



Projeto Latinoamericano

CFC

Mapeamento da

Produção

TIE-Brasil
2007

Copyleft

A quem pertence o direito autoral (copyright) em um projeto sindical ou social? Aos que escrevem os projetos ou aos beneficiados pelos mesmos? Ou, ainda, a todos os Trabalhadores?

A forma mais simples para responder a essa questão e deixar que um projeto social ou sindical seja livre é colocá-lo sob domínio público, sem copyright. Isso permite às pessoas compartilhar atividades, informações, metodologias e publicações, assim como os resultados do projeto e suas melhorias, se elas, é claro, estão dispostas a isso. Mas isso também permite que pessoas que não tenham interesse em cooperação e colaboração transformem o programa em propriedade privada. Elas podem fazer modificações, poucas ou muitas, e distribuir o resultado como se fosse um produto exclusivo do seu trabalho. O intermediário pode eliminar as liberdades do projeto e as pessoas que o recebem desta forma modificada não terão a liberdade que os autores do projeto original garantiam. Com o conceito de **copyleft** procuramos evitar esta ação condenável.

No Projeto Latinoamericano nosso objetivo é dar a **todos** que participem do projeto a possibilidade de ter a liberdade de usar, adaptar, multiplicar e modificar atividades, informações, metodologias e publicações. Se algum intermediário fosse capaz de retirar a liberdade, teríamos muitos colaboradores e participantes, mas eles não teriam liberdade. Então, em lugar de pôr o conhecimento gerado no projeto em domínio público, o tornamos "**copyleft**".

"**copyleft**" é um jogo de palavras com o termo proprietário "copyright" e a sua tradução literal é "deixamos tirar cópias".

O **copyleft** define que qualquer pessoa que atua na área social e sindical pode usar, adaptar e multiplicar atividades, informações, metodologias e publicações dos projetos, com ou sem modificações, tendo que passar adiante esta mesma liberdade a outros atores sociais. O copyleft garante liberdade a todos os colaboradores.

O **copyleft** também é um incentivo para que outros atores sociais contribuam de forma comprometida com projetos sociais. Sem Liberdade e Cooperação não há Democracia.

O **copyleft** também garante aos colaboradores que desejam contribuir com melhorias dos projetos ter licença para tanto.

Muitos voluntários e colaboradores de projetos sociais trabalham em outras organizações, empresas, universidades, governos. Estas fariam qualquer coisa para ganhar mais dinheiro. Um colaborador pode desejar colaborar com a comunidade, mas o seu empregador pode desejar transformar seu trabalho voluntário em algo lucrativo e privado.

Para que um projeto seja **copyleft**, há que informar os termos de divulgação, utilização e distribuição, que é o instrumento legal que garante a qualquer pessoa os direitos de usar, adaptar e multiplicar as atividades, informações, metodologias e publicações dos projetos ou *qualquer atividade derivada do mesmo*, **se e somente se os termos de divulgação, utilização e distribuição não sejam modificados**. Assim, o projeto e as liberdades se tornam legalmente inseparáveis.

Formuladores de outros projetos sociais privados usam o copyright para retirar a liberdade dos participantes e colaboradores. Nós utilizamos o **copyleft** para garantir a liberdade dos participantes e colaboradores.

Copyleft é um conceito genérico; existem várias formas de preencher os detalhes e estará sempre em evolução.

Projeto Latinoamericano

Curso de Formação Contínua

Mapeamento da Produção

Objetivos do curso:

- 1) **A partir das experiências dos próprios participantes**, discutir temas que são importantes para eles, sistemática y seqüencialmente, gerando **conhecimento, e a apropriação do mesmo** para que os ajude no **processo de auto-organização, de autodeterminação, de desenvolvimento de novas estratégias** e de avanço da luta operária.
- 2) **Desenvolver capacidades de convencimento e argumentação.**

Participantes:

Trabalhadores, ativistas, militantes, representantes sindicais de base e dirigentes que possam contribuir para o desenvolvimento do curso.

Monitores/Formadores:

Trabalhadores e/o formadores oriundos de outros cursos de formação sindical, com alguma experiência pedagógica e metodológica.

Podem ser convidados «especialistas» ou formadores profissionais dependendo do caso e da necessidade específica, mas sugerimos que isto seja evitado, sempre que possível para que não se crie a ilusão de que o “expert” traz consigo respostas prontas. Mesmo porque este curso baseia-se no conceito de que a formação sindical é um processo de trocas entre pessoas portadoras de conhecimento e não pode nunca ser feita por um sujeito isolado. Ninguém educa ninguém e ninguém se educa sozinho.

Estrutura:

Curso de 6 seminários de 2 dias

Cada seminário é dividido em duas partes:

- debates

- simulações e atividades filmadas;

Grupo fixo de 10 a 12 pessoas

Primeiro seminário - básico, apresentação dos participantes, introdução ao curso e ao projeto e levantamento das necessidades do grupo.

O Segundo, assim como os outros seminários começam a partir da discussão e/ou tema e/ou atividade última do seminário anterior.

Monitores/formadores diminuem a sua participação a medida que o curso avança.

Participantes aumentam sua participação e responsabilidade gradualmente, até chegar à condução do último seminário.

Duração:

Aproximadamente 9 meses

12 dias ou 96 horas

Um seminário a cada 6 semanas

Aproximadamente 16 horas por seminário

Técnicas e métodos:

Este curso permite o uso das mais variadas técnicas e métodos **adaptados às necessidades concretas de cada grupo.**

Buscando facilitar a implementação e/ou sua aplicação inicial, sugerimos a utilização dos seguintes métodos:

- técnicas de apresentação para envolver os participantes;

- recursos audiovisuais:

- a) materiais (vídeos, cartazes, músicas, cursos audiovisuais) preparados anteriormente, especificamente ou não para este curso;

- **b) materiais em vídeo produzidos no próprio seminário (filmando simulações, debates ou discussões);**

- pesquisas participativas e/ou interativas realizadas no chão-de-fábrica;

Seminários:

Os seminários são o meio para alcançar os objetivos principais deste curso, como, por exemplo, aprofundar o conhecimento e melhorar a capacidade de auto-organização dos Trabalhadores.

Eles estão divididos em duas etapas de um dia. O primeiro dia é o da discussão e do debate de temas concretos, ajudando a aprofundar o conhecimento. O segundo dia é o da simulação filmada no vídeo. As simulações tem o objetivo de ajudar o grupo a melhorar o seu poder de intervenção em reuniões e outras atividades públicas, assim como melhorar a sua capacidade de convencimento e esclarecimento sobre os temas debatidos e defendidos pelo movimento sindical.

Primeiro Seminário:

O primeiro seminário é básico, inicial, no que ocorre a apresentação dos participantes, a introdução ao curso e ao levantamento das necessidades do grupo.

Este é o seminário no qual a participação dos monitores/formadores é acentuada no que se refere à condução do mesmo. São eles os responsáveis pela sua coordenação e que sejam criados dois devidos espaços de participação.

Primeiro dia:

A partir de uma pergunta básica **“O que é o Mapeamento da Produção?”** o **“O que é que se entende quando se fala sobre o Mapeamento da Produção?”**, os monitores estimulam o início da discussão, o que nos ajudará a ter um quadro geral sobre o que o grupo entende sobre Mapeamento da Produção. O mais importante aqui é facilitar a discussão de tal modo que o próprio grupo faça este quadro e entenda que ele mesmo já sabe muita coisa, possui muito conhecimento e que precisa sistematizá-lo.

Para começar esta discussão, vários recursos pedagógicos podem ser utilizados. Desde uma simples e direta pergunta ao grupo, a audiovisuais especialmente preparados, que direta ou indiretamente provoquem a discussão. O monitor tem liberdade para escolher ou não o recurso que melhor se adapte ao perfil do grupo e/ou que considere melhor, mais adequado, para “provocar” ou iniciar a discussão.

Na segunda parte do dia, sugerimos a realização de trabalho em grupos de 2-3 pessoas para discutir três perguntas: **“O que é Mapeamento da Produção para você?”**, **“Você já teve contato com o Mapeamento da Produção?”**, **“Em que aspecto o Mapeamento da Produção pode mudar tua vida?”**

Segundo dia:

O dia da simulação filmada em vídeo. O tema desta simulação surge da própria discussão que o grupo manteve no primeiro dia. Os monitores/formadores tem a tarefa de detectar este tema, elaborar a simulação e comunicar as “regras” para o grupo. Para facilitar o trabalho dos monitores/formadores, sugerimos que esta primeira simulação seja a que chamamos de “convencimento”:

Dois dos participantes são selecionados, voluntariamente, para cumprir o papel de convencedores, agitadores. Dois para os que serão (ou não) convencidos. Os outros 6-8 participantes observam a simulação e devem anotar os pontos fracos e fortes da argumentação de cada um dos lados.

Duas serão as sessões de convencimento com duração aproximada de 15 minutos cada uma. Durante estes quinze minutos, o convencedor deve intentar convencer seu colega sobre a pergunta apresentada. Estas sessões são filmadas em vídeo para análise posterior.

Aqui entra a figura d@ «especialista» – um(a) companheir@ com conhecimento e prática na área de treinamento e/ou comportamento em grupo e/ou comunicação. A/o «especialista» filma a simulação e depois se retira para selecionar alguns momentos importantes e/ou interessantes e/ou curiosos do material filmado.

Observação:

É importante que a/o «especialista» seja @ mesm@ em todos os 6 seminários do curso e que participe da elaboração e definições das simulações e saiba de seus objetivos, assim como dos objetivos do curso e do grupo com quem está trabalhando.

Enquanto a/o «especialista» está fora da sala (de 1h30min a 2 h), o grupo continua a discussão do dia anterior e a aprofunda. Com isto, o que se consegue é que os participantes se “desliguem” da simulação.

Depois do almoço, a/o «especialista» coordena os trabalhos. Em lugar de apresentar um documento técnico, **a/o «especialista» estimula o grupo a refletir sobre a sua atuação durante a simulação.** A maneira mais fácil para isso é a chuva de idéias (brainstorm).

Depois da discussão, se passa a ver o vídeo da simulação e a analisar os pontos mais importantes. A/o «especialista», como foi dito anteriormente, já selecionou alguns pontos para parar o filme e gerar a discussão, mas o **grupo tem autonomia e liberdade para deter o filme a qualquer momento e debater o que foi visto e tudo o que lhe chamar a atenção:** ou um pequeno detalhe de comportamento ou um argumento usado ou uma situação de destaque, etc.

Isto é, sem dúvida, a parte mais interessante, divertida e demorada deste segundo dia. Observamos que neste momento o grupo recebe um estímulo novo que vem exatamente da projeção de sua imagem na telinha.

Todos os trabalhadores que já participaram de atividade semelhante afirmaram que não há **nada melhor que se olhar “de fora” para entender onde a gente se engana e onde a estamos corretos na ação ou argumentação.** Isto acaba sendo muito bem assimilado, já que **é o trabalhador o que obtém suas próprias conclusões.** Em alguns casos, observamos um aumento quase instantâneo da auto-estima e um aumento da auto-confiança com o transcurso do tempo, permitindo que os trabalhadores e ativistas se sintam mais seguros sobre o que propõe e defendem.

Tarefa de casa:

Ao final do seminário, o grupo recebe uma “tarefa de casa”, ou seja, uma atividade que deverá desenvolver fora do seminário, no seu local de trabalho. Esta tarefa de casa tem o objetivo de:

- a) **reforçar a idéia de que o processo de formação é contínua, que se dá principalmente no lugar de trabalho e não só no seminário;**
- b) **estimular o participante a multiplicar as discussões do seminário com seus companheiros de fábrica e expor, durante os seminários, os resultados destas discussões na base.**

Além disso, a **tarefa de casa, sempre muito flexível, busca garantir um vínculo claro e objetivo entre os seminários, já que tem como base o que foi discutido durante o seminário, ao mesmo tempo que indica, sugere, qual será a discussão do próximo seminário.**

Neste texto apresentamos uma série de tarefas de casa que consideramos mínimas para que possamos garantir os objetivos do projeto e das tarefas de casa. O grupo e os monitores/facilitadores sempre tem a liberdade tanto para ampliar e melhorar estas tarefas, como também propor mudanças nas mesmas para adaptá-las a determinadas condições regionais, culturais e setoriais.

Para este seminário, sugerimos que os participantes preparem por escrito sua definição do Mapeamento da Produção e os interesses dos trabalhadores. Sugerimos a leitura de alguns textos sobre o tema e uma pesquisa sobre legislação laboral e flexibilização do trabalho. É importante que esta leitura busque encontrar respostas para algumas das questões levantadas pelo próprio grupo durante o seminário.

Uma lista de indicações e cópias de alguns textos devem ser produzidos antecipadamente e distribuída entre os participantes do grupo.

O resultado, definições de Mapeamento da Produção, será apresentado no segundo seminário, que, não por acaso, se inicia com esta apresentação e com a discussão das definições apresentadas.

Observação:

Para facilitar esta tarefa, cadernos sobre legislação devem ser produzidos e distribuídos antecipadamente aos participantes do grupo do curso.

Segundo seminário:

O segundo seminário é o seminário legal. É ao mesmo tempo, uma continuidade das discussões do primeiro seminário e a passagem para um novo tema.

A continuidade é garantida pela apresentação da tarefa de casa, conforme indicado anteriormente. Já o novo tema é iniciado com uma exposição sobre legislação e o debate sobre o mesmo.

Primeiro dia:

Se pode programar a parte da manhã do primeiro dia para realizar a apresentação da tarefa de casa. Dependendo da tarefa dada e da qualidade do próprio grupo (como realizou a tarefa, como discutiu ou não os temas levantados e/ou assuntos polemicós) isto pode durar mais ou menos meio dia (de 2 a 4 horas).

Observação:

A participação dos monitores/formadores diminuirá proporcionalmente em relação ao aumento da participação e trabalho do grupo. As/os monitores/formadores passam a cumprir o papel de estimular a discussão. Somente precisarão trabalhar mais e/ou intervir caso se deparem com um grupo tímido ou pouco ativo. Neste caso, os monitores/formadores deverão «incendiar» o grupo, usando técnicas de estímulo. Às vezes, algumas provocações ajudam muito; outras, prejudicam. Para usá-las ou não, é necessário ter sensibilidade e observar bem o comportamento do grupo durante o primeiro seminário.

Para garantir a continuidade, recomenda-se iniciar esta parte do dia recuperando alguns dos problemas apresentados nas discussões anteriores. A exposição sobre legislação pode começar por estabelecer a relação entre as definições apresentadas na primeira parte do dia e as etapas recentes de desenvolvimento do movimento operário. Esta relação deve ser construída junto com o grupo.

A discussão básica deste dia é a análise da legislação, a sua aplicação ou não, como fazer para que a lei seja cumprida e se realmente se faz necessário que a mesma seja cumprida, legislação e interesses de classe, o que é necessário mudar na legislação, quais são as frentes nas que é preciso atuar.

O importante aqui é garantir um enfoque classista da legislação ao mesmo tempo que se fornece elementos para ação sindical imediata.

As/os monitores/formadores podem escolher os instrumentos a ser utilizados nesta discussão.

Segundo dia:

Nova simulação nos mesmos moldes da simulação do primeiro seminário.

Sugerimos aqui que se realize a seguinte simulação:

Estamos nos preparando para uma negociação sobre Participação em Lucros e Resultados. Dois trabalhadores decidem buscar assessoria jurídica. Um trabalhador que se acha esperto vai conversar com um advogado da empresa, outro, com o advogado do sindicato.

Um dos participantes do seminário interpretará o papel de advogado patronal e o outro, o advogado do sindicato. Outros dois participantes interpretarão o papel dos trabalhadores que buscam assessoria.

Durante 15 minutos cada advogado procurará fazer suas recomendações sobre o tema segundo o ponto de vista da classe que defende. Isto deve ser feito de tal forma que estes últimos saiam contentes com a conversa, acreditando que obtiveram as respostas que esperavam.

Esta simulação repete o que muitas vezes acontece na prática, ou seja, um trabalhador sai a buscar um advogado para esclarecer uma dúvida e ao final acaba ficando com uma dúvida maior e sem resolver o problema. Além do mais, a simulação ajudará o grupo a notar que uma mesma lei pode ser interpretada de forma diferentes.

A/O *especialist@* tem as mesmas tarefas e limites de tiempo do primeiro seminário.

Tarefa de casa:

Sugerimos a leitura e análise do caderno “Como se preparar para uma negociação coletiva” para preparar-se para o próximo seminário, assim como, para apresentar críticas e sugestões e fazer uma relação das ações sindicais consideradas necessárias e urgentes.

Dependendo da diversidade nas definições de PLR apresentadas no início do seminário propomos mais uma tarefa de casa - que todas as definições apresentadas sejam reproduzidas e entregues a todos os participantes. Estes devem lê-las e tentar sintetizá-las numa só palavra. Este exercício ajuda a trabalhar com a idéia alheia, ouvi-la e respeitá-la. O resultado disso será apresentado no próximo seminário.

Terceiro seminário:

Não difere muito do segundo seminário com relação a estrutura e divisão de tempos. O novo aqui é o tema e a forma de tratá-lo.

Primeiro dia:

Apresentação da tarefa de casa e discussão da mesma.

Este é o dia onde vamos a discutir e analisar técnicas e truques de negociação coletiva. Desde como sentar à mesa de negociação, até chegar na análise da correlação de forças e poder, passando pela elaboração da argumentação, organização de atividades de apoio, demonstrações de organização e unidade, etc.

O importante aqui é garantir um enfoque classista da negociação coletiva ao mesmo tempo que se fornecem elementos para ação sindical imediata.

Além do mais, se discute a relação entre as negociações e o caráter da organização da produção e do trabalho, como uma influencia e determina a outra.

As/os monitores/formadores podem escolher os instrumentos a ser utilizados nesta discussão, mas recomenda-se que se discuta isto com os participantes. Para isso, as/os monitores/formadores podem apresentar uma série de metodologias e o grupo opta por uma ou mais das mesmas.

Segundo dia:

A simulação aqui é a de uma negociação coletiva entre patrões e trabalhadores. Propomos que os negociadores sejam 3 de cada lado e os outros 4-6 participantes interpretam o papel dos trabalhadores em “assembléia permanente”.

A pauta de reivindicações é elaborada pelos próprios “sindicalistas” com a ajuda d@s monitores/formadores (assessoria “política” e “jurídica”). Para tanto, eles podem elaborá-la na noite do primeiro dia e apresentá-la aos “patrões” no início do segundo dia. As duas partes terão 30 minutos para preparar sua argumentação e estratégia de negociação.

O período de negociação será também de 30 minutos e poderão ser usados todos os instrumentos de uma negociação coletiva, tendo as duas partes direito a solicitar pausas e o sindicato, de parar a reunião para fazer uma consulta à base e colocar em votação a proposta dos patrões.

Não há nenhuma necessidade de chegar a um acordo, já que o que será analisado e discutido não é o resultado da negociação em si, mas a forma como a mesma foi “conduzida” e a argumentação usada pelas partes.

A discussão legal feita no seminário anterior serve como base para a preparação das partes e para a própria negociação simulada. Durante esta simulação, a parcialidade da legislação terminará sendo exposta. Espera-se que com isso se tenha mais elementos para a discussão legal também.

A/o specialist@ tem as mesmas tarefas e limites de tempo dos seminários anteriores.

Tarefa de casa:

Sugerimos para este seminário a realização de uma pesquisa no local de trabalho (pesquisa 1) para obter alguns dados sobre o processo produtivo do qual participamos ativamente.

Uma relação de perguntas, como apoio para a pesquisa, será distribuído aos participantes do grupo para que possam realizar a mesma na fábrica. Porém, o ideal é que o próprio grupo determine o que irá pesquisar e que a pesquisa seja o mais flexível possível, possibilitando uma interação e interrelação maior entre «pesquisadores» e pesquisados.

O resultado da pesquisa será apresentada no quarto seminário, que dará início com esta apresentação e com a discussão dos resultados obtidos.

Quarto Seminário:

Sistematização é a palavra chave. Neste seminário, o grupo realizará tanto a sistematização dos dados levantados na pesquisa 1 como também a do conhecimento acumulado e/o despertado.

Sugerimos que a condução do seminário seja dividida entre os participantes do curso (sub-grupos de 2-3 pessoas), que coordenarão alternadamente as diferentes partes do seminário.

Os monitores/formadores somente os apoiarão nesta tarefa.

Primeiro dia:

Apresentação da “tarefa de casa”

Valendo-se da metodologia de coleta de dados, análise, apropriação e geração de conhecimento do mapeamento do processo produtivo se faz a sistematização de dados, monta-se o mapa do processo produtivo e se faz o levantamento das áreas de atuação.

Segundo dia:

A simulação de uma reunião do grupo de fábrica onde se elabora o mapa do processo produtivo numa empresa fictícia de um setor fictício.

Nessa simulação se analisará a aplicação dos conhecimentos adquiridos/despertados em seminários anteriores. Aqui poderemos analisar o domínio de técnicas de coleta e análise de dados, a capacidade de sistematização, convencimento e argumentação dos participantes e sua segurança na defesa de idéias e propostas.

A/o *especialist@* tem as mesmas tarefas e limites de tempo dos seminários anteriores.

Tarefa de casa:

Sugerimos para este seminário, a realização de uma nova pesquisa no local de Trabalho (pesquisa 2) para obter novos dados sobre o processo produtivo e aprofundar nosso conhecimento sobre o mesmo. Aqui valem as mesmas regras e sugestões válidas para a pesquisa 1.

O resultado da pesquisa 2 será apresentado no quinto seminário, que se inicia com esta apresentação e com a discussão dos resultados obtidos.

Quinto Seminário

Através da sistematização coletiva dos dados obtidos na pesquisa 2, vamos montar um processo produtivo e analisar a lógica do sistema de produção.

Primeiro dia:

Apresentação e discussão da tarefa de casa.

Em linhas gerais, este seminário segue o modelo do quarto seminário. A diferença está em aprofundar o Mapeamento do Processo Produtivo aliado à análise da lógica do sistema, porque o processo produtivo está organizado deste modo, como o sistema que o organiza faz para cooptar e “ganhar” os trabalhadores e impor sua lógica.

Aqui o que se pretende é buscar e estabelecer uma análise da infra-estrutura econômico-produtiva que determina as outras relações entre os diversos agentes sociais.

As/os monitores/formadores podem escolher os instrumentos a ser utilizados nesta discussão, mas recomenda-se que se discuta isto com os participantes. Para isso, as/os monitores/formadores podem apresentar uma série de metodologias e o grupo opta por uma ou mais.

Segundo dia:

Voltamos às técnicas de convencimento. Do mesmo modo que ocorreu no primeiro seminário dois dos participantes são selecionados para interpretar o papel de convencedores, agitadores. Dois para interpretar o papel dos que são (ou não) convencidos. Os outros 6-8 participantes observam a simulação e devem anotar os pontos fracos e fortes da argumentação de cada um dos dois lados.

Duas serão as sessões de convencimento com duração aproximada de 15 minutos cada. Durante estes quinze minutos e convencedor deve tentar convencer seu colega sobre um dos pontos mais polêmicos surgidos na discussão do dia anterior.

A/o *especialist@*, que esperamos que seja a/o mesmo, apesar da “monotonia” que reina em suas tarefas, tem as mesmas atividades e limites de tempo dos seminários anteriores.

Tarefa de casa:

Sugerimos a leitura e análise do caderno “Cómo preparar um plano de ação”.

Elaborar, a partir das necessidades levantadas junto aos companheiros de trabalho, um plano de ação a ser aplicado na fábrica contendo atividades de curto, médio e longo prazo. Pensar nos meios necessários e disponíveis para a realização deste plano, sejam eles de caráter material, logístico, financeiro ou humano.

Sexto seminário

É a síntese de uma longa jornada de trabalho árduo. É o seminário no qual se discute o que fazer e como priorizar isso. É a síntese de um processo de formação multiplicador que gera ação e mais formação.

Primeiro dia:

Apresentação da tarefa de casa e discussão do plano de ação dentro da fábrica. É um trabalho de síntese de esforços, idéias, esperanças e conhecimento. Um exercício que resultará em atividades e ações sindicais e políticas.

Já sabemos quais são os métodos e técnicas de gerenciamento do trabalho e da produção, sabemos por que existe e para que. Portanto, chegou a hora de criar nossas alternativas enquanto Trabalhadores. É a hora de responder as seguintes perguntas: Existem saídas? E quais são nossas saídas deste **aparente** labirinto?

O grupo aqui já deverá haver ocupado o espaço dos monitores/formadores.

Segundo dia:

Voltaremos a negociação coletiva, por exemplo, buscando corrigir os erros cometidos e reforçar os acertos da negociação realizada no terceiro seminário. Propomos que os negociadores sejam 3 de cada lado e os 4-6 participantes restantes interpretem o papel dos trabalhadores em "assembléia permanente".

A pauta de reivindicações é elaborada pelos próprios "sindicalistas" **sem** a ajuda das/dos monitores/formadores (assessoria "política" e "jurídica"). Para isso, podem elaborá-la na noite do primeiro dia e apresentá-la aos "patrões" no início do segundo dia. Ambas as partes terão 30 minutos para preparar seus argumentos e estratégia de negociação.

O período de negociação será também de 30 minutos, no qual poderão ser usados todos os instrumentos de uma negociação coletiva, tendo as duas partes direito a solicitar pausas e o sindicato o direito de parar a reunião para uma consulta à base e colocar em votação a proposta dos patrões.

Não há necessidade de que se chegue a um acordo, já que será analisado e discutido não o resultado da negociação em si, mas a forma como foi conduzida e a argumentação usada pelas partes.

As discussões ocorridas nos seminários anteriores servem como base para a preparação das partes e para a própria negociação simulada.

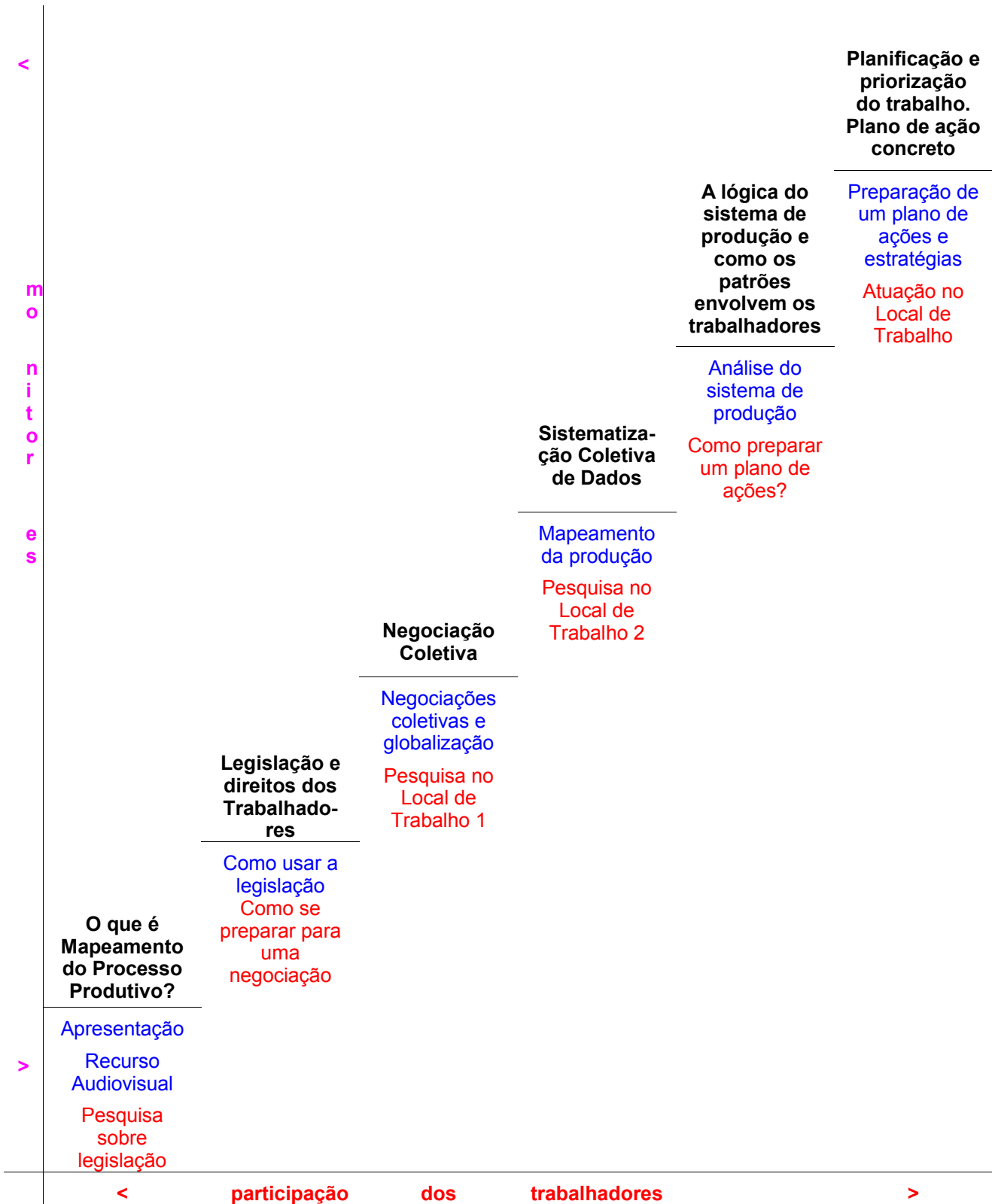
Depois do almoço, pasamos a analisar o filme como habitualmente o fizemos ao longo do curso e a seguir fazemos outra análise, mas sobre a evolução do grupo durante todo o curso. A/o *especialist@* deverá apresentar seu ponto de vista com relação ao desenvolvimento do grupo depois que o mesmo faça a sua auto-avaliação.

Tarefa de casa:

- a) Levar o plano de ações para a fábrica;
- b) Atuar no local de trabalho;
- c) Trabalhar na formação permanente dos outros companheiros, buscando o fortalecimento do movimento sindical e operário.

Projeto Latinoamericano

Esquema geral do Curso de Formação Contínua sobre Mapeamento da Produção



Tema do seminário

Assunto principal e/ou Metodología

Tarefa de casa

TIE - Transnationals Information Exchange uma rede de Trabalhadores em Luta

TIE desenvolve e realiza atividades que buscam criar laços de comunicação e cooperação entre os Trabalhadores e suas organizações sindicais, principalmente em nível de base.

Através de seu trabalho na área de formação sindical, organização de visitas de intercâmbio de informações e experiências, seminários e conferências internacionais, TIE impulsiona a democratização dos sindicatos, debates sobre as novas estratégias sindicais e a construção de capacidade de ação nos locais de trabalho.

TIE é parte dos movimentos sociais, operário e sindical, que lutam por mudanças reais das relações sócio-econômicas injustas, em nível nacional e mundial. A democracia, a transparência e a participação da base, são princípios que o TIE defende como essenciais para alcançar as mudanças estruturais tão almejadas.

TIE colabora com toda organização sindical e social disposta a defender os princípios de pluralismo, internacionalismo, democracia, autonomia e respeito mútuo, como base da defesa consequente dos direitos e interesses dos Trabalhadores.

Através do seu trabalho nas diferentes regiões do mundo, TIE conseguiu acumular uma rica experiência na área de formação popular e sindical.

TIE mantém parcerias com centenas de sindicatos ou grupos sindicais e suas estruturas verticais em diferentes países. Milhares de Trabalhadores de Base participaram nas atividades promovidas por TIE e seus parceiros nos últimos anos.

Esta é a prática de TIE

- **Trabalhar para construir redes de intercâmbios entre trabalhadores e sindicalistas de base**
- **Avançar no Mapeamento e compreensão do Processo Produtivo como método de Organização no Local de Trabalho (OLT)**
- **Defender e divulgar uma concepção sindical baseada na democracia, no pluralismo, no ativismo de base e na participação de cada um nas decisões e nas ações**
- **Criar espaços que possibilitem debates sobre todos os temas relativos à vida dos trabalhadores, da juventude, estratégias sindicais e patronais, questões relativas a gênero, economia, política, saúde, cultura, enfim, tudo o que for humano.**

Visite nossa página www.tie-brasil.org