeto de lei tramita no Congresso Nacional buscando mudar essa composição.

O sistema Confea-Crea tem, então, essa complexidade: os Creas, o Colégio dos Presidentes dos Creas, que se reúne regularmente e, nos Creas, as



câmaras especializadas que se organizam por modalidade profissional em nível regional e também em nível nacional. Temos o Colégio de Entidades Nacionais, onde estão as associações profissionais, os sindicatos e as federações sindicais e, ainda, as instituições de ensino e a caixa de assistência dos profissionais.

Isso significa um contingente de cerca de 900 mil profissionais dentro dessas áreas que mencionei – engenharia, arquitetura e agronomia – e também meteorologia, geografia e geologia, atingindo tanto profissionais diplomados de nível superior quanto técnicos de nível médio. São cerca de 200.000 empresas vinculadas ao sistema, 27 Creas (de 26 estados brasileiros e o Distrito Federal), 29 entidades nacionais e 500 inspetorias que integram esses Creas. As entidades nacionais nos estados têm mais de 1000 organizações e existem no Brasil mais de 500 instituições de ensino dessas profissões.

Neste sistema tão amplo, o planejamento que vem sendo feito tem como meta principal a proteção da sociedade. Essa é uma questão fundamental. O Confea não é uma instituição de defesa dos profissionais. É uma instituição de defesa da sociedade contra o mau exercício profissional. Com esse planejamento, baseado na defesa da sociedade, desenvolve políticas de valorização profissional, de articulação com a sociedade, de desenvolvimento sustentável do próprio sistema, aplicação dos normativos e modernização que prevê eficiência administrativa permanente.

Dentre os projetos em andamento destaco o

Congresso Mundial de Engenheiros, programado para dezembro de 2008, em Brasília, que tem como tema central Engenharia e Inovação com Responsabilidade Social, organizado pela Federação Mundial de Organizações de Engenharia, pela Federação Brasileira de Associações de Engenharia – Febrae e pelo Confea. Já está estruturado um comitê que desdobra esse tema central nos temas das Metas do Milênio da Unesco, que em Joanesburgo foram concretizadas nos temas “Água, Energia, Saúde, Agricultura e Biodiversidade”, fazendo o cruzamento com os aspectos da tecnologia de ponta da sociedade do conhecimento. Teremos um fórum específico para as mulheres, para jovens engenheiros estudantes e uma exposição tecnológica que deve abordar *A Energia no Futuro*.

O I Congresso Mundial foi em 2000, em Hanôver; enfocando *Humanidade, Natureza e Tecnologia*. O segundo foi, em 2004, em Xangai que teve como tema *Engenheiros desenvolvem o futuro sustentável e*, agora, em 2008 o encontro será no Brasil, em Brasília, com a belíssima arquitetura de Oscar Niemeyer que completa cem anos em plena atividade e famoso mundialmente.

A estrutura organizacional do evento é composta de um Conselho Supervisor constituído pelas três instituições organizadoras; representantes do governo federal e do governo estadual, além de outras instituições; o Conselho Consultivo Internacional que se reuniu três vezes, a última em Chicago, em outubro do ano passado; um Conselho Nacional já constituído e o Comitê de Programa que mencionei e que



desdobra o tema central nas Metas do Milênio.

A divulgação também é feita pela Internet e pela nossa revista semestral, a ser distribuída em âmbito mundial, em inglês, português e espanhol. Parcerias foram concretizadas com Ministérios e com a Confederação Nacional da Indústria, principal organismo empresarial brasileiro a empregar

profissionais da área tecnológica. Há muito a dizer sobre as atividades do Confea e os projetos em desenvolvimento e dentre os projetos que muito nos mobilizam, em 2008, o Congresso Mundial de Engenheiros, em Brasília, trazendo para o debate Engenharia Inovação com Responsabilidade Social, merece esse destaque especial.

*Marcus Túlio de Melo é presidente do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia – Confea



Ed Wells foi um dos primeiros engenheiros da Companhia Boeing. Foi uma pessoa extraordinária.

Esteve envolvido praticamente em todos os programas que empreendemos. Era um visionário, que concebeu uma família de aeronaves e encorajou os engenheiros da Boeing a se organizarem independentemente de outros sindicatos, para, assim, poderem manter seus pontos de vista únicos.

AS INICIATIVAS DO ENGENHEIRO ED WELLS

Charles Bofferding, EUA*

Somos um grupo de cerca de doze diferentes sindicatos na América, que representam empregados de alta tecnologia nos setores público e privado. No crachá está Conselho da Organização de Engenheiros e Cientistas – CESO e, em seguida, o sindicato a que pertencemos.

Meu sindicato – SPEEA – representa engenheiros e técnicos predominantemente na Companhia Boeing e meu sindicato internacional é a Federação Internacional de Engenheiros Profissionais e Técnicos – IFPTE.

Feita a apresentação, quero falar sobre o que os sindicatos estão fazendo para se promoverem junto a seus membros no local de trabalho e que espécie de relacionamento tendem a ter tanto com os seus membros quanto com os empregadores, no meu caso a Companhia Boeing.

Começo por contar uma história da SPEEA na

qual tivemos muitos diferentes exemplos de relacionamento com a Companhia Boeing. Como engenheiros, tentamos nos engajar na solução de problemas. No entanto, há momentos em que somente a solução do problema não funciona. Tivemos uma greve de 40 dias na Companhia, em 2000, uma das mais interessantes que já vivemos. No final conseguimos não só o que solicitamos no início, mas durante a greve acrescentamos mais algumas questões e conseguimos ainda mais no momento em que ela terminou. Acredito que isso é incomum, mas também indica o quanto fomos afetados. No encontro seguinte, na mesa de negociações, não queríamos falar sobre a greve porque não desejávamos um relacionamento baseado na nossa capacidade de perturbar a gerência. Queríamos uma relação baseada na nossa habilidade de resolver problemas em conjunto com a gerência



e eles sabiam que precisavam colaborar conosco porque perderiam se escolhessem nos enfrentar.

Esse é um registro que considero importante para o debate que travamos aqui. O esforço conjunto entre SPEEA e a Companhia Boeing é como a parceria com Ed Wells. Colaboramos na montagem do programa de Ed Wells. Nos primeiros anos chamava-se Instituto de Excelência Técnica e Aplicação – ITEA.

Temos um quadro de funcionários de 19 pessoas em período integral. As empresas e o sindicato se reúnem e somos governados por um conselho misto, tanto com o pessoal da gerência quanto com o pessoal do sindicato, além de pessoas influentes, como o diretor de engenharia, o vice-presidente de engenharia, da área comercial, em defesa da casa, e temos o diretor executivo e o presidente da SPEEA.

Também temos nesse comitê o pessoal da força de trabalho porque acreditamos na diversidade da liderança. Queremos ter certeza de que nossa declaração de missão trata do que a empresa pode querer, mas a partir da nossa perspectiva, quando é mais importante o que nossos membros podem querer. Há algo que podemos partilhar. Temos na declaração de missão, excelência técnica, através de parceria correta, capacidade de motivação, força de trabalho produtiva e estável. Certamente, produtividade vai ao encontro do que a empresa

quer e capacidade de motivação e estabilidade vão ao encontro do que os empregados querem.

Empregabilidade é a nossa palavra para segurança do emprego. Através disto queremos realçar a segurança do emprego, aprendizagem de longa vida, assimilação de conhecimento que, acredito, hoje em dia muitos estão partilhando. Temos uma questão demográfica. Grande parte do nosso pessoal está se preparando para a aposentadoria, e nós não temos muita gente jovem. Estamos começando a contratar agora. Como transferir o conhecimento do pessoal mais experiente para o pessoal mais jovem? Queremos pensar a respeito desta questão e também sobre o desenvolvimento da carreira para o pessoal que está sendo admitido.

A pergunta mais freqüente que nos fazem é “por que se chama Ed Wells”? Como eu disse, isto partiu da ITEA, o Instituto para Excelência Técnica e Aplicação. Ed Wells foi um dos primeiros engenheiros da Companhia Boeing. Foi uma pessoa extraordinária. Esteve envolvido praticamente em todos os programas que empreendemos. Era um visionário, que concebeu uma família de aeronaves e encorajou os engenheiros da Boeing a se organizarem independentemente de outros sindicatos, para, assim, poderem manter seus pontos de vista únicos. Uma outra coisa é que Ed Wells, naquele tempo, quando a Boeing estava começando a

desenvolver aeronaves, disse: “nós interagimos com as pessoas em todo o mundo”; e a partir daí decidiu que precisava aprender idiomas e foi au-

Ed Wells incentiva o conhecimento das pessoas dentro de novas arenas, pensando sobre novas formas de gerenciar e engajar a força de trabalho.



todidata em pelo menos três – ou talvez quatro, não quero exagerar – diferentes idiomas. Ed Wells foi esse tipo de pessoa, tanto na sua visão quanto na sua competência.

E Ed Wells é mentor do nosso contrato, com capital de seis milhões de dólares por ano, originalmente em relação às horas. Não acreditamos que as pessoas deveriam fazer este treinamento fora do horário; isto para nossos 20 mil membros em Washington e no Estado de Kansas. Algo que se destaca no programa Ed Wells é que enfocamos o empregado dentro da sua carreira e dentro da empresa. Dito isto, há muitos aspectos no desenvolvimento de um indivíduo e sua carreira e também da nossa força de trabalho. E, assim, temos tópicos de habilidades de modo que agora e para o futuro um indivíduo possa desenvolver sua carreira a partir de pessoas produtivas, parcerias efetivas e meios de partilhar conhecimento. Como eu disse, o foco está em aumentar nossa perícia técnica e as habilidades comerciais.

Não empregamos nosso tempo ou esforços ajudando pessoas a desenvolverem o que chamamos de habilidades essenciais. Acreditamos que isto é responsabilidade da empresa. Também estamos destacando que, na verdade, a Companhia. Boeing faz um bom trabalho no treinamento de empregados. Qualquer empregado que queira ir para a escola pode fazê-lo, no seu próprio tempo, sendo que haverá reembolso integral de todos os custos associados a isto. Ed Wells incentiva o

O futuro pertence às pessoas que conseguem se articular em rede.

conhecimento das pessoas dentro de novas arenas, pensando sobre novas formas de gerenciar e engajar a força de trabalho.

O clube de livros é mais uma dentre as atividades que desenvolvemos. Um grupo se reúne no horário de almoço para ler um livro, refletir, discutir e nos propor outras formas de pensar a respeito de como vai a nossa empresa, o que está acontecendo na nossa profissão, o que está acontecendo no mundo.

Também fazemos conferências subvencionadas. Isto financia a ida de indivíduos a uma conferência relacionada com a profissão, mas que pode não estar sendo requerido para o seu emprego no momento. O programa Ed Wells paga todas as despesas. A direção da empresa tem que pagar o tempo do empregado e, então, na maioria dos casos, esses empregados têm que ter um plano para depois da participação na conferência, na volta, partilhar o conhecimento com seu grupo de trabalho.

As conferências técnicas são atividades importantes. Tivemos uma há pouco tempo, onde reunimos a comunidade técnica da Companhia Boeing e, como na maioria das conferências técnicas, eles pediram para ler os textos escritos para a conferência para, depois, apresentarem seus escritos e conversarem sobre tecnologia de ponta que estão implantando na Companhia. E assim temos também o trabalho colaborativo com a Companhia porque o futuro pertence às pessoas que conseguem se



Ed Wells é o início do que chamamos de time de parceria. E neste time o importante é que temos a mesma filosofia. Estamos lá para encorajar uma cultura, bem mais do que controlar pessoas, e vimos que isto funciona muito bem, particularmente com empregados de alto nível técnico.

articular em rede. O que o programa Ed Wells faz é integrar outros esforços ao invés de prosseguir e usar nosso estímulo onde pudermos.

São muitos os programas que temos executado. Começamos com programas específicos de treinamento de empregados para ajudá-los a explorar e entender suas carreiras e desenvolvê-las. Em consequência, em alguns casos, onde tem havido uma imensa repercussão, a empresa dirá "isto é algo que realmente precisamos fazer", e, neste caso, eles vão ganhar às custas integrais dos programas.

Vale citar algumas especificidades que os cursos oferecem: Engenharia de Sistemas; Habilidade em Comunicação Cultural; Inspeção de Compósitos de Estruturas de Aeronaves; Compreensão dos Fundamentos da Articulação em Rede; Desenho moderno de Experimentos; Resolvendo Problemas de Equipe e Gerenciando Dinâmicas em Equipe. Tratamos certamente do lado técnico, mas sem deixar de lado o humano, a perspectiva individual e do grupo porque, ao fim do dia, se você quer funcionamento integral, comunidade de alta tecnologia, também precisa ter a habilidade de interagir e funcionar como uma equipe.

Seis milhões de dólares soa como muito dinheiro, mas, atualmente, em um esquema mais abrangente, isto não é muito. Somos muito cautelosos com a forma como o administramos, para nos certificarmos que obteremos o máximo de impacto nas áreas que desejamos. E isto é desenvolvimento da comunidade técnica; aplicação daquelas habilidades técnicas; como também integração e coordenação daquelas habilidades.

Como alcançarmos nossos membros? É bom que tenhamos os elementos, mas se eles não conversam entre si e se coordenam, não teremos realmente conseguido muito. E estamos muito conscientes a respeito do que conseguimos para nossos membros terem certeza que estão bem informados.

À medida que as pessoas vão chegando recebem uma apresentação que as orienta para o programa Ed Wells. Também na SPEEA temos mensalmente uma publicação chamada Spot Light e, duas vezes por semana, uma Newsletter na qual intervimos nos artigos dependendo do tópico específico que pode ser em profundidade ou comunicado de alto nível do que está por vir. Obviamente, também usamos muito extensivamente e-mail e teremos e-mails com links de retorno à página de Ed Wells e aos cursos que são oferecidos, para que as pessoas possam participar.

Temos feito um bom trabalho de condução do Ed Wells, contudo tivemos uma discussão muito importante no início. E uma das coisas que temos dito é que não é nosso objetivo controlar o progra-



ma Ed Wells. O nosso objetivo é estimular e guiar. Para isso, temos um quadro de pessoal muito capacitado e um ambiente bastante espontâneo. Muitas vezes quando voltamos de uma reunião, o quadro de pessoal nos diz sobre as oportunidades que surgem e como eles irão aproveitá-las.

Ed Wells é o início do que chamamos de time de parceria. E neste time de parceria temos a mesma filosofia. Estamos lá para encorajar uma cultura bem mais do que controlar pessoas, e vimos que isto funciona muito bem, particularmente com empregados de alto nível técnico. Empregados de alto nível técnico não estão interessados em alguém dizendo a eles o que devem fazer, ou o que é certo. Eles estão interessados em alguém que os

ouça e entenda suas necessidades e desejos e seja responsável pelo crescimento pessoal deles através da aplicação de recursos.

Finalmente, vou tomar-lhes um instante – um privilégio pessoal – para agradecer publicamente a John Vines, que esteve conosco quando realizamos o primeiro Congresso Mundial de Engenheiros, em 1995. Ele, que tem sido um farol, estará se aposentando muito em breve, e esta será a sua última Conferência Mundial para Engenheiros e Cientistas na organização. Por isso, quero levar ao conhecimento deste plenário a liderança de John, sua competência, sua determinação e sua visão, e, em um nível pessoal quero reafirmar a minha gratidão por sua amizade. John, muito obrigado.

*Charles Bofferding é diretor executivo da Sociedade de Profissionais de Engenharia em Empresas Aéreas – SPEEA



Exercemos influência política diretamente e através da organização central dos profissionais acadêmicos e nos consideramos preferencialmente bem sucedidos neste campo. Há um membro do Parlamento Europeu e um ministro no governo finlandês que são nossos membros.

QUALIDADE, COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Heikki Kauppi, Finlândia*

TEK é um sindicato nacional de engenheiros. Temos mais de 67 mil membros, dos quais mais de 25 mil são estudantes e dois mil sem filiação. Oitenta por cento trabalham no setor privado, e dentro desses 80%, 70% na profissão, graduados na universidade. Há um outro sindicato para o nível politécnico de engenharia. Eles são quase tão grandes quanto nós.

É muito importante que recrutemos os membros na universidade no momento em que eles se diplomam, o que nos conduz a ter 80% dos novos engenheiros graduados como membros. Dez por cento dos membros, exceto os que vêm da experiência em engenharia, estão em ciências naturais, mas atualmente aceitamos também como membros pessoas com outras experiências se elas se consideram como engenheiros.

Nunca nos incomodamos muito a respeito do

problema de ser um sindicato ou uma associação profissional. Os critérios para fazer ou não fazer algo são simplesmente: fazemos o que acreditamos ser bom para o engenheiro finlandês.

A assinatura anual é 350 dólares norte-americanos e, comparada com a renda média dos membros, é taxa modesta. Os principais benefícios, os principais motivos pelos quais os engenheiros escolhem pertencer ao TEK são os acordos coletivos, mas somente em termos gerais de emprego. Os salários são ainda contratados individualmente, mas negociamos aumentos gerais anuais, que são planejados para compensar a inflação e fornecer, para todos, um aumento modesto na renda real.

Exercemos influência política diretamente e através da organização central dos profissionais acadêmicos e nos consideramos preferencialmente bem sucedidos neste campo. Há um membro do



Parlamento Europeu e um ministro no governo finlandês que são nossos membros.

Benefícios referentes a desemprego são considerados importantes. Mas somente uma pessoa está desempregada, muito embora a espiral esteja alta: aproximadamente 2% dos membros experimentaram desemprego a cada ano e, a maioria dos membros, em algum ponto da sua carreira, mas por curtos períodos. Dentro da casa temos orientação jurídica e seguro que cobre até 25 mil dólares norte-americanos com custos de advogados externos; há duas revistas semanais e uma mensal e muita informação fornecida pela Internet. Fazemos um levantamento de salários e serviços no curso da carreira, que é o assunto do dia.

Por que fazemos serviços no curso da carreira? Basicamente, ao invés de fazer o que é mais tradicional, que é ajudar o filiado quando ele está com problemas, ajudamos os membros a intensificarem a carreira, a encontrarem um novo emprego. Isso ajuda a criar competição no mercado de trabalho e, em geral, ajuda a criar um mercado de trabalho em funcionamento para os profissionais. Então, naturalmente, é importante que os membros queiram isso.

Em 2006, levamos a cabo um levantamento sobre o que nossos membros desejam e 45% disseram que suas expectativas são de aumentar o uso dos serviços de carreira do TEK no futuro. Esta foi a imagem individual mais veemente. Acreditamos que os serviços de carreira têm o potencial de vir a ser uma das essências da razão de pertencer ao

TEK. Nos nossos levantamentos os membros do TEK, tradicionalmente, apresentam quatro razões: ajuda jurídica, benefícios por desemprego, serviços de estatística e revistas e os serviços de carreira têm o potencial de se tornarem a quinta maior motivação para a filiação.

Recrutamento é, em princípio, uma atividade simples: consiste em percorrer dois bancos de dados. Há um banco de dados de membros que estão ativamente procurando empregos ou estão interessados em saber sobre ofertas de emprego. Geralmente há 6.300 currículos no banco de dados. Isto começou há dois anos e objetivamos chegar a 20 mil até 2011. Isto precisa necessariamente ser combinado com as vagas do banco de dados: estimamos que, por ano, aproximadamente 7 a 8 mil membros mudam de emprego. No ano passado tivemos 1.600 empregos anunciados no nosso site; este ano já alcançamos 1.500. Assim, parece que este objetivo de chegar a 3 mil empregos por volta de 2011 pode demonstrar ser até uma perspectiva modesta.

Em um quadro de avisos eletrônico empregadores colocam anúncios de emprego. Fazemos buscas de currículos para necessidades mais específicas. Os profissionais não querem ver seus nomes expostos no mercado. Quando colocam seus currículos num banco de dados podem definir o nível de visibilidade: o currículo pode ser aberto e visto por qualquer pessoa ou os profissionais podem permitir que apenas os funcionários do TEK os vejam. É confidencial o modo como o TEK pode



combinar a perspectiva dos pedidos dos empregadores e dos desejos dos empregados. Como a APESMA, há uma ferramenta que guia o profissional no processo de montagem do seu currículo e, se necessário, também é possível a orientação pessoal. Além disso, há uma boa ferramenta chamada Graduador de Emprego, que pode encontrar as características do emprego que você quer. O sistema procura entre as ofertas de empregos aqueles que se encaixam com as suas especificações e envia um e-mail informando os empregos disponíveis.

O marketing para que isso seja um sucesso deve estar relacionado a ambos os mercados: dos membros e dos empregadores. Penso que alcançamos uma massa crítica que leva o empregador a procurar um engenheiro no nosso banco de dados e um engenheiro que queira um emprego sabe da utilidade de ir ao banco de dados. Criamos um espaço no mercado onde empregadores e empregados podem se ver mutuamente.

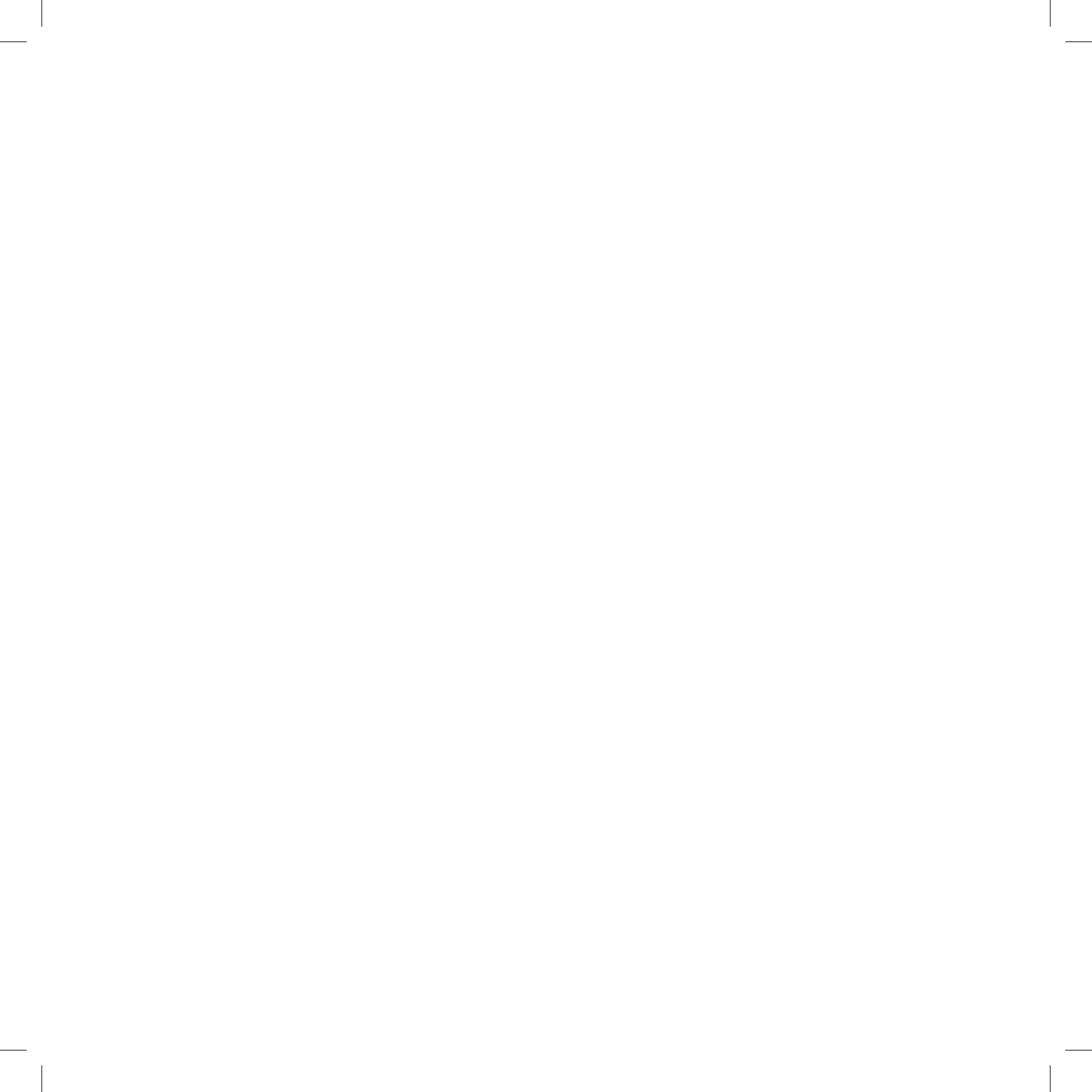
De qualquer forma, um preparador para carreira pessoal está disponível e é possível ter orientação pessoal na procura de emprego e, neste caso, criamos alertas dentre os membros a respeito de questões de carreira. Publicamos guias de carreira tanto para estudantes quanto para membros graduados. Há cursos organizados em várias ci-

dades da Finlândia e recentemente cerca de mil membros participaram. Há uma preocupação relacionada às ferramentas de Internet que soa mais sofisticada do que realmente é: um conjunto de questões que ajudam o membro a analisar sua situação, analisar o que ele quer e onde precisa se desenvolver. E, como não podia deixar de ser, publicamos artigos no nosso jornal.

Há uma coisa que não fazemos: não nos envolvemos diretamente em desenvolvimento profissional, mas ao invés disso cooperamos com as instituições de aprendizagem que fornecem isto. Fazemos levantamentos anuais referentes às necessidades de contínuo desenvolvimento profissional. Finalmente, descobrimos que essas necessidades não têm muito interesse tecnologicamente. Elas se referem a todos os tipos de questões de gerenciamento, estratégia, habilidade de linguagem de marketing e aí por diante. Isto não quer dizer que desenvolvimento tecnológico não é relevante para os membros, mas parece que os empregadores já cuidam disso e as necessidades de desenvolvimento que não são satisfeitas pelos empregadores são negociadas junto à gerência. A tudo isso somamos um contínuo suprimento a um banco de dados online, programas de desenvolvimento profissional, custos e orientação em necessidades individuais.

*Heikki Kauppi é secretário geral da Associação de Engenheiros da Finlândia – TEK





DOCUMENTO OFICIAL DA IV CONFERÊNCIA

Participaram da Conferência 80 delegados, representando 24 sindicatos de profissionais da América do Norte, América Central, América do Sul, Europa, Ásia e Austrália. Coletivamente os sindicatos representam mais de 5 milhões de profissionais.

O conferencista principal do evento foi o professor Richard Hurd, da Universidade Cornell, que esboçou as conclusões de sua investigação sobre as qualidades requeridas pelo Sindicato de Profissionais do século XXI e, especialmente, observou o ambiente externo em evolução em termos da natureza das transformações do emprego no longo prazo, dos empregados com emprego no mais curto prazo e o aumento do emprego temporário e de empregados autônomos. Também destacou:

- A necessidade dos sindicatos de profissionais darem mais ênfase às questões relacionadas à identidade profissional;
- A necessidade dos sindicatos profissionais desenvolverem relações de colaboração com as entidades de profissionais. No futuro, os sindicatos de profissionais tenderão a cobrir tanto os aspectos relacionados às relações laborais como os aspectos pertinentes às necessidades dos profissionais.
- A necessidade dos sindicatos profissionais se adaptarem a estas mudanças e assegurarem sua relevância para associados atuais e futuros.
- A necessidade dos sindicatos de profissionais responderem às expectativas de seus membros existentes e potenciais. Observou-se que existe maior probabilidade de que os associados há mais



tempo tenham inclinação pela filosofia do conceito de sindicato. Com a finalidade de atrair associados potenciais, os sindicatos de profissionais têm que se tornar mais atrativos àqueles que, talvez, não tenham desenvolvido uma avaliação do seu papel na mesma medida que os associados de mais longo prazo.

A Conferência também observou que os sindicatos de profissionais nos países em desenvolvimento, em alguns casos, têm uma perspectiva diferente do papel do sindicato de profissionais. Especialmente naqueles países que se democratizaram, o papel do sindicato de profissionais dá mais ênfase ao desenvolvimento social e supressão das desigualdades sociais na comunidade. São sindicatos que vêem seu papel na perspectiva da promoção da mudança social em benefício da população.

A marca dos sindicatos de profissionais foi o tema das apresentações da IV Conferência. Reconheceu-se que os sindicatos de profissionais têm que desenvolver uma marca que contribua para que atrair os profissionais. A Conferência observou em especial que os jovens profissionais são um grupo específico importante.

A Conferência apontou o trabalho da PROSPECT para atrair os graduados e o êxito da IDA tanto em cobrir as relações laborais como os aspectos profissionais do emprego.

Em sua apresentação a APESMA resumiu a experiência de criação de um sindicato virtual, destinado a preencher uma lacuna entre a associação e sindicatos para os profissionais de TI.

Identificou-se a prioridade dos sindicatos de profissionais colaborarem no contexto global. Esta interconexão reveste-se de importância particular para relacionar-se de maneira mais eficaz com o aumento das empresas globalizadas.

O estabelecimento de acordos de filiações de convidados/recíprocos entre sindicatos de profissionais foi identificado como uma evolução positiva para facilitar um maior apoio aos membros no contexto global. A Conferência ressaltou, em particular, o “Acordo de Filiação Convidada” estabelecido pelos sindicatos de engenheiros nórdicos e também o passaporte UNI.

Também foi destaque a cooperação entre FISENGE e CONFEEA como um exemplo importante de cooperação efetiva em nível nacional.

A Conferência recomendou prioridade para a criação de uma rede de participantes que virá a oferecer uma maneira efetiva de apoiar a solidariedade internacional de profissionais.

Identificou-se a Sustentabilidade da Carreira como um importante papel para os sindicatos de profissionais, e, especialmente, se observou que iniciativas tais como a da SPEEA/BOEING (Programa Ed Wells), os diferentes serviços para a carreira da APESMA, os representantes da UK Union Learning



e os serviços oferecidos pela TEK e outros sindicatos de profissionais constituem um elemento importante do papel dos sindicatos de profissionais.

Houve consenso que com serviços visando a carreira há mais campo de ação para seguir estimulando a cooperação entre os sindicatos de profissionais. A Conferência decidiu que é importante dar prioridade ao intercâmbio de informação sobre serviços de apoio à carreira.

Ficou comprovado que a mobilidade dos profissionais é uma tendência crescente, que provavelmente seguirá aumentando e que a penúria global de engenheiros assegurará a demanda crescente de engenheiros em nível mundial.

A Conferência ressaltou o documento da CFDT e o papel dos sindicatos de profissionais no processo de creditar cursos universitários.

A necessidade dos sindicatos de profissionais atuarem em conjunto foi tema recorrente da IV Conferência, com exemplos de casos em que os sindicatos de profissionais trabalharam juntos, com apoio mútuo, em vários conflitos laborais e alcançaram um resultado positivo.

Outra prioridade é a colaboração como forma de compartilhar informação e serviços de apoio aos associados. A este respeito, a Conferência estimulou o intercâmbio de pessoal, onde fosse possível, para facilitar a troca de conhecimentos.

A Conferência manifestou sua profunda preocupação frente à demissão de 19 engenheiros da Yemen Airlines motivada por suas atividades sindicais e apelou ao presidente e ao diretor geral da Yemen Airlines para que reintegrem estes profissionais em seu trabalho e iniciem a negociação coletiva com a associação de profissionais.

Além disso, a IV Conferência apelou à Telefônica para que respeite seus profissionais, especialmente na Argentina e no Peru, e cumpra seu acordo global com a UNI e os acordos de negociação coletiva.

A Conferência expressou seu agradecimento à Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros – FISENGE e em particular ao Coordenador, Agamenon Rodrigues Oliveira, pelo sucesso do encontro.

Finalmente todos foram convidados para a V Conferência Mundial, em 2011, na Europa, e o Comitê Diretor foi encarregado de definir o país da próxima reunião.

Rio de Janeiro, 21-23 de Maio de 2007.

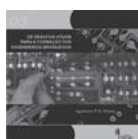


edições
fisenge



**A ENGENHARIA
E O DESENVOLVIMENTO**

César Benjamin



**OS DESAFIOS ATUAIS
PARA A FORMAÇÃO DOS
ENGENHEIROS BRASILEIROS**

Agamenon R. E. Oliveira



**NOTAS SOBRE A FORMAÇÃO
EM ENGENHARIA E O MERCADO
DE TRABALHO FORMAL**

Luiz Antonio Meirelles e Juliana Yonamine



**SÍNTESE
DO SANEAMENTO
NO BRASIL**

Clóvis Francisco do Nascimento Filho



**ENGENHEIROS E ENGENHEIRAS:
MERCADO DE TRABALHO
E RELAÇÕES DE GÊNERO**

Maria Rosa Lombardi



**BRASIL
REINVENTAR
O FUTURO**

César Benjamin e Tânia Bacelar de Araújo

Produção e edição

Espalhafato Comunicação

Transcrição e Tradução

Regina Szwarcfing e Rita Luppi

Projeto gráfico

Romulo Freitas

Impressão e fotolito

Reproarte

Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros

Av. Rio Branco nº 277, 17º andar - CEP 20040-009

Cinelândia - Rio de Janeiro - Brasil

Tel.: (21) 2533-0836 - Fax: (21) 2532-2775

fisenge@fisenge.org.br

www.fisenge.org.br

A REINVENÇÃO DO SINDICALISMO

