

---

# Recrutando Trabalhadores Informais para Organizações Democráticas de Trabalhadores



Organização na Economia Informal:  
Subsídios Bibliográficos para Articuladores

Número **1**

Esta série de manuais de orientações com informações sobre a Organização na Economia Informal foi escrita como uma resposta às solicitações feitas por sindicatos e organizações de trabalhadores que pediram idéias práticas sobre como se organizar na economia informal. Trata-se de uma tentativa de disseminar as experiências das pessoas que já estão atuando na organização dos trabalhadores informais.

Este projeto foi iniciado pelo Comitê de Coordenação Internacional (ICC) para Organização da Economia Informal composto pela Associação de Trabalhadoras Autônomas da Índia (SEWA), StreetNet Internacional, Confederação dos Sindicatos de Gana (GTUC); Confederação Trabalhista da Nigéria (NLC); HomeNet do Sudeste Asiático, Confederação Revolucionária dos Operários e Camponeses do México (CROC) e a Federação Geral dos Sindicatos de Comércio do Nepal (GEFONT).

Escrito por Christine Bonner, diretora do Programa de Organização e Representação da WIEGO.

Foto da capa: Associação Khatang Tema Baitukuli

Design e Layout: Julian Luckham, (Luckham Creative)

Edição e Publicação: Streetnet Internacional e WIEGO

Revisão (Brasil): Luciana Itikawa

[www.streetnet.org.za](http://www.streetnet.org.za)

[www.wiego.org](http://www.wiego.org)

2009

---

## Sumário

### Visão Geral:

Organização na Economia Informal.

Subsídios Bibliográficos para Articuladores ..... iii

Problemas e Desafios:

Os Trabalhadores Informais em Diferentes Setores .....vi

### 1. Introdução

Neste Livro ..... 1

Por que engajar?..... 1

### 2. Etapas no Processo de Engajamento: Preparação ..... 3

Etapa Um: Pesquise ..... 4

Etapa Dois: Prepare sua estratégia..... 6

Etapa Três: Planeje os detalhes práticos.....12

### 3. Etapas do Processo de Recrutamento: Implantação

Etapa Quatro: Aborde os trabalhadores..... 13

Etapa Cinco: A reunião de engajamento..... 21

### 4. O Engajamento de Trabalhadoras Informais

Desafios ..... 25

Ações ..... 26

### 5. Próximo Passo? ..... 29

*Atividades de Aprendizado* ..... 31

*Fontes e Referências Bibliográficas* ..... 33

## **Agradecimentos**

Agradecemos a todos os trabalhadores, articuladores e suas organizações que contribuíram direta ou indiretamente na produção destes guias. Agradecimentos especiais à Pat Horn, Coordenadora Internacional da Streetnet Internacional, pelas sugestões e conselhos valiosos ao longo do processo; e ao Crystal Dicks, colaborador aposentado da Associação Internacional de Associações de Educação aos Trabalhadores (IFWEA), que deu suporte ao planejamento dos livros. Nossa gratidão aos membros funcionários da Streetnet Internacional, ao Instituto de Desenvolvimento do Treinamento, Suporte e Educação para o Trabalho (DITSELA) e às Mulheres no Emprego Informal: Globalizando e Organizando (WIEGO). Finalmente, nossa gratidão à Fundação Ford, por providenciar fundos à Streetnet Internacional na produção dos livros.

## **Crédito das fotos:**

Capa: Associação Khatang Tema Baitasukuli, Reunião de Comerciantes Informais em Lesotho.

Visão Geral: Christine Bonner, Bordadores em uma oficina informal, Índia.

1. FEDEVAL (Federacion Departmental de Vendedores Ambulante de Lima): Reunião, Peru.
2. KKKPKP (Sindicato de Catadores): Reunião 1º Maio, Índia.
3. StreetNet Internacional: Vendedores da FESTRACOM em uma reunião, Burkina Faso.
4. StreetNet Internacional: Reunião de vendedoras mulheres em Conakry, Guiné.
5. LARES (Laboratório de Análise Regional e Expertise Social): Mototaxista, Benin.



## **Visão Geral**

---

### **Organização na Economia Informal: Subsídios Bibliográficos para Articuladores**

#### **Os Manuais**

A série é composta de seis manuais de orientações:

1. **Recrutando Trabalhadores Informais para Organizações Democráticas de Trabalhadores;**
2. Criação e Manutenção de Uma Organização Democrática de Trabalhadores Informais;
3. Resolução dos Problemas Cotidianos dos Trabalhadores Informais;
4. Negociações Coletivas para os Trabalhadores Informais;
5. Resolução das Disputas entre os Trabalhadores Informais e os Detentores do Poder;
6. Ação Coletiva para os Trabalhadores Informais.

## Os Objetivos

Esta série de manuais de orientações tem o objetivo de auxiliar as pessoas que têm a tarefa de organizar trabalhadores na economia informal. Sua intenção é dar idéias práticas aos articuladores em relação ao que deve ser feito e como fazê-lo.

Seu objetivo é ajudar os articuladores a:

- Identificar quais informações são necessárias para começar a organizar os trabalhadores da economia informal e onde encontrá-las;
- Engajar trabalhadores da economia informal em organizações democráticas de trabalhadores;
- Criar organizações democráticas e participar, de forma coletiva, de práticas organizacionais democráticas;
- Resolver os problemas cotidianos dos membros;
- Desenvolver os elementos e a prática das negociações coletivas;
- Utilizar estratégias criativas quando as negociações fracassarem ou não puderem ser realizadas, incluindo mecanismos de resolução de disputas, recursos jurídicos, ação coletiva e publicidade;
- Utilizar atividades de aprendizado em grupos de discussão;
- Incentivar e apoiar uma liderança responsável e representativa;
- Focar na participação das trabalhadoras em todos os níveis.

## Uso dos Manuais de Orientações

Os manuais de orientações fornecem idéias, orientação e exemplos que você pode utilizar ao organizar trabalhadores informais.

Você pode utilizar os manuais de orientações sozinho ou em equipe. Você pode utilizá-los no campo, no local de trabalho, no escritório ou em um centro comunitário. Adapte-os ao seu contexto, sobretudo, para que se ajustem a seu setor, a seu país e ao sexo, raça e cultura das pessoas que você está organizando.






Utilize-os:

- **como um manual de orientações para organização:** aproveite as idéias, listas e experiências;
- **como fonte de informações:** leia e compartilhe seu conhecimento com outros;
- **para gerar idéias:** crie novas formas de fazer as coisas;
- **como uma ferramenta de planejamento:** utilize as etapas e as estratégias para ajudá-lo em seu planejamento;



- **para ensinar e fortalecer:** em discussões informais, seminários ou treinamentos.

Os símbolos a seguir serão utilizados nos manuais. Utilize-os para se orientar nos manuais de orientações.

-  Dicas
-  Listas
-  Experiências
-  Definições
-  Atividades de aprendizado

## Principais Definições e Princípios

### O que Queremos Dizer com Organização

**Organização** significa construir o poder dos trabalhadores através das seguintes atividades:

- Recrutamento: trazendo os trabalhadores para uma organização;
- Criação e manutenção de uma organização democrática;
- Formação de lideranças responsáveis, incluindo líderes mulheres;
- Fortalecimento dos membros através de militância, aprendizado e informação;
- Representação dos membros de forma individual e em negociações coletivas;
- Enfrentamento de problemas e disputas;
- Apoio às ações coletivas dos trabalhadores;
- Prestação de serviços com e para os afiliados.

### Três princípios-chave da organização

- Fazer melhorias reais, imediatas e concretas na vida dos trabalhadores;
- Dar aos trabalhadores uma noção do poder que eles possuem;
- Alterar as relações de poder.

“Seja entusiasmado, comprometido, inovador e criativo em suas iniciativas de organizar e mobilizar os trabalhadores na economia informal.”

*(Kwasi Adu-Amankwah, Secretário Geral da Confederação dos Sindicatos de Gana, setembro de 2006, em pronunciamento na Conferência da ICC sobre Organização na Economia Informal)*

## Problemas e Desafios:

### Os Trabalhadores Informais em Diferentes Setores

<b>Setor/ Grupo</b>	<b>Prioridades</b>	<b>Desafios para a Organização</b>
Camelôs, feirantes e mascates	Direito e espaço para vender; Infra-estrutura para a venda: proteção contra intempéries, depósito de mercadorias, banheiros e água; Proteção contra repressão da polícia; Segurança; Concorrência – proteção contra efeitos adversos; Acesso ao crédito.	Autônomos – não são considerados trabalhadores nem por si mesmos, nem pelos outros; Controle pelos políticos, pela “máfia”; Medo de repressão das autoridades – polícia; Concorrência dentro do próprio grupo e com o setor formal; Tempo utilizado na organização significa menos tempo no trabalho; Sem fóruns de negociação coletiva.
Trabalhadore(a)s no domicílio	Mesma renda, mesmos benefícios e proteção que trabalhadores da indústria; Identificação do empregador; Fim da exploração por intermediários; Acesso a trabalho regular; Melhoria das qualificações; Acesso aos mercados (autônomos); Acesso a crédito (autônomos).	Isoladas nas casas, invisíveis; Falta de tempo – a carga dupla das mulheres que trabalham fora e têm que cuidar da casa; Medo de perder o emprego; Impedidas de sair de casa por motivos religiosos e culturais; Trabalho infantil; Não cobertas pela legislação trabalhista ou com situação indefinida.
Trabalhadores do setor de tecidos	Renda mínima; Direito de organização; Excesso de horas trabalhadas; Segurança no emprego;	Trabalhadoras mulheres são vistas como “sazonais”, como complemento na renda; Abuso dos sindicatos; Sempre trabalham em pequenas oficinas.
Catadores de material reciclável	Acesso/ Direito ao material reciclável; Integração aos sistemas de gestão de resíduos sólidos; Trabalho em um nível mais alto da cadeia de reciclagem; Preços justos pelos recicláveis; Reconhecimentos e melhora no status; Saúde e segurança; Fim da exploração por intermediários.	Baixo status e auto-estima; Medo de perder o trabalho; Medo e dependência dos intermediários; Concorrência entre os membros do grupo; Tempo para se reunir significa perda de renda; Trabalho infantil; Não cobertos pela legislação trabalhista;



Trabalhadores agrícolas, em floresta e pescadores	Direito à terra e ao uso da terra; Direito aos recursos naturais; Trabalho regular; Acesso a recursos e equipamentos; Acesso ao crédito e aos mercados.	Locais dispersos; Locais isolados e distantes; Trabalho infantil; Não protegidos pela legislação trabalhista; Trabalho sazonal e intermitente.
Trabalhadores domésticos	Reconhecimento como trabalhadores; Proteção contra demissão e assédio; Liberdade de organização; Liberdade de mudar de trabalho – imigrantes; Menos horas trabalhadas, mais descanso; Melhores condições de moradia.	Isolados nas casas, invisíveis Medo dos patrões e de perder o emprego; Dependência do patrão para assegurar moradia, etc. Não protegidos pela legislação trabalhista; Falta de tempo, longas jornadas; Medo das autoridades (imigrantes).
Trabalhadores do setor de transportes de passageiros urbanos	Acesso a rotas e passageiros; Proteção contra assédio; Saúde & segurança/proteção contra acidentes; Estacionamento e infra-estrutura; Preço da gasolina e tarifas; Concorrência – proteção contra efeitos adversos.	Mobilidade; Concorrência entre os membros do grupo e com o setor formal; Controle pelos políticos, pela “máfia”; Ameaça por parte dos patrões; Medo do assédio de autoridades – polícia; Tempo para se reunir significa perda de renda.
Trabalhadoras mulheres de todos os setores	Acesso a creches adequadas, seguras e de preço acessível; Salário- maternidade; Segurança física; Proteção contra assédio sexual; Igualdade de renda para trabalho de mesmo valor; Acesso a renda maior para trabalho superior.	Medo e falta de confiança; Barreiras culturais e religiosas; Frequentemente em locais dispersos; Setor dominado por homens; Falta de tempo; Creche e atendimento domiciliar.
Todos trabalhadores informais	Rendas melhores e mais seguras; Melhora nas condições de trabalho; Proteção social.	





## **1. Introdução**

---

### **Neste livro**

Neste manual de orientações, nós analisamos algumas medidas e estratégias básicas para os articuladores que estão planejando incorporar um novo grupo de trabalhadores ou indivíduos a uma já existente ou a uma nova organização. Você encontrará idéias sobre planejamento, com orientação sobre quais e onde estão as informações que você precisará. O livro aproveita as experiências de diferentes grupos ocupacionais que atuam na economia informal, apontando para algumas das respostas e perguntas que você pode esperar dos trabalhadores. No final do livro, há uma atividade de aprendizagem que você pode utilizar para planejamento e cursos com outras pessoas ou com sua equipe de recrutamento.

### **Por que engajar?**

Uma organização democrática de trabalhadores é composta por seus afiliados. Sem eles, uma organização é como uma concha vazia. Os números são uma fonte importante de poder. É por isso que a maioria das organizações tenta aumentar o número de afiliados e se unir com outras organizações – em nível local, nacional, regional e internacional. O engajamento de novos afiliados para a organização ou engajamento de novas organizações para uma organização maior não pára jamais.





## 2. Etapas no Processo de Engajamento: Preparação

Antes de iniciar o engajamento de novos afiliados, você precisa se preparar bem. Você precisa de um plano bem elaborado, embasado em pesquisa. Isto é igualmente importante quando você está criando uma nova organização ou está engajando trabalhadores para atuar em uma organização já existente. Este preparo é especialmente importante quando você é iniciante na organização de trabalhadores informais. Além disso, é importante quando você tem que engajar um novo tipo de trabalhador; ou, quando inicia atividades em um tipo de atividade nova; ou ainda nos casos em que seu alvo são trabalhadores em um local de trabalho ou região desconhecida.



### Definição de Engajamento

Atrair trabalhadores para a organização; persuadir os trabalhadores e entrar para a organização.

O engajamento não é uma tarefa fácil. Grupos diferentes de trabalhadores têm problemas e experiências diferentes. Eles podem ter prioridades e expectativas diferentes. Não é fácil simplesmente chegar e abordar um trabalhador ou um grupo de trabalhadores – um dos motivos é a necessidade de um bom preparo. Nem todo engajamento segue as etapas descritas abaixo. Podem-se pular ou acrescentar etapas ou pode-se seguir uma ordem diferente. Utilize estas etapas como orientação.

## Etapa Um: Pesquisa

Identifique um grupo de trabalhadores que você deseja engajar. Descubra o máximo possível sobre os trabalhadores que você pretende engajar e suas circunstâncias. Isso o ajudará a montar sua estratégia.

Você não precisa ser um pesquisador qualificado; você não precisa ter muitos recursos para conseguir informações. Tome a iniciativa. Use o conhecimento coletivo e os recursos dos afiliados de seu próprio grupo, colegas e aliados.

A lista abaixo traz algumas perguntas que você precisa fazer e possíveis fontes de informação. No princípio você pode ter apenas uma idéia geral de quem deseja engajar ou pode ter em mente um grupo específico de trabalhadores em um local específico. Você já pode estar familiarizado com os trabalhadores ou não. Adapte a lista segundo suas próprias circunstâncias.



**DICA:** Reproduza a lista abaixo. Adapte as perguntas e inclua suas próprias possíveis fontes de informação, com detalhes completos dos contatos. Isto facilitará a consulta sistemática da lista.



### Lista 1:

#### Informações necessárias e onde encontrá-las

Informações necessárias	Fontes possíveis
Que tipo de trabalhador você tem em mente? <ul style="list-style-type: none"><li>• Que trabalho eles realizam?</li><li>• São do sexo masculino, feminino ou ambos?</li><li>• Eles são autônomos, empregados ou têm trabalhadores que trabalham para eles?</li><li>• Por que estão fazendo este trabalho?</li></ul>	A partir de contatos no grupo-alvo; A partir dos líderes de suas associações; A partir dos próprios trabalhadores; Suas próprias observações.
Qual é o número potencial de trabalhadores em seu grupo-alvo?	O mesmo que acima A partir de grupos já organizados em áreas vizinhas Departamentos de pesquisa de sindicatos, ONGs que apóiam a causa.



<p>Onde os trabalhadores trabalham e onde eles moram?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Há unidades óbvias de organização, por exemplo, por rua, por área de estacionamento, por região atendida por uma igreja, por venda, coleta ou produção de produtos?</li> <li>• Qual é o melhor lugar para se reunir com os trabalhadores?</li> <li>• Qual é o melhor horário para se reunir com os trabalhadores?</li> </ul>	<p>A partir de contatos no grupo-alvo; A partir dos líderes de suas associações; A partir dos próprios trabalhadores; A partir de colegas experientes; Suas próprias observações.</p>
<p>Que problemas os trabalhadores têm no trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qual é seu nível de renda?</li> <li>• Eles têm problemas de saúde e segurança?</li> <li>• Eles sofrem repressão das autoridades, patrões?</li> <li>• Eles têm jornadas de trabalho muito longas?</li> <li>• Quais são seus problemas mais prementes?</li> <li>• Outros problemas?</li> </ul>	<p>A partir de contatos no grupo-alvo; A partir dos líderes de suas associações; A partir dos próprios trabalhadores; Suas próprias observações; Organizações de trabalhadores no mesmo setor; Internet</p>
<p>Que problemas os trabalhadores enfrentam com mais frequência?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eles têm problema de habitação?</li> <li>• Eles têm problemas de transporte?</li> <li>• Eles têm problemas para acessar serviços de saúde e previdência social?</li> </ul>	<p>O mesmo que acima; Contatos nas comunidades do trabalhador; Instituições religiosas na área; Assistentes sociais; ONGs que apóiam a causa.</p>
<p>Os trabalhadores estão organizados ou já participaram de alguma organização?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De que tipo de organização?</li> <li>• É/foi uma experiência positiva ou negativa e por quê?</li> <li>• Os trabalhadores tentaram resolver algum problema ou tomaram alguma medida antes, e o que aconteceu?</li> </ul>	<p>A partir de contatos no grupo-alvo; A partir dos líderes de suas associações; A partir dos próprios trabalhadores; A partir de ONGs que apóiam a causa, universidades.</p>
<p>Quais são as leis e políticas relacionadas a este grupo de trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legislação trabalhista;</li> <li>• Leis municipais, regulações.</li> </ul>	<p>Sindicatos e organizações de trabalhadores; ONGs que apóiam a causa; Secretaria do Trabalho; Prefeitura e órgãos municipais; Internet</p>
<p>Quem são seus aliados e oponentes em potencial na atividade de organização?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outros que estão realizando atividades de organização no setor/região?</li> <li>• Líderes no setor, comunidades, partidos políticos?</li> <li>• ONGs, autoridades municipais (e determinados indivíduos), grupos religiosos, sindicatos?</li> <li>• Companheiros com experiências úteis?</li> </ul>	<p>Pergunte em sua organização e em outras organizações com as quais você tem contato; Pergunte na comunidade; Leia os jornais locais; Leia relatórios e documentos anteriores.</p>

Que recursos estão disponíveis? <ul style="list-style-type: none"><li>• Pessoas para auxiliá-lo;</li><li>• Transporte;</li><li>• Materiais de recrutamento.</li></ul>	Sua organização
---	-----------------



**DICA:** Se você não conseguir encontrar todas as informações antes de começar, não se preocupe. Vá a campo e mãos à obra. Você aprofundará e ampliará suas informações à medida que fizer seus contatos, conversar com os trabalhadores e fizer suas observações.

### **Etapa Dois: Prepare sua estratégia**

Ao planejar sua estratégia, você precisará levar em consideração todos os fatores relevantes: os trabalhadores, o ambiente, os recursos disponíveis, as políticas organizacionais, bem como os pontos fortes e fracos de sua organização.



**DICA:** Várias cabeças pensam melhor que uma. Sempre que possível, elabore as estratégias coletivamente. Aproveite as experiências e sabedorias das outras pessoas. Vale a pena montar um pequeno comitê organizador para dividir as responsabilidades. Consiga a colaboração de colegas. Consiga a colaboração de articuladores, líderes e militantes dentro do seu grupo-alvo.

### **# Decida sobre a abordagem estratégica**

Primeiramente decida sobre a situação mais geral. Analise seus objetivos, o tamanho, escopo e forma de sua estratégia de engajamento e as políticas necessárias para apoiar esta iniciativa. Esta é uma forma na qual as decisões devem ser tomadas por toda a sua organização. Vocês terão que chegar a um acordo em relação aos seguintes pontos:

*Tipo de organização* Se você estiver criando uma nova organização, decida que tipo de organização é apropriada e viável. Trata-se de um sindicato, cooperativa, associação? Ou será melhor primeiramente organizar os trabalhadores segundo interesses culturais, comunitários ou outros? Um exemplo seriam trabalhadores imigrantes que se reúnem por algum vínculo com o país de origem ou alguma situação em comum.

*Trabalhadores* Qual setor, subsetor ou grupo de trabalhadores constituem seus alvos?

*Associação* Quem pode participar? Quem fica excluído e não pode participar?

Onde fica seu ponto de exclusão? Por exemplo, você pode decidir excluir os ambulantes que “empregam” um ou mais auxiliares ou motoristas que possuem mais de um táxi. Você pode decidir que os afiliados da organização serão apenas do sexo feminino.

*Prioridades* Quais são as prioridades? Há um enfoque especial para engajar mulheres ou os trabalhadores mais carentes do setor?

*Abordagem* Você engajará associações já existentes para que formem uma organização maior ou reunirá os trabalhadores como indivíduos, ou ainda trabalhará através de uma organização já existente para obter o apoio de seus afiliados? Poderá ainda utilizar um mix? Seu estatuto permite diferentes abordagens?

*Grande ou pequena* A organização está realizando uma grande campanha de engajamento em grande escala para toda a organização ou você está envolvido em uma pequena iniciativa local?

*Objetivos e alvos* Que objetivo você deseja atingir? Quais são os números que você deseja atingir?

*Colaboração* Você trabalhará com outras organizações ou pessoas? Por exemplo, talvez haja uma ONG que trabalhe com o grupo visado por você, com a qual poderia ser útil colaborar.

*Alocação de recursos* Que recursos a organização alocará para o programa do engajamento?



## Experiências:

### Abordagens estratégicas do engajamento

#### **Engajamento de associações já existentes para participarem de sindicatos em Gana**

Em Gana, o TUC e alguns de seus afiliados tomaram a decisão de engajar trabalhadores informais através de suas associações locais já existentes. Eles tiveram que mudar seus estatutos para que isso pudesse ocorrer. Os sindicatos identificam e treinam os articuladores entre os trabalhadores nas associações/grupos-alvo para o engajamento.

*(Francis X Owusa, Ghana TUC, ponencia presentada en el Seminario Regional de IFWEA, Malawi, Mayo 2006)*

#### **Organização comunitária na China**

A Rede de Mulheres Chinesas Trabalhadoras (CWWN) é uma organização comunitária de trabalhadoras imigrantes que trabalham em regiões de processamento para exportação no sul da China. A rede realiza projetos e atividades culturais, além de incentivar as trabalhadoras a agirem por conta própria para resolver os problemas do local de trabalho. Decidiu-se escolher uma estratégia de organização em nível comunitário porque os trabalhadores desconfiam de sindicatos formais e pela falta de um espaço político para uma nova organização trabalhista. Além disso, é muito difícil organizar-se no local de trabalho.

*(Dr Pun Ngai, 2005, trabalho apresentado em um workshop sobre organizações para pessoas carentes baseadas na filiação, Ahmedabad, Índia)*

#### **A utilização de uma abordagem de campanha no Nepal**

Em 2004, o Sindicato Nacional do Transporte do Nepal (NETWON) decidiu realizar uma campanha para engajar taxistas informais em Katmandu, a capital do país. O sindicato utilizou o Dia Internacional do Transporte Rodoviário em 2004 e a Federação Internacional dos Trabalhadores do Setor de Transporte (ITF) como uma ferramenta publicitária. Ele afixou cartazes perto de terminais de ônibus e cruzamentos e distribuiu panfletos. Todos os taxistas fizeram um buzinaço durante 15 minutos para protestar contra seus problemas relacionados a acidentes, cansaço, etc. O sindicato distribuiu notas para a imprensa, tirou fotografias e organizou um simpósio sobre os problemas e dificuldades dos trabalhadores do setor de transporte.

*(Federação Internacional dos Trabalhadores do Setor de Transporte, ITF, 2006, Organização dos Trabalhadores Informais do Transporte, Projeto de Pesquisa Global. Relatório Geral).*

#### **Engajamento através de Comitês de Mulheres**

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores Congolezes (UNTC) criou comitês de mulheres em 64 feiras em Kinshasa para instruir os trabalhadores informais sobre questões referentes aos sindicatos. Os comitês explicam, por exemplo, que muitos dos problemas que eles têm com as autoridades podem ser evitados se entrarem para um sindicato.

*(Marie José Lokongo Bosiko, vice-presidente, ITUC OnLine, 140/270807)*

## # Planeje estratégias e atividades específicas

“Os trabalhadores que trabalham em casa são invisíveis, e temos que usar nossa imaginação para ajudá-los a se organizar.”

*(Marcelina Bautista, secretária geral, CONLACTRAHO, América Latina, Amsterdã, novembro de 2006)*

Munido de sua abordagem estratégica geral e de sua pesquisa, você pode planejar os detalhes de sua estratégia. Eis algumas das coisas que você precisará decidir:

*Contatos* Como você começará? Geralmente é melhor começar através de um articulador que conversará com os trabalhadores com você ou por você. Você já tem este articulador para começar o trabalho? Esta pessoa já é um líder? Os trabalhadores confiam nela(e)? Se você não tem um articulador, como fará a abordagem inicial? Você poderia, por exemplo, distribuir um panfleto explicando sua organização e convidando os trabalhadores para uma reunião.

*Local* Você precisará encontrar o melhor lugar para conversar com os trabalhadores. Poderia ser onde eles trabalham. Em horários de menos movimento você poderia conversar com os vendedores em seu local de trabalho. Você poderia conversar com os taxistas em estacionamentos ou em pontos onde eles apanham os clientes. Você poderia conversar com trabalhadores domésticos pelo telefone! Ou talvez seja melhor entrar em contato com os trabalhadores em suas comunidades. Isto poderia ser feito através de igrejas ou em momentos de convívio social. Você poderia até mesmo decidir que visitas domiciliares são a melhor solução. Seja criativo. Às vezes conversar com os articuladores é perigoso para os trabalhadores. Será inicialmente necessário encontrar-se em segredo?

*Tempo* Muitos trabalhadores informais trabalham como autônomos e com suas famílias. Outros trabalham para patrões inflexíveis e têm pouco tempo livre. Qual é o melhor horário de reunião com seus articuladores, e por quanto tempo? Se você quiser se reunir com um grupo de trabalhadores, quando isso seria possível? Eles têm intervalos ou só podem se encontrar com você depois do expediente? Eles têm um dia de folga?

*Ferramentas de comunicação* Você pode decidir que é melhor falar com os trabalhadores “sem fazer muito alarde”. Ou pode decidir utilizar uma abordagem pública. Você precisará decidir em relação às formas apropriadas de comunicação. Você pode decidir que precisa de algo para ajudá-lo a explicar sua organização aos trabalhadores, como panfletos ou o boletim informativo da organização. Você pode encontrar formas criativas de utilizar o celular ou até mesmo o telefone da empresa onde eles trabalham.

*Problemas para a mobilização* Muitas organizações surgem quando os trabalhadores enfrentam um problema grave e imediato. Atrair os trabalhadores para a

organização ao lidar com suas preocupações reais constitui uma estratégia útil. Entretanto, é preciso tomar cuidado. Sua estratégia deve incluir a forma pela qual você irá abordar o problema e como você manterá o interesse dos trabalhadores depois que a questão ou crise imediata tiver sido resolvida.



## **Experiências:**

### **Estratégias e atividades de engajamento**

#### **Trabalhadores domésticos de Hong Kong utilizam centros de treinamento como ponto de entrada**

O Sindicato Geral dos Trabalhadores Domésticos de Hong Kong surgiu nos centros de retreinamento do governo. A Confederação dos Sindicatos de Hong Kong (HKCTU) realizava cursos nos centros. As mulheres trabalhadoras faziam cursos de qualificação para o trabalho doméstico nestes centros. Em três dos centros, com o apoio de articuladores, as mulheres criaram grupos e, no período de um ano e meio, formaram as bases do sindicato.

*(Sindicato Geral dos Trabalhadores Domésticos de Hong Kong, panfleto)*

#### **Trabalhadores do setor de transporte em Zâmbia montam equipes de articulação de trabalhadores**

A estratégia de engajamento do Sindicato de Taxistas e Motoristas de Ônibus de Zâmbia era conversar individualmente com motoristas que poderiam tornar-se membros de sua organização. Os articuladores conversavam com os trabalhadores nas rodoviárias em horários em que não estavam trabalhando. Se o articulador conseguisse engajar um ou dois trabalhadores, eles formavam um comitê interino encarregado de engajar outros motoristas para uma região ou distrito.

*(ITF Report)*

#### **Trabalhadores domésticos na África do Sul utilizam telefones**

O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da África do Sul (SADWU) foi obrigado a encerrar suas atividades em 1996 devido a problemas financeiros. “Mas quando encerramos nossas atividades, decidimos que isto não seria o fim, que criaríamos um novo sindicato. Então, escolhemos dez de nossos trabalhadores para realizarem uma mobilização para a criação de um novo sindicato. Não tínhamos escritórios nem nada do gênero, então nos organizávamos em nossas salas, em nossas casas e utilizávamos o telefone de nossos patrões.” “Lançamos o Sindicato Sul-Africano dos Trabalhadores Domésticos, de Serviço e Aliados (SADSAWU) no ano 2000.

*(Hester Stephens, presidente do SADSAWU, Amsterdã, novembro de 2006)*

#### **Feirantes em Uganda fazem engajamento no contexto de um programa contra HIV/AIDS**

O Sindicato Nacional das Organizações dos Trabalhadores da Economia Informal (NUIEWO) organiza os feirantes, trabalhadores do transporte e outros em Uganda. Ele trabalha de maneira muito estreita com o Projeto contra AIDS dos Feirantes (MAVAP), organizado em três grandes feiras. Isto tem ajudado o sindicato a engajar afiliados porque os feirantes conseguem ver os benefícios práticos de estarem filiados a um sindicato.

*(John Kalema, GS, NUIEWO, Malawi, maio de 2006)*



### **Articuladores de mototaxistas em Benin vão de porta em porta**

Os articuladores do SYNAZEB, um sindicato de mototaxistas em Benin, vão de porta em porta, de família em família, para tentar engajar novos afiliados. Esta abordagem foi inspirada pela estratégia utilizada pelos políticos em época de eleição. Parece ser um método bastante eficaz, “especialmente porque visitar alguém pessoalmente para discutir um problema constitui um sinal de respeito profundamente arraigado em nossas sociedades”.

*(Relatório do ITF)*

### **Sindicato de catadores cria um mapa das rotas dos trabalhadores**

Os articuladores do sindicato KKKPK de catadores de material reciclável na Índia criaram um mapa com todas as rotas utilizadas pelos trabalhadores, constando os locais onde eles se reúnem para guardar os sacos cheios, os locais de separação e de venda do material de reciclagem. Além disso, o mapa inclui os horários que eles estão disponíveis em cada lugar. Uma vez que os catadores de material reciclável se concentram em bolsões dentro de favelas, é relativamente fácil visitá-los lá.

*(P.Chikarmane, L.Narayan. Organizando os Não-organizados de Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Sindicato de Catadores de material reciclável)*

### **Trabalhadores rurais na África do Sul possuem uma estratégia tríplice**

Sikhula Sonke é um sindicato de trabalhadores rurais. A maioria dos afiliados é do sexo feminino. Muitos são trabalhadores sazonais ou temporários. O sindicato faz o engajamento nos locais onde os donos das propriedades rurais apanham a mão-de-obra temporária. Ele distribui panfletos e boletins informativos do sindicato no centro da cidade aos sábados de manhã, quando os donos das propriedades rurais levam seus empregados para fazer compras na cidade. Eles também engajam em espaços sociais e comunitários como igrejas, escolas e postos de saúde.

*(A.Devenish e C.Skinner, SEWU e Sikhula Sonke. Dicas para organizar os trabalhadores informais, SALB, julho/agosto de 2007)*

## Etapa Três: Planeje os detalhes práticos

Preste atenção aos detalhes práticos e garanta uma boa administração. Isso pode parecer algo tedioso, mas pode fazer a diferença. Isso não significa que, se você não puder ter um escritório inteligente ou uma secretária você não poderá ter sucesso como engajador; significa simplesmente que você precisa ser organizado! Use a lista abaixo para ajudá-lo a se organizar.



### Lista 2:

### Planejamento dos detalhes práticos do engajamento

Nós já?	✓
<b>Quando</b>	
Marcamos uma data de início	
Certificamos se temos o tempo necessário disponível	
Estabelecemos uma duração para a primeira fase	
Estabelecemos uma duração para o projeto/campanha como um todo, se for apropriado	
Decidimos quando vamos avaliar o progresso	
<b>Quem</b>	
Reunimos a equipe de engajamento	
Conseguimos fazer acordos claros com os engajadores: quem fará o que e quando	
Decidimos quem ficará responsável por:	
• Monitorar o progresso	
• Fazer relatórios	
• Elaborar materiais de engajamento	
• Garantir a disponibilidade de formulários e fichas de filiação	
• Manter os registros e cuidar dos arquivos	
• Organizar as reuniões	
• Organizar o transporte	
• Organizar o dinheiro e os pagamentos	



### **3. Etapas do Processo de Recrutamento: Implantação**

Você já decidiu sobre sua estratégia e abordagem. Você cuidou de todos os detalhes práticos. A esta altura você deve estar pronto para começar o engajamento. Há dois pontos importantes que devem ser lembrados:

- Os passos não seguem uma linha reta – por isso, a pesquisa tem que ser feita o tempo todo; os detalhes práticos precisam mudar; a estratégia precisa ser revista e assim por diante.
- As coisas nem sempre saem conforme o planejado. Esteja preparado para reagir rápido a situações inesperadas.

#### **Etapa Quatro: Aborde os trabalhadores**

##### **# Está preparado?**

Antes de começar a recrutar, pergunte a si mesmo quais qualidades, atributos e aptidões você precisa para conseguir engajar os trabalhadores informais. No que você é forte ou fraco?



### **Lista 3: Qualidades, atributos e aptidões para articuladores/ engajadores**

<b>Eu</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
Falo a língua dos trabalhadores?	<input type="checkbox"/>
Entendo e respeito a cultura e a história dos trabalhadores?	<input type="checkbox"/>
Conheço os principais problemas e as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores?	<input type="checkbox"/>
Tenho empatia pelos trabalhadores?	<input type="checkbox"/>
Demonstro respeito pelos trabalhadores?	<input type="checkbox"/>
Sou honesto e confiável?	<input type="checkbox"/>
Esforço-me e estou comprometido?	<input type="checkbox"/>
Ajo de forma independente e imparcial?	<input type="checkbox"/>
Ajo de forma democrática e justa?	<input type="checkbox"/>
Tenho confiança e coragem?	<input type="checkbox"/>
Sou paciente e persistente?	<input type="checkbox"/>
Me aproximo de forma amistosa?	<input type="checkbox"/>
Sei escutar e me comunicar?	<input type="checkbox"/>



## **Experiências: Qualidades de um articulador**

**O TUC de Gana diz o seguinte:**

### **Em relação aos articuladores de um sindicato**

“Dentro do possível, os articuladores devem tentar colocar-se no nível do grupo a ser organizado. Eles devem levar em conta o caráter dos trabalhadores da economia informal e ter cuidado com seu comportamento, com aquilo que dizem e com a maneira como se relacionam com eles. Um bom articulador do setor informal deve se expressar bem, ser tolerante, influente e, o que é mais importante, deve estar comprometido em fazer o trabalho.”

### **Sobre os articuladores de uma associação já existente**

“...eles próprios devem ser trabalhadores e devem ser líderes no grupo ou indivíduos respeitados. É importante que os articuladores sejam eloqüentes e capazes de instruir os trabalhadores e que sejam vistos como pessoas sérias e honestas.”

*(TUC de Gana, Manual de abordagem-padrão para a organização de trabalhadores da economia informal)*

## **# Quem abordar**

Você precisa encontrar um ponto de entrada, uma forma de abordar os trabalhadores. O ponto de entrada mais comum é através de um articulador. Quando possível, faça com que alguém o apresente a um articulador em potencial do grupo que você tem em mente. Isso pode ajudá-lo a abrir portas e superar a desconfiança, medo e relutância. A pessoa deve ser alguém em quem os trabalhadores confiam e que eles respeitam. Ela pode ser o líder oficial ou não-oficial de um grupo ou associação de trabalhadores ou um líder comunitário. Por outro lado, os líderes de um grupo ou associação podem ser exatamente pessoas de quem os trabalhadores têm medo ou de quem desconfiam. Nesse caso, você pode ter uma situação problemática, pois se você agir sem consultar o líder, este pode hostilizá-lo e enfraquecer as atividades de organização. Se você trabalhar com o líder, os trabalhadores podem rejeitar suas tentativas de organização. Não há uma solução fácil para este problema. Esteja ciente de que ele pode ocorrer e preparado para mudar sua estratégia.

Às vezes você tem que construir seus contatos a partir da estaca zero. Você tem que abordar um trabalhador ou um grupo de trabalhadores sem nenhuma apresentação. Se você tiver que fazer isto, observe primeiro o grupo ou a situação antes de escolher uma pessoa/grupo para abordar.

Gere motivação entre seus articuladores. Dê a eles tarefas, como, por exemplo, trazer novos articuladores para a próxima discussão ou ainda juntar e compartilhar informações.



**DICA:** Consiga alguém que venha do grupo ou que tenha antecedentes parecidos aos dos trabalhadores que você deseja engajar. Esta pessoa estará mais bem posicionada para entendê-los melhor e se relacionar com eles, e, com isto, haverá uma probabilidade maior de que você ganhe a confiança deles. Por exemplo, as mulheres acham mais fácil engajar outras mulheres; trabalhadores imigrantes acham mais fácil engajar outros imigrantes, especialmente de seus próprios países, etc. Falar a língua do trabalhador também é muito importante. Esta estratégia é conhecida como “ENGAJAMENTO PELO SEMELHANTE”.

### # Onde e quando

Muitas vezes é melhor discutir primeiro com os articuladores longe do local de trabalho. Fazer reuniões informais em locais sociais, na comunidade, em locais de culto, centros de treinamento e outros lugares onde os trabalhadores se reúnem pode ser um bom ponto de partida. Você pode visitá-los em suas casas ou convidá-los para ir até sua casa ou escritório.

Você terá que avaliar se os trabalhadores são vulneráveis à ação das autoridades, criminosos, patrões e cônjuges. Talvez seja necessário encontrar-se com seus articuladores em segredo e agir de forma lenta e furtiva para atrair novos afiliados.

Nos casos em que o engajamento aberto é possível, descubra os pontos de encontro, identifique os intervalos ou momentos em que há pouco trabalho para visitar os grupos de trabalhadores ou os indivíduos em seus locais de trabalho.

### # O que dizer

Eis um exemplo da forma como pode ocorrer uma discussão com um novo articulador ou grupo de trabalhadores.

1. Cumprimente e apresente-se, enfatizando suas “credenciais”;
2. Explique *rapidamente* de onde você é e diga que você está ali para falar sobre a organização e como ela pode ajudá-lo/la/los;
3. Caso o trabalhador/articulador não concordar, tente, com jeito, fazer com que



ele converse com você. Do contrário, seja sensível e avalie a situação e, se for o caso, diga “obrigado por sua atenção” e vá embora. Você pode engajá-lo em outra ocasião!

4. Se ele ou ela concordar em conversar, primeiro apresente uma visão geral de sua organização:
  - O que é sua organização;
  - Qual é seu objetivo;
  - Quem são seus afiliados;
  - Onde ela atua;
  - Como ela é administrada, quem são seus líderes, a democracia na organização.
5. Explique por que os trabalhadores precisam de uma organização como a sua:
  - Para construir união, solidariedade e poder;
  - Para permitir que, coletivamente, eles consigam resolver seus problemas e demandas;
  - Para dar apoio em momentos de dificuldade;
6. Mostre como isto funciona na prática. Dê exemplos concretos:
  - Como você poderia lidar com um problema importante deste grupo de trabalhadores;
  - Êxitos e conquistas de sua organização;
  - Êxitos e conquistas de organizações semelhantes;
7. Pergunte se ele ou ela tem alguma dúvida ou preocupação e certifique-se de que terá tempo para ouvir e responder;
8. Convide-o para filiar-se à sua organização caso isso pareça apropriado;
9. Organize a forma pela qual você continuará esta discussão;
10. Dê seus detalhes de contato e pegue os detalhes de contato do(s) trabalhador(es);
11. Entregue folhetos ou boletins informativos.

## # Como dizer

### O que deve ser feito:

- OUÇA.
- Seja amistoso, mas profissional;

- Seja respeitoso e calmo;
- Seja breve, claro e vá direto ao assunto. Não dê detalhes demais no início;
- Envolver constantemente o trabalhador durante a conversa, deixando que ele faça comentários e perguntas. Respeite o conhecimento e a experiência dos trabalhadores;
- Ouça os comentários e as perguntas dos trabalhadores e faça o melhor que puder para respondê-las;
- Certifique-se de que terá tempo suficiente e não dê a impressão de que está com pressa;
- Faça com que o trabalhador sinta que suas preocupações são importantes;
- Mostre que tem conhecimento, mas não seja arrogante.

### **O que não fazer ou dizer (erros comuns)**

#### **Não...**

- Prometa aquilo que não puder cumprir;
- Exagere as conquistas da organização;
- Seja desonesto;
- Marque um encontro e não apareça;
- Ignore ou faça pouco caso das preocupações dos trabalhadores;
- Seja um sabe-tudo ou arrogante;
- Ameace;
- Perca sua paciência;
- Seja impaciente;
- Apresente uma linguagem corporal que vá contra o que você diz ou que seja desrespeitosa;
- Faça observações sexistas, nem assedie ou trate as mulheres de forma desigual;
- Seja paternalista, nem utilize uma abordagem do tipo “eles e nós”.

Os trabalhadores reagirão de forma diferente a suas abordagens. Você terá que lidar com o esperado e com o inesperado. Para se preparar, faça uma reflexão sobre como você poderia reagir a um dos cenários descritos abaixo.



## Experiências:

### O que os trabalhadores podem dizer (1)

#### O trabalhador agressivo

“Saia daqui. Você não tem nada a nos dizer sobre os sindicatos. Os sindicatos não valem nada. Eles pegam nosso dinheiro e prometem nos ajudar, mas só sabem contar mentiras e nos roubar. Vá embora e não volte nunca mais, ou vamos acabar com você”.

#### O trabalhador desinteressado

“Estou ocupado demais para conversar com você”.

“Não me interesso por associações”.

“Só estou trabalhando por causa de meus filhos”.

“Não, obrigado”.

#### O trabalhador que não entende

“O que um sindicato pode fazer por mim? Pertencer a uma organização não traz benefício algum. Eu sei cuidar de mim, obrigado”.

“Meu chefe é bom. Se eu trabalhar bastante, vou conseguir um cargo melhor”.

#### O trabalhador com experiência ruim

“Quando perdemos nossos empregos na Lawson Brothers, o sindicato ajudou a gerência a nos demitir. Depois os articuladores desapareceram. Os sindicatos só trazem encrenca. Deixem-nos em paz”.

#### O trabalhador cético

“Para quem você está realmente trabalhando? Conhecemos muito bem os políticos e seus amigos nas organizações. Vocês só querem nos usar. Toda vez que chegam as eleições, vocês vêm e engajam todos os vendedores. Vocês nos dão empréstimos e fazem promessas. Mas depois nos dão um pontapé”.

#### O trabalhador assustado

“Vá embora, meu patrão vai ver você”.

“Meu marido não me deixa entrar num sindicato”.

“As associações só trazem encrenca. A polícia vai bater em nós se entrarmos para a organização”.

“Tenho medo de me envolver com a política. Não volte mais aqui”.

“Eu não quero saber de problemas. Só quero fazer meu trabalho”.

#### O trabalhador que diz “sim”, mas que na verdade quer dizer “não”

“Tudo bem, me dê um formulário que eu te envio depois”.

“Vou participar da reunião num outro dia”.

“Realmente estou com pressa, mas a gente se vê da próxima vez”.



## **Experiências:**

### **O que os trabalhadores podem dizer (2)**

#### **Trabalhador doméstico**

“É difícil encontrar emprego. Se minha patroa ficar sabendo que eu entrei para um sindicato, ela vai me mandar embora. Eu tenho que sustentar meus filhos”.

#### **Trabalhador doméstico imigrante**

“Se eu perder o emprego, vão me mandar de volta para a Indonésia. Eu não posso mudar de patroa”.

#### **Vendedoras ambulantes**

“Eu não tenho tempo para organizações. Moro longe. Eu tenho que trabalhar o dia inteiro e depois cozinhar, limpar a casa e cuidar de meus filhos”.

#### **Catadores**

”Eu trabalho para mim e para minha família. Posso ganhar mais dinheiro trabalhando por conta própria. Não estou interessado na sua tutela.

#### **Proprietário/motorista de táxi**

“Na minha região já pertencemos à associação do Sr. Chen. Nós pagamos uma contribuição a ele todos os meses e ele nos protege da polícia”.

#### **Barbeiro de rua imigrante**

“Não podemos entrar para sua organização. O pessoal daqui não quer trabalhar conosco. Temos medo de que nos persigam ou nos ataquem se falarmos alguma coisa”.

## **# Perguntas e preocupações freqüentes dos trabalhadores**

Esteja preparado para algumas ou todas as perguntas abaixo. Faça o melhor possível para responder as perguntas. Pense antes nas perguntas que podem ser feitas e planeje como respondê-las. Não tenha medo de dizer que não sabe ou que não há uma única resposta ou uma resposta certa ou errada. Não tire o corpo fora nem seja desonesto. Em alguns casos, você pode perguntar ao trabalhador o que ele acha e desenvolver uma discussão em torno da pergunta.

- Por que eu deveria entrar para uma organização?
- O que a organização pode fazer por mim?
- Como você pode resolver meus problemas?
- O meu problema agora é o seguinte – você consegue resolvê-lo?
- O que você pode fazer que eu mesmo não poderia fazer?

- Como você poderia me ajudar a ganhar mais dinheiro / vender mais / superar meus concorrentes?
- Quanto eu tenho que pagar?
- Por que tenho que pagar as contribuições?
- Como meu dinheiro será usado?
- Como ficarei sabendo se não vão roubar meu dinheiro ou usá-lo de forma errada?
- Como eu vou encontrar tempo para participar de uma organização?
- Quem são os líderes? Até que ponto posso confiar neles?

### **Etapa Cinco: A reunião de engajamento**

Neste processo, você realizará muitas reuniões. Estas podem começar com um ou dois trabalhadores e expandir-se para um grupo principal que o ajudará a engajar mais pessoas. O ideal seria realizar reuniões com grupos maiores de trabalhadores para:

- Explicar a organização;
- Discutir problemas e questões de interesse;
- Explorar possíveis soluções e o papel que a organização pode ter;
- Compartilhar experiências de outros trabalhadores informais;
- Planejar, lidar com um problema
- Relatar os êxitos;
- Relatar os avanços;
- Chegar a um consenso sobre o envolvimento dos trabalhadores e líderes no processo de engajamento.

### **# Como realizar uma reunião de engajamento bem-sucedida?**

Antes da reunião

- Com seus articuladores, decida sobre o melhor local e horário para realizar a reunião;
- Informe os trabalhadores em um momento oportuno, explicando brevemente o objetivo e a duração da reunião;
- Escolha uma forma apropriada de transmitir a mensagem aos trabalhadores;
- Deixe claro o que você pretende atingir com a reunião e planeje uma pauta interessante e realista. Faça a divulgação com antecedência, caso seja possível;
- Decida quem dirigirá a reunião, quem fará a ata e quem falará sobre diferentes assuntos;
- Reserve tempo para perguntas e discussão;
- Prepare os materiais que você pretende utilizar ou distribuir na reunião.

Durante a reunião

- Explique o objetivo da reunião e os itens da pauta;
- Conduza a reunião de maneira firme, de modo a discutir as questões, chegar a conclusões e terminar na hora;
- Dirija a reunião de maneira democrática, de modo que todas as opiniões sejam ouvidas, especialmente as das mulheres trabalhadoras;
- Resuma as decisões e chegue a um consenso sobre os próximos passos a serem dados;
- Pegue a ata da reunião e certifique-se de que seja bem arquivada.

### # Quando não é possível realizar reuniões

“Os trabalhadores tendem a ser individualistas e têm pouco ou nenhum tempo para reuniões em grupo. O motivo é que eles acabam perdendo sua renda ou venda diária quando têm que participar de reuniões fora de seu local de trabalho.”

*(Francis X Owusa, Ghana TUC, Malawi, maio de 2006)*

“Os trabalhadores não estão interessados em reuniões, apenas em dinheiro.”

*(Lameck Kashiwa, secretário-geral, Aliança das Associações da Economia Informal de Zâmbia, AZIEA, Malawi, maio de 2006)*

A ferramenta de comunicação mais poderosa para as organizações democráticas de trabalhadores é a reunião. No entanto, muitas vezes os trabalhadores informais têm dificuldade para participar de reuniões. Para os autônomos, o tempo gasto em reuniões pode significar menos tempo para trabalhar e menos dinheiro ganho! Para outros, o horário de expediente pode impedir sua participação. Para as mulheres trabalhadoras informais, pode haver outros obstáculos, como as “obrigações” de cuidar da casa e dos filhos, medo da insegurança, normas religiosas ou culturais, entre outros.

Se os trabalhadores não podem ir até você para participar de uma reunião, então você tem que encontrar formas de ir até eles. Levar informações até os trabalhadores de forma individual e obter um retorno deles sobre os problemas de seu interesse é algo muito difícil de fazer. É preciso ter recursos e ser criativo. Eis algumas dicas:

- Mobilize equipes de voluntários para ajudá-lo a fazer visitas aos trabalhadores em suas casas;
- Envie recados por meio de redes de comunicação informais;
- Visite os trabalhadores em lugares onde eles se encontram socialmente;

- Se possível, envie mensagens normais para telefones celulares;
- Monte uma rede de “líderes” dentro da comunidade ou nas áreas de trabalho que possam transmitir recados e receber o retorno dos trabalhadores;
- Distribua panfletos informativos periodicamente.



## **Experiências: Uma abordagem integrada**

### **A SEWA chega até as trabalhadoras em sua comunidade**

Ayesha-ben Mashrat Pathan é membro da Associação de Mulheres Autônomas (SEWA). Ela mora em uma favela na cidade de Ahmedabad. Lá as ruas não são asfaltadas e estão sempre cheias de gente e animais. Homens e idosos ficam deitados ao sol em camas de madeira. As mulheres trabalham em casa. Elas realizam trabalho doméstico não remunerado e uma série de atividades geradoras de renda feitas em casa, como costura, bordado, fabricação de incenso, de bidi (cigarro), preparo de comida para vender.

Ayesha-ben é uma agente de saúde “descalça” da SEWA que trabalha junto à comunidade. Na maior parte dos dias Ayesha-ben faz suas rondas pela comunidade. Ela conhece bem seus afiliados: quem deve visitar, quais são seus problemas, quem pode estar precisando de atenção. As mulheres vêm até Ayesha-ben quando ela passa. Ela dá conselhos de saúde e distribui remédios, além de ajudar os afiliados em relação a seu plano de saúde.

Ayasha-ben é uma articuladora. Seu trabalho vai além das questões de saúde. Ela atua como articuladora, engajadora e agente da SEWA encarregada do plano de saúde, além de ser uma pessoa de confiança dentro da comunidade. Ela serve de olhos e ouvidos para a SEWA e, por sua vez, dá informações sobre o sindicato aos afiliados e a afiliados em potencial.

Além dos deveres de rotina, Ayesha-ben dá palestras sobre saúde nos diferentes bairros. As mulheres e seus filhos se juntam a seu redor para aprender sobre diversos assuntos relacionados à saúde, como alimentação saudável, o sistema reprodutivo e saúde sexual. E, é claro, ela ensina a eles sobre o sindicato!

Em sua comunidade, as mulheres são carentes e não têm condições de se deslocar ou se afastar de seu trabalho ou, em alguns casos, não têm permissão de sair de casa ou de perto de casa. Através do sistema da SEWA, as mulheres podem ter acesso a atendimento de saúde básico que, do contrário, jamais poderia chegar até elas. Elas podem desfrutar dos benefícios práticos de pertencer ao sindicato e, ao mesmo tempo, recebem informações sobre o sindicato.

Ayesha-ben é membro executivo da cooperativa de saúde da SEWA. Ela é uma das líderes das trabalhadoras na SEWA – a chave para construir a SEWA de baixo para cima. Profundamente inserida na comunidade, ela faz parte de um programa integrado que fornece atendimento básico, organiza o sindicato e articula um movimento de mulheres no local onde há uma necessidade imediata.

*(Chris Bonner, Reflexões após um Programa de Diálogo, Ahmedabad, Índia, 2005)*







## 4. O Engajamento de Trabalhadoras Informais

---

### **Desafios**

Ao tentar engajar trabalhadoras, você pode ter dificuldades para começar. Você precisa levar em consideração as circunstâncias particulares das mulheres, como normas culturais e sociais e experiência organizacional. Alguns dos obstáculos no engajamento de trabalhadoras são:

*Tempo* As mulheres têm pouco tempo para participar de reuniões e se envolver em atividades de organização porque têm que cuidar da casa e dos filhos. Os homens normalmente não têm este problema!

*Posturas tradicionais dos homens* Os maridos/companheiros podem impedir que as mulheres façam parte de organizações ou participem de suas atividades.

*Religião e cultura* Estes fatores podem limitar a liberdade das mulheres de sair de casa/da proximidade da casa ou de interagir com homens.

*Confiança* As mulheres talvez não tenham confiança para se filiar ou participar de organizações.

*Medo* As mulheres podem ter medo de perder seu sustento caso participem ativamente de uma organização; medo de seus maridos; da comunidade; além de temer por sua segurança.

### **Ações**

- Verifique a situação das mulheres que você deseja atingir – normas religiosas e culturais, tipo de trabalho e horários, experiência com organizações;
- Trabalhe com alguém de confiança das mulheres e que seja próximo delas. Na maioria dos casos esta pessoa seria uma mulher;
- Consiga o apoio de líderes do sexo masculino que sejam poderosos, respeitosos e em quem as mulheres confiam. Isto pode ajudar as mulheres a adquirir confiança, e os homens podem trabalhar junto a maridos/companheiros resistentes;
- Vá devagar e com cuidado. Explique tudo com clareza. Ouça! Deixe que as mulheres se expressem e tirem suas próprias conclusões;
- Explique os benefícios práticos de pertencer à organização. Convença-as dando exemplos concretos da participação de outras mulheres;
- Encontre formas de se reunir com as mulheres onde elas se sintam à vontade. Isto pode ser em um lugar de encontro já existente; em seu local de trabalho; em suas casas (quando os maridos não estiverem em casa, mas só se você for mulher!). A reunião deve ocorrer em um lugar onde elas não tenham medo de serem vistas com um articulador ou uma articuladora;
- Encontre os horários mais adequados para realizar as discussões e, caso necessário, certifique-se de que os filhos das mulheres possam ficar no local. Providencie um local para as discussões;
- Mantenha a discussão breve e direta;
- Trabalhe, sempre que possível, com grupos de mulheres, para que elas possam se apoiar mutuamente e adquirir confiança;
- Mostre respeito por sua religião, cultura e língua;
- Incentive as mulheres a sair e organizar outras mulheres. Decidam juntas sobre as tarefas a serem realizadas e quem se encarregará das mesmas;
- Em sessões de engajamento mistas, certifique-se de que as questões de interesse das mulheres sejam discutidas; devem-se incentivar as mulheres a falar; o que as mulheres disserem deve ser respeitado e tratado como algo tão importante quanto o que for dito pelos homens.

**Em hipótese alguma**

- Proponha uma relação amorosa ou assedie sexualmente as mulheres;
- Coloque as mulheres em perigo ao revelar cedo demais o interesse delas em se organizar;
- Faça com que se atrasem, de forma que não consigam voltar para casa em segurança ou cheguem em casa tarde;
- Trate-as com ar de superioridade ou de forma paternalista;
- Perca a paciência quando as mulheres demorarem a falar ou resistirem a entrar para a organização;
- Em sessões de engajamento mistas ignore as mulheres e o que têm a dizer ou ignore as questões de seu interesse.





## **5. Próximo Passo?**

---

É importantíssimo manter contato com os novos afiliados. Não adianta nada convencê-los a entrar para a organização e depois não procurá-los mais. Visite-os periodicamente. Faça reuniões. Aborde questões de seu interesse e ajude-os a resolver seus problemas. Dê informações periodicamente por meio de panfletos, circulares ou boletins informativos e/ou através de representantes eleitos e militantes. Traga os afiliados formalmente para as estruturas da organização ou monte as estruturas com a participação deles caso sua organização seja nova. Isto exigirá a realização de eleições para líderes e representantes. Proporcione oportunidades de ensino formal ou informal. Aprenda através de suas experiências e desenvolva a abordagem da sua organização para engajar e organizar os trabalhadores informais. Atraia mais afiliados para sua organização tratando de forma eficaz as questões com as quais eles realmente se importam.



## **Experiências:**

### **Desenvolvimento de uma abordagem para sua organização**

#### **TUC de Gana: Uma abordagem-padrão para a organização de trabalhadores na economia informal**

##### **1. Pesquisa**

Pesquise e reúna informações sobre os tipos de articuladores que o sindicato tem interesse em organizar e onde localizá-los.

##### **2. Contatos**

Entre em contato com os líderes dos grupos identificados. Dependendo da situação, isto pode ser feito primeiramente estabelecendo-se vários contatos com grupos, associações ou com a comunidade através dos quais podem, então, atingir os demais. Às vezes é necessário fazer vários destes contatos antes de passar para o próximo passo.

##### **3. Reuniões**

Realize reuniões para discutir as necessidades e problemas dos trabalhadores identificados e encontre soluções com a ajuda deles. É extremamente importante deixar que eles encontrem suas próprias soluções.

##### **4. Vender a idéia do sindicalismo aos trabalhadores informais**

Organize um treinamento ou seminário para o grupo e dê a eles informações referentes ao sindicato, especialmente sobre a importância e os benefícios de se entrar em um sindicato. Eles devem estar cientes da responsabilidade dos afiliados em pagar as contribuições ao sindicato. Os articuladores do sindicato também devem se inteirar das expectativas que os operadores têm em relação à sua entrada no sindicato.

##### **5. Como absorver os trabalhadores informais no sindicato**

Se o conceito de sindicalização for aceito, realize eleições para eleger os representantes e preencher as fichas de filiação. Posteriormente, inclua seus nomes no banco de dados do sindicato e, se possível, forneça-lhes cartões de filiação. Ofereça treinamento de liderança para os líderes a fim de capacitá-los a enfrentar os desafios de ser um líder e também a trazer mais afiliados para o sindicato.

Além disso, é importante criar uma estrutura dentro do sindicato para os trabalhadores do setor informal organizados a fim de melhor integrá-los no sindicato.

##### **6. Interação periódica com os trabalhadores informais**

Realizar posteriormente contatos periódicos com eles através de seminários e reuniões e envolvê-los em atividades costumeiras do sindicato (por exemplo, Comemorações do Dia do Trabalho). Deve haver uma interação constante entre o representante do setor informal no sindicato, os articuladores do grupo e os próprios trabalhadores.

*(TUC de Gana, manual de abordagem-padrão)*





## **Atividades de Aprendizado**

### **Atividade 1: Um plano de engajamento**

#### **Objetivo**

Fortalecer suas aptidões no planejamento do engajamento.

#### **Tarefa**

Trabalho em grupos:

1. Elabore uma lista dos principais desafios que você tem que enfrentar ao recrutar trabalhadores em seu setor/região.
2. Considerando os principais desafios, elabore uma estratégia e um plano para o engajamento de trabalhadores. Sua estratégia e seu plano devem incluir pelo menos:

O que você espera atingir:

Grupo-alvo e prioridades;  
Até quando

Como você o fará:

contatos;  
horários e lugares;  
ferramentas de comunicação;  
esquemas especiais para o recrutamento de mulheres (caso necessário);

Questões de ordem prática:

Quem fará o que e quando.

3. Escreva seu plano em um flip chart e prepare-se para apresentá-lo a outros grupos.



## **Atividades de Aprendizado**

### **Atividade 2: Diferentes reações dos trabalhadores**

#### **Objetivo**

Ajudá-lo a lidar com as diferentes reações dos trabalhadores quando você estiver engajando.

#### **Tarefa**

Trabalho em duplas ou pequenos grupos:

1. Consulte **Experiências: O que os trabalhadores podem dizer (1) na página 19.**
2. De que forma você lidará com estas situações em suas próprias tentativas de engajamento)? Decida qual seria a melhor abordagem para cada tipo de situação.
3. Apresente aos outros grupos e comparem suas idéias.

## Fontes e Referências Bibliográficas

Chen, Martha Alter, Renana Jhabvala, Ravi Kanbur, Nidhi Mirani, Karl Osner and Carol Richards, eds. 2005. *Membership Based Organizations of the Poor: Reflections After an Exposure and Dialogue Program with SEWA in Gujarat* (Organizações dos pobres baseadas na filiação: reflexões depois de Exposição e Diálogo com SEWA em Gujarat), Índia, Janeiro 2005,  
[http://www.wiego.org/papers/2005/unifem/13\\_MBOP\\_EDP\\_Compendium\\_Jan05.pdf](http://www.wiego.org/papers/2005/unifem/13_MBOP_EDP_Compendium_Jan05.pdf)

Chikarmane, Poornima and Narayan Laxmi, *Organising the Unorganised: A Case Study of the Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Trade Union of Waste-pickers)*. (Organizando o Não-organizado: Estudo de Caso de Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Sindicato dos Catadores).  
[http://www.wiego.org/program\\_areas/org\\_rep/case-kkpkp.pdf](http://www.wiego.org/program_areas/org_rep/case-kkpkp.pdf)

Devenish. A and Skinner C, SEWU and Sikhula Sonke. *Tips On Organising Informal Workers*, (Dicas para a Organização dos Trabalhadores Informais), SALB, Julho/Agosto 2007.

Ghana TUC, *Standard Approach Manual for Organising Workers within the Informal Economy* (Manual de Aproximação Padrão para Organização dos Trabalhadores na Economia Informal).

*International Federation of Workers' Education Associations (IFWEA), 2006, Building Democratic Workers' organisation and Representation in the Informal Economy. A manual in two parts* (Construindo Organizações e Representações Democráticas de Trabalhadores na Economia Informal. Um Manual em Duas Partes)

*International Transport Workers' Federation, ITF, 2006, Organising Informal Transport Workers: Global Research Project, Overview Report* (Organizando Trabalhadores no Transporte Informal: Projeto de Pesquisa Global, Relatório Geral).  
[www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm](http://www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm)

*International Trade Union Confederation, OnLine Bulletins and Spotlight Interviews, various* (Boletins On line e Entrevistas em foco, várias).  
[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

IRENE and IUF, 2008, *Respect and Rights: Protection for Domestic/Household Workers!* (Respeito e Direitos: Proteção para Trabalhadores Domésticos e nos Domicílios – Relatório da Conferência Internacional em Amsterdam), 8-10 Novembro, 2006.  
[www.domesticworkersrights.org](http://www.domesticworkersrights.org)

Lund Francie and Jillian Nicholson, 2006, *Tools for Advocacy: Social Protection for Informal Workers. Cambridge: WIEGO and Homenet Thailand* (Ferramentas para Reivindicação: Proteção Social para Trabalhadores Informais).  
[http://www.wiego.org/publications/Tools\\_For\\_Advocacy.pdf](http://www.wiego.org/publications/Tools_For_Advocacy.pdf)

Smith, Stirling, 2006. *Let's Organize. A SYNDICOOP handbook for trade unions and cooperatives about organizing workers in the informal economy* (Ferramentas para Reivindicação: Proteção Social para Trabalhadores Informais). Uma Publicação Conjunta da ILO (OIT), ICA and ICFTU.  
[http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F652038548/Manualsyndicoop\\_report.pdf](http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F652038548/Manualsyndicoop_report.pdf)

### **Web sites**

[www.wiego.org](http://www.wiego.org)

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

[www.sewa.org](http://www.sewa.org)

[www.sewaacademy.org](http://www.sewaacademy.org)

[www.streetnet.org.za](http://www.streetnet.org.za)

[www.homenetsouthasia.org](http://www.homenetsouthasia.org)

[www.homenetseasia.org](http://www.homenetseasia.org)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.ifwea.org](http://www.ifwea.org)

[www.cawinfo.org](http://www.cawinfo.org)

[www.global-labour.org](http://www.global-labour.org)

[www.ditsela.org.za](http://www.ditsela.org.za)

[www.domesticworkersrights.org](http://www.domesticworkersrights.org)

### **Centro de Recursos**

O Instituto de Desenvolvimento para Treinamento, Ensino e Apoio aos Trabalhadores, DITSELA, na África do Sul, possui um grande acervo de material didático sobre sindicatos internacionais e nacionais. Estes materiais foram amplamente utilizados na elaboração dos manuais. Para acessar estes subsídios, entre em contato com [info@ditsela.org.za](mailto:info@ditsela.org.za)

## NOTAS

## NOTAS





