

ARAÚJO, JOELZITO  
ALMEIDA DE  
FORMAÇÃO SINDICAL E NOVO  
SINDICALISMO: ANÁLISE DE  
ALGUMAS EXPERIÊNCIAS.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
MÉSTRADO EM EDUCAÇÃO

331.880981  
A665+

T


FORMAÇÃO SINDICAL  
E NOVO SINDICALISMO:  
ANÁLISE DE ALGUMAS  
EXPERIÊNCIAS

JOELZITO ALMEIDA DE ARAUJO

AC 28578 INV 05 INV 05

U. F. M. G. - BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA

04



45369008

NÃO DANIFIQUE ESTA ETIQUETA

ESTE LIVRO DEVE SER DEVOLVIDO NA  
ÚLTIMA DATA CARIMBADA

3. JUL 79		
3. JUL 79		
8. NOV. 1993		
5. NOV. 1993		
3. FEV. 1994		
03/94		
MAR. 1996		

Dissertação de mestrado apresentada à  
Faculdade de Educação da Universidade  
Federal de Minas Gerais sob orientação  
do Prof. Miguel G. Arroyo

HORIZONTE — MG  
Abril de 1989

BIBLIOTECA DE ECONOMIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS



ATA DA 140ª (Centésima Quadragésima) APRESENTAÇÃO DE DISSERTAÇÃO NO COLEGIADO DO CURSO DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO DA FAE/UFMG.

Aos dezessete dias do mês de novembro de mil novecentos e oitenta e nove, realizou-se na sala nº 413 do prédio da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, mais uma reunião para apresentação da dissertação: "A FORMAÇÃO SINDICAL E NOVO SINDICALISMO: análise de algumas experiências", do aluno JOELZITO ALMEIDA DE ARAÚJO. A banca examinadora foi composta pelos seguintes professores: Miguel González Arroyo - Orientador, Oder José dos Santos e Gaudêncio Frigotto (UFF/RJ). Os trabalhos iniciaram-se as quatorze horas e trinta minutos com a síntese da dissertação feita pelo mestrando. Em seguida os senhores membros da banca examinadora fizeram uma arguição pública ao candidato. Após o relato do orientador a banca foi unânime em aprovar a dissertação de JOELZITO ALMEIDA DE ARAÚJO que passa a Mestre em Educação, devendo encaminhar a Secretaria do Curso a versão final em 05 (cinco) exemplares. Nada mais havendo a tratar, eu, Lúcia Assis Alves, Secretária do Curso de Mestrado em Educação, lavrei a presente ata, que depois de aprovada será por mim assinada e pelos membros da banca examinadora. Belo Horizonte, 17 de novembro de 1989.

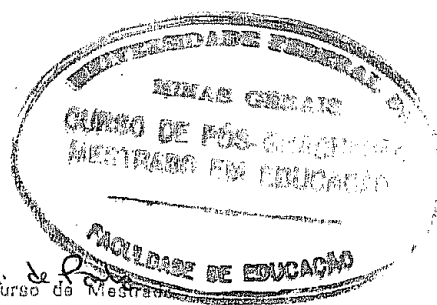
*Miguel G. Arroyo*  
MIGUEL GONZÁLEZ ARROYO - Orientador

*Oder José dos Santos*  
ODER JOSÉ DOS SANTOS

*Gaudêncio Frigotto*  
GAUDÊNCIO FRIGOTTO

*Lúcia Assis Alves*  
LÚCIA ASSIS ALVES

Secretária do Curso de Mestrado em Educação - FAE/UFMG.



*Nara M. de P.*  
Secretária do Curso de Mestrado em Educação da UFMG

Dedico à minha mulher Nicolina  
e a minha filha Luiza

## AGRADECIMENTOS

Este trabalho foi fruto do desejo e da necessidade de fazer um primeiro balanço e uma revisão crítica do trabalho de formação sindical em que estive empenhado, junto a tantos outros, nos últimos seis anos. Este esforço crítico foi extremamente enriquecido pelas várias experiências e conversas com os companheiros, muitos dos quais ex-alunos e atuais coordenadores, todos eles sujeitos ativos na procura de uma pedagogia eficaz e coerente com as necessidades colocadas pela reestruturação do sindicalismo brasileiro no período atual. As críticas aqui levantadas, mais que apreciações sobre esta ou aquela experiência, são feitas a opções que partilhei entusiasticamente, e, parte delas, continuo defendendo.

Agradeço às contribuições carinhosas e desprendidas de todos aqueles a quem procurei para colher dados, entrevistar e discutir, em especial de Carla, Carlo, Cláudia, Dalila, Fatinha, Geraldo, Kiko, Leôncio Martins, Luizinho, Mário, Miguel, Naiára, Pedro, Pino, Simone, Toninho e Umberto.

Foram também mais que significativas as contribuições das entidades:

Sindicato dos Bancários de São Paulo

SINDADOS-MG

SINDIELETRO-MG

Sindicato dos Metroviários de São Paulo

SINTEL-MG

E, em especial, a colaboração do DIEESE, da sua Escola Sindical e a atenção e ajuda dos companheiros Prado, Rosana e Sirlei.

Destaco também a solidariedade, companheirismo e apoio decisivo da minha mulher Nicolina em tarefas múltiplas e igualmente essenciais, desde a garantia da infraestrutura doméstica à leitura desta dissertação com sugestões relevantes.

E, por fim, ao Miguel Arroyo pela orientação competente e amiga, acompanhando todas as fases deste trabalho com críticas e indicações preciosas.

## SUMÁRIO

	Páginas
LISTA DE QUADROS .....	131
LISTA DE ANEXOS .....	142
APRESENTAÇÃO .....	01
<b>CAPÍTULO 1 EDUCAÇÃO SINDICAL E FORMAÇÃO DE CLASSE:</b> Alguns problemas teóricos na abordagem da formação sindical	
1 - Introdução .....	11
1.1 - Novo Sindicalismo e formação de classe .....	17
1.2 - Formação de classe e educação sindical .....	22
<b>CAPÍTULO 2 - ALGUMAS EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO SINDICAL EM SÃO PAULO E BELO HORIZONTE</b>	
2 - Introdução.....	26
2.1 - Em agosto de 1984 o SINTTEL-MG cria o seu departamento	30
2.2 - O trabalho de formação sindical nos bancários de São Paulo .....	37
2.3 - No segundo semestre de 1984 o SINDIELETRO-MG inicia a estruturação do seu trabalho .....	46
2.4 - Os metroviários paulistas montam o seu departamento em outubro de 1987 .....	51
2.5 - A recente experiência do SINDADOS-MG .....	61
<b>CAPÍTULO 3 - A FORMAÇÃO SINDICAL TORNA-SE UM RECURSO FUNDAMENTAL NA REORGANIZAÇÃO DOS SINDICATOS</b>	
3 - Introdução .....	73
3.1 - Formação de Quadros é a prioridade atual .....	78
3.2 - Formação de base como fundamento de uma nova cultura sindical .....	80
3.3 - Diretoria sindical e departamento de formação sindical	81
3.4 - Formação e organização no local de trabalho .....	86

**CAPÍTULO 4 - CONCEPÇÕES METODOLÓGICAS DE FORMAÇÃO SINDICAL : a educação popular está sendo um modelo adequado?**

4 - Introdução .....	91
4.1 - A educação popular como referência histórica .....	92
4.2 - Esta alternativa metodológica está atendendo às exigências do novo contexto sindical? .....	100
4.3 - De que experiência vivida partir? .....	107
4.4 - O saber e o conhecimento dos trabalhadores .....	118

**CONCLUSÕES**

**BIBLIOGRAFIA**



## APRESENTAÇÃO

A curiosidade teórica que motivou este trabalho originou da observação da existência de uma estreita relação entre o crescimento das experiências de educação sindical na década de 80 e as propostas da educação popular que tiveram grande impulso nas décadas anteriores. A minha experiência nos últimos cinco anos, como educador em dois sindicatos mineiros e principalmente na Escola Sindical do DIEESE, me possibilitou ter um contato razoável com a expansão dos cursos e dos departamentos de formação sindical em todo o Brasil e me levou a crer, por observação empírica e não sistematizada, que a maioria destas experiências recebia grandes influências da educação popular inspirada em Paulo Freire.

A criação de escolas sindicais, como a do DIEESE, Instituto Cajamar e Nativo da Natividade em São Paulo, a Escola Sete de Outubro em Belo Horizonte, entre outras, e a proliferação de inúmeras entidades de assessoria no campo da formação sindical, é uma demonstração da emergência destas formas alternativas de educação geridas pela classe trabalhadora e por agências institucionais, que se articulam ou se põem a serviço desta mesma classe.

O outro lado interessante da expansão destas experiências alternativas de educação em sindicatos são os departamentos ou comissões de formação sindical criados no interior de cerca de cin-

quenta entidades sindicais brasileiras (sindicatos, federações, associações e CUT regionais)<sup>(4)</sup>, nascidas quase todas nos últimos cinco anos. A melhor demonstração deste empenho das entidades sindicais em gerir a sua própria formação é, possivelmente, o Sindicato dos Bancários do Estado de São Paulo. O seu departamento de formação sindical foi estruturado em maio de 1985 e conta hoje com mais de 20 pessoas atuando no setor, 5 das quais com dedicação integral.

Um outro exemplo, que reforça a demonstração do empenho dos sindicatos brasileiros no período recente em estruturar departamentos de formação sindical e gerir autonomamente sua própria formação, é a participação nos cursos de "Formação de Coordenadores em Educação Sindical" do DIEESE. Em cinco anos de atividades, a Escola Sindical do DIEESE organizou 36 cursos com a temática "Metodologia em Educação Sindical", para o qual foram convidados sindicalistas ou assessores que teriam o papel de estruturar e coordenar o trabalho de formação interno à sua entidade e, no período de junho de 1984 a outubro de 1988, participaram 902 pessoas enviadas por 347 entidades sindicais de todo o país<sup>(5)</sup>.

Ao mesmo tempo que eu observava, com participação entusiasmada, que possivelmente a educação sindical estava se tornando uma espécie de filho prodígio da educação popular, me preocupava ver como os pressupostos do Paulo Freire viravam senso comum entre "companheiros de viagem".

A segunda e terceira tese da "teoria da curvatura da vara" de Dermeval Saviani<sup>(2)</sup> serviu de alerta e me motivou também a "abalar (nossas) certezas e desautorizar o senso comum". Era necessário refletir em que medida estas novas experiências estavam sendo uma transfusão de modelos e propostas, sem a necessária reflexão das necessidades específicas do movimento sindical e os cuidados de pensar com o devido rigor sobre as questões que estas novas experiências suscitavam.

Não constitui nenhuma novidade, enquanto projeto de tese, buscar resgatar as experiências de capacitação que a classe trabalhadora possa estar elaborando, buscando discutir suas propostas político-pedagógicas e os fatores que explicam sua emergência, embora sejam raros os estudos neste sentido na área sindical. Um trabalho pioneiro e importante foi produzido por Silvia M. Manfredi<sup>(1986)</sup>, refletindo inclusive as práticas de educação e estruturação de um departamento de formação no Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, que possivelmente foi também um dos sindicatos de trabalhadores urbanos pioneiros na busca de aplicar as propostas pedagógicas de Paulo Freire, contando com a colaboração da própria Silvia M. Manfredi. Os frutos deste trabalho tiveram um peso muito grande na constituição da proposta pedagógica da Escola Sindical do DIEESE, que tornou-se após 1984 um dos centros importantes de difusão na área para o conjunto do movimento sindical, e também contribuiu decisivamente na estruturação do trabalho na área de formação do Sindicato dos Bancários de São Paulo.

Entretanto, como a tese de doutorado desta autora (Manfredi, 1986) se situa ainda no início destas experiências de formação sindical, assim como os textos pedagógicos da Escola Sindical do DIEESE '1984', os quais ela também ajudou a elaborar, naturalmente que não seria possível que este material contivesse uma reflexão acerca dos resultados diversificados das práticas no campo sindical, que buscaram reiventar ou readequar as propostas da educação popular e que se expandiram significativamente a partir de 1984.

No princípio, o objetivo do nosso trabalho era o de investigar nos sindicatos que tinham estruturado os seus departamentos de formação sindical, as seguintes questões:

- a) Em resposta a que projeto sindical foram criados os departamentos de formação, e em que medida eles têm conseguido se tornar efetivamente um recurso importante na organização e ação sindical;
- b) Que concepções pedagógicas e metodológicas foram gestadas, ou escolhidas, que relações tinham com as propostas oriundas da educação popular, e em que medida atendiam ao seu projeto sindical;
- c) Que questões práticas e teóricas estas experiências de formação sindical traziam para as metodologias escolhidas, ou criadas.

O universo de nossas pesquisas ficou circunscrito apenas aos

municípios de Belo Horizonte e São Paulo. Seleccionamos, entre os sindicatos que desenvolveram atividades de educação sindical, somente aqueles que montaram e mantêm departamentos ou comissões de formação sindical funcionando com responsáveis fixos. Entre os seis sindicatos que atenderam a estes requisitos, três se encontram em São Paulo: as categorias de bancários, metroviários e metalúrgicos; em Belo Horizonte: telefônicos, eletricitários e trabalhadores em processamento de dados. Esta pesquisa foi realizada no segundo semestre de 1988.

Somente os dados e informações colhidas junto ao Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo não foram incluídos em nossa análise. Constatamos neste sindicato que as propostas e os programas de cursos desenvolvidos, assim como o responsável/educador, são praticamente os mesmos do período da pesquisa da Silvia M. Manfredi<sup>(1984)</sup>. Pesou também para a nossa decisão o objetivo de discutir as relações entre a formação sindical e o processo de reorganização sindical na década de 80. Como os outros cinco sindicatos são filiados à CUT - Central Única dos Trabalhadores, optamos por um universo mais homogêneo do ponto de vista das alternativas de reorganização frente à estrutura sindical brasileira, definida pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1942.

A nossa investigação se constituiu dos seguintes passos: primeiro levantamos as entidades que desenvolviam atividades de formação sindical. Em São Paulo buscamos através da Escola Sindical do DIEESE, do Instituto Cajamar, da Secretaria Nacional de

Formação da CUT e do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo (filial a CGT). Em Belo Horizonte procuramos a Escola 7 de Outubro e os responsáveis pela formação sindical da CUT estadual. Seleccionamos os sindicatos e feito os primeiros contatos, levantamos o material produzido por estas entidades, como: textos pedagógicos, avaliações, registros e roteiros de cursos e demais atividades desenvolvidas. Após o estudo do material, elaboramos um roteiro de entrevistas em torno dos seguintes aspectos:

- a) levantar a origem, estruturação e funcionamento dos departamentos de formação sindical;
- b) conhecer a relação entre atividades desenvolvidas e as demandas da categoria e do sindicato;
- c) conhecer as prioridades políticas destes departamentos;
- d) conhecer as características da concepção metodológica escolhida, suas origens, suas possibilidades e dilemas.

As entrevistas foram realizadas com os responsáveis pelos departamentos, o diretor sindical e o assessor responsável, que eram, do nosso ponto de vista, uma dupla ideal. Em quatro sindicatos conseguimos compor esta dupla para a entrevista, com exceção do Sindicato dos Metroviários onde entrevistamos somente o assessor.

A preocupação de fundo que norteou o início deste trabalho, como já relatei, era demonstrar as semelhanças e a novidade da educação sindical em relação às propostas pedagógicas da educação popular, destacando e discutindo a possibilidade de estar ocorrendo uma utilização esquemática e rígida de correntes pedagógicas, sem a imprescindível discussão sobre o novo contexto.

Para fazer esta análise precisávamos conhecer os condicionantes histórico-sociais destas opções pedagógicas, observar o desenvolvimento destas experiências, e os procedimentos que elas adotaram para atingir suas finalidades. Neste sentido, conhecer as características e demandas políticas dos sindicatos pesquisados e suas necessidades específicas em relação à formação sindical, seria uma espécie de pano de fundo importante neste cenário.

Entretanto, as pesquisas nos levaram a perceber a existência de relações mais profundas entre as experiências de educação sindical e os fatores conjunturais do movimento sindical que explicam sua emergência. Em todos os sindicatos pesquisados observamos que as tarefas dos departamentos ou agentes de formação sindical estão intimamente vinculados ao processo atual de reorganização sindical brasileiro. Praticamente todos os formadores estão envolvidos e preocupados com as tarefas e problemas organizativos dos sindicatos.

Nos telefônicos de MG, a "queixa" maior dos formadores é não conseguir fazer "o seu trabalho", desenvolver as atividades que

seriam específicas e típicas da educação sindical, estão atordoados com o rolo compressor que se transformaram as necessidades organizativas. Nos eletricitários de MG, o técnico contratado é especialista em administração sindical, começou inclusive com esta tarefa no sindicato, e como se fosse uma extensão natural de suas atividades ele tornou-se também responsável pela formação sindical. Os outros sindicatos não contradizem esta tendência.

Estas pesquisas mostraram que o processo de reorganização do sindicalismo brasileiro que deu origem à CUT<sup>4</sup> levou, na prática, não só à necessidade de criar ou expandir os departamentos de educação sindical, mas muito além: o desenrolar destes departamentos soldou as tarefas da formação sindical às tarefas de organização de novas propostas relativas à estrutura sindical. Junto ao trabalho de "contribuir na elevação das consciências críticas dos trabalhadores", objetivo comum de todas as entidades pesquisadas (e da pedagogia de Paulo Freire), fundiram-se tarefas típicas deste novo período de renovação sindical, tais como, auxiliar nas tarefas de formulação e consolidação de novas instâncias e mecanismos de decisão (como: novas possibilidades de funcionamento de colegiados, o papel das assessorias, organismos de base, etc.)

Diante desta nova percepção do papel que os departamentos de formação estão desempenhando, reorganizei a minha estratégia inicial de reflexão, que se reestruturou na sequência a seguir, que busca destacar: no início o novo contexto sindical e político e as suas demandas quanto a formação da classe trabalhadora; no segun-



do capítulo relataremos a história dos departamentos pesquisados; a seguir refletiremos a relação entre estes departamentos e o processo de reorganização sindical em curso e, finalmente, discutiremos suas opções metodológicas e suas relações e problemas com as propostas da educação popular.

## NOTAS

- (1) Conforme levantamento parcial realizado através da Secretaria Nacional de Formação da CUT-Nacional, Secretaria Estadual CUT-MG, Escola Sindical do DIEESE, Instituto Cajamar e Escola Sindical 7 de Outubro e Sindicato Metalúrgicos de São Paulo.
- (2) Dados da Escola Sindical do DIEESE, SP.
- (3) Saviani, D. Escola Democracia. São Paulo, Cortez: Autores Associados, 1988. Nos referimos também aos questionamentos de outros autores que se autodenominam como proponentes de uma Pedagogia Crítico-Social dos Conteúdos. Entre eles, ver: Libâneo, J.C. Democratização da Escola Pública. São Paulo, Loyola, 1985. Entretanto, para o nosso trabalho se mostraram mais próximas as posições dos críticos destes autores, fundamentalmente: Oder J. Santos <1988a, 1988b> e Paulo Nosella <1987a, 1987b>.
- (4) E também de certa forma, as propostas lideradas pelo presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Luis Antonio de Medeiros, chamado de "sindicalismo de resultados".

## CAPÍTULO 1

# EDUCAÇÃO SINDICAL E FORMAÇÃO DE CLASSE: Alguns Problemas Teóricos na Abordagem da Formação Sindical

### 1 - Introdução

Para melhor delinear o meu objeto de estudo e as formas de tratá-los se faz necessário alguns preâmbulos. O primeiro deles será situar no período atual, o contexto e as características do sindicalismo brasileiro no processo de formação de classe.

A manchete principal da "Folha de São Paulo", de 06/04/1989, auxiliará bastante na exposição desta questão: "Governo tenta recompor negociação salarial". Esta manchete repete o que tem sido as primeiras páginas da chamada grande imprensa brasileira, nestes três primeiros meses de 1989 (e não só). Tem tido peso semelhante tanto as manchetes sobre a sucessão presidencial, quanto as manchetes sobre as negociações salariais tripartite: governo, empresários e sindicalistas. Complementa bem este primeiro exemplo o que aparecerá na tradicional coluna deste jornal, "Frases" (do mesmo dia), onde um terço das citações se refere a essas negociações salariais e dividem o espaço com a sucessão presidencial e a visita do presidente soviético Mikhail Gorbatchev a Cuba, ofere-

cendo, de certa forma forma, o comportamento destas três forças neste momento conjuntural:

"É uma falta de visão de conjunto"

(Dorothea Werneck, ministra do trabalho, sobre a decisão dos empresários de não comparecerem à reunião do Fórum de Negociação Salarial).

"Eles não querem negociação, estão mais preocupados em acirrar conflitos"

(Mario Amato, presidente da Federação da Indústrias do Estado de São Paulo, - FIESP -, sobre a atuação da CUT no Fórum).

"Os patrões e o governo declararam guerra à Central Única dos Trabalhadores"

(Jair Meneguelli, presidente da CUT, sobre a reposição salarial de 7,17%).

Se compararmos estas declarações com as atitudes e discursos destas mesmas forças durante a greve histórica de 41 dias dos metalúrgicos do ABC paulista, em 1980, tornará clara a diferença entre as relações de classe, forjadas fundamentalmente pelas ações da classe trabalhadora, nestes últimos nove anos da vida política brasileira. Naquelas seis semanas de luta quando os metalúrgicos enfrentaram a obsessão do governo em nada ceder, o Estado procurou as maneiras de impedir a institucionalização dos entendimentos

através das políticas salariais, das leis trabalhistas, da ação do seu ministro do trabalho, através da imprensa ameaçando os grevistas, e da pressão sobre os empresários para não negociar (e diga-se a propósito que não encontrou resistência alguma entre eles) (Moisés, 1982). Podemos comprovar então o acerto das análises sobre o movimento sindical daquele período, que viam na ação do sindicato e grevistas o aparecimento de um novo sindicalismo e a emergência da constituição dos trabalhadores em um novo sujeito coletivo<sup>(\*)</sup>.

O agravamento da crise social e política brasileira, que não tem raízes só nacionais e a dinâmica dos conflitos entre as classes sociais parecem estar jogando além do esperado pelas análises clássicas as funções dos sindicatos na sociedade brasileira. As centrais sindicais brasileiras, em especial a CUT, são obrigados atualmente a uma negociação política com o governo, papel tradicionalmente reservado aos partidos políticos. Os acontecimentos citados superam os dilemas clássicos sobre o papel dos sindicatos na sociedade capitalista, de "sindicalismo revolucionário" ou "reformista", ou sindicalismo "industrial" ou "político" na tradição européia, em especial inglesa, conforme discute Hobsbawm (1987). Por outro lado, o papel atual da CUT, de representar os trabalhadores junto ao Estado, não pode ser identificado com a atuação do "sindicalismo populista de massas" do período 1945-1964, que, conforme demonstram vários autores<sup>(\*)</sup>, tinha como características básicas: jogar os problemas para o plano institucional, adaptação à estrutura sindical corporativa criado pelo Estado Novo e a deses-

timulação da ação e organização sindical de base, fora de certos marcos reconhecidos como aceitáveis pelo regime populista da época.

Entretanto, a crise atual, junto à crise política da Nova República, que na verdade se mostra como uma longa e lenta agonia da Velha República em roupagens de nova, mas que não consegue disfarçar os olhos, orelhas e boca de lobo, combinado às novas e diversificadas ações instituintes da classe trabalhadora, amplia o espaço e a representação dos sindicatos e parece introduzir aspectos novos, que exigem a ampliação das perspectivas e conceito do que seria o novo sindicalismo.

A desconfiança destes novos sujeitos políticos com relação às instituições políticas e aos sistemas políticos de representação (governo, partidos, parlamento e inclusive sindicatos), suscita um novo lugar para a ação e representação sindical. E ao mesmo tempo desautoriza as velhas práticas centralizadoras do sindicalismo pré-1964, e também desautoriza aos partidos que pleiteiam a representação operária, o monopólio de toda prática de representação do conjunto da classe, como os únicos que poderiam realizar o salto da classe em si na classe para si, ou como os únicos que poderiam conduzir o processo de transformação.

A negociação tripartite: sindicalistas-empresários-governo, além de expressar uma conquista mais avançada do que a negociação direta sindicato-empresa pleiteada no final dos anos 70, aponta

também para a nova qualidade deste movimento sindical enquanto sujeito coletivo. E atesta o seu reconhecimento pelas outras forças políticas como um verdadeiro poder político no atual momento histórico.

Possivelmente estas novidades ou atualidades do novo sindicalismo decorram também da ampliação do seu horizonte de lutas e de sua noção de solidariedade de classe. J. A. Moisés (1982, p.187) identificava nas greves do ABC uma estratégia "de luta pela extensão dos direitos de cidadania: ela decorre da luta especificamente sindical, mas, alternativamente, ingressa no terreno social e político precisamente para fortalecer as próprias condições de possibilidade da luta sindical". E daí conclui que, "na medida em que esse movimento social for capaz de conquistar estruturas sindicais mais estáveis e mais reconhecidas, e na medida em que concomitantemente, as experiências de formação de novos partidos políticos de "baixo para cima" se consolidarem (caso do PT), o movimento sindical tenderá a distinguir a sua face corporativa da sua dimensão estritamente política". O último congresso da CUT, realizado em setembro de 1988, parece apontar a existência de novos conteúdos na perspectiva de luta do movimento sindical, além da luta pela cidadania. Vejamos alguns trechos da resolução saída deste 30º Congresso:

Quanto à tarefa da CUT:

**"A defesa dos interesses econômicos imediatos dos**

trabalhadores está cada vez mais associada à possibilidade de transformações profundas da sociedade (...). Temos que ter novos horizontes para a luta sindical, para que, apoiados na unidade de ação da classe, possamos impulsionar as grandes transformações que a classe trabalhadora reivindica". (Boletim Nacional da CUT, 1988, p.34)

Quanto às características da CUT:

- 1) A luta por atrair a maior participação possível de trabalhadores;
- 2) A capacidade de organizá-los, em oposição à classe burguesa. Portanto, o caráter classista da CUT implica em articular as lutas imediatas com o projeto histórico da classe trabalhadora. E nesta condição, assumir o socialismo como perspectiva geral, sempre procurando a participação de todos os trabalhadores." (Boletim Nacional da CUT, 1988, p.38)

A comparação entre os exemplos tirados da "Folha de São Paulo" e das "Resoluções do 3º CONCUR", portanto, parece atribuir novos significados e estratégias para os herdeiros do "novo sindicalismo". A partir daqui, buscaremos apontar as nossas escolhas teóricas na abordagem do sindicalismo atual e suas relações com o processo de formação de classe.



## 1.1 - Novo sindicalismo e formação de classe

Quando começamos a refletir sobre os resultados de nossa pesquisa observamos em alguns depoimentos, a permanência de ambiguidades de várias das correntes do pensamento sociológico e político sobre o processo de formação de consciência de classe. Revíamos nestes depoimentos as velhas oposições entre o papel do sindicato e o papel do partido, entre a consciência sindical e a consciência de classe, ou na articulação destas oposições, a atribuição aos partidos políticos de portadores privilegiados da consciência de classe, enquanto os sindicatos estariam impossibilitados de desempenhar funções idênticas por estarem "aprisionados" ao mundo econômico, à luta econômica.

Em decorrência destes pressupostos, não será demais reiterar aqui alguns enfoques sobre o sentido do novo sindicalismo, que conseguiram romper estas dualidades, e representam uma ruptura com as correntes do pensamento sociológico brasileiro defensoras destas posições. Entre eles, M. C. Paoli e Eder Sader demarcam e sintetizam os elementos desta ruptura, em "Sobre 'classes populares' no pensamento sociológico brasileiro", e apontam o ano de 1968 como ponto de partida destas novas reflexões, e Francisco Weffort como pioneiro entre aqueles que passaram a atribuir:

"novos significados a práticas sociais antes obscuras pela lógica institucional. O cotidiano, antes opaco espaço da repetição, passa a ser visto como lugar de luta, onde se produz a dominação e a resistência a ela. Esses novos significados não são pura criação dos intérpretes e nem tampouco atributos de uma realidade que já estivessem nela à espera de serem decifrados. Eles resultam de todo um movimento social, que é também um movimento cultural - onde se cruzam intelectuais e militantes, políticos, jornalistas e pesquisadores, sindicalistas e simples trabalhadores em seus espaços cotidianos - de produção de novos significados que acompanha necessariamente as mudanças na prática social"(Sader e Paoli, 1986, p.52).

Este trecho traz alguns dos elementos importantes para uma nova abordagem da questão da formação de classe e o movimento sindical. A primeira ruptura é não partir, como principal fundamento para explicar a consciência de classe, das condições dadas decorrentes do sistema social ou das determinações estruturais. As condições de existência dos trabalhadores e as características que assumem as suas lutas não podem ser justificadas por um único elo denominado "necessidade objetivas". Ademais, esta noção não possibilita a percepção da classe trabalhadora como sujeito coletivo, capaz de criar elaborações culturais próprias e novas práticas de luta não só como decorrência mecânica de suas necessidades, mas

mediadas pela constelação de significados que orientam a sua ação.  
(Sader, 1988).

Não estamos considerando aqui como irrelevante a conceituação extremamente conhecida de Marx sobre a existência objetivamente dada das classes sociais. Mas compreendemos este postulado de Marx assim como o faz Hobsbawm, ou seja, de que existe uma dupla significação do conceito de classes sociais presente em sua obra:

"(no primeiro tratamento) ele podia significar aqueles amplos conjuntos humanos que podem ser reunidos sob uma classificação segundo um critério objetivo - por manterem relações similares com os meios de produção - e, mais especificamente, os agrupamentos de exploradores e explorados que, por razões puramente econômicas, são encontradas em todas as sociedades humanas..." (Hobsbawm, 1987, p.34)

Este primeiro sentido se articulará de modo inseparável com o problema da consciência de classe:

"Uma classe, em sua acepção plena, só vem a existir no momento histórico em que as classes começam a adquirir consciência de si próprias como tal"  
(Hobsbawm, 1987, p.34)

Encontramos em E. P. Thompson a melhor articulação entre a concepção de formação de classe, percebida não como estrutura ou categoria ou como uma condição estática, objetivamente dada, mas como um fenômeno histórico, em que determinadas condições objetivas de vida em comum podem ser alteradas pelas formas e significações a elas atribuídas:

"A classe acontece quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas), sentem e articulam a identidade de interesse entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. A experiência de classe é determinada, em grande medida, pelas relações de produção em que os homens nasceram - ou entraram involuntariamente. A consciência de classe é a forma como essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, idéias e formas institucionais. (...) A consciência de classe surge da mesma forma em tempos e lugares diferentes, mas nunca exatamente da mesma forma." (Thompson, 1987, p.10)

A partir do tratamento dado pelos autores citados ao processo de consciência de classes, concluímos que as classes podem se

constituir a partir de necessidades determinadas estruturalmente, com base no reconhecimento de uma identidade de interesses entre si, e que são tratados em termos culturais como processos singulares de atribuição de significados a estas experiências em comum.

A produção teórica desta década sobre o "novo sindicalismo" também comporta problemas teóricos, apesar dos avanços que permitem entender a singularidade das práticas sindicais e a diversidade existente no interior da própria classe, não como um obstáculo para a sua formação, ou como demonstração de inevitável subordinação política dos trabalhadores aos projetos políticos externos (localizados através do Estado ou das vanguardas), mas enquanto sujeitos dotados de impulsão própria. (Sader e Paoli, 1986).

Esta imagem de classe múltipla e diferenciada, se expressando em múltiplas dimensões, atuando em espaços além daqueles tradicionalmente reconhecidos como os partidos e os sindicatos, infelizmente parece trazer em si a compreensão da não existência de hierarquias de importância política dentre estas diferentes práticas. A atribuição de significado histórico para estas experiências não parece concluir pela suas possibilidades de transformação da sociedade, enquanto um projeto comum e conjunto de classe.

Foi buscando não cair neste obstáculo, que preferimos o conceito de classe trabalhadora em detrimento de "classes trabalhadoras", evitando o seu sentido vago e descritivo (Thompson, 1989, p.

9), ou "classes populares", que parece tender diluir os novos sujeitos na diversidade de suas práticas.

A denominação classe trabalhadora, e não classes, procura destacar a centralidade da contradição capital/trabalho no interior destas multiplicidades de antagonismos e de movimentos. Implica também em não tratar as lutas dos assalariados rurais e as lutas dos chamados "assalariados médios urbanos" (eletricitários, bancários, etc), na sociedade brasileira, somente como decorrência de sua conscientização como explorados pelo capital, o que provoca a necessidade de aliança com a "classe operária", mas também como um fenômeno e um problema teórico que obriga a repensar o tratamento clássico do papel de direção dos operários dos setores produtivos no capitalismo de décadas anteriores e atualizar esta perspectiva no quadro atual de contradições (e de luta de classes) do capitalismo, onde as fronteiras entre o trabalho produtivo e improdutivo se estreitam. Concluimos, portanto, por este conceito, pela possibilidade que ele oferece de entender a classe no seu conjunto como um fenômeno histórico com possibilidade de superação dos seus antagonismos, que dão base a sua identidade e a sua própria formação.

## 1.2 - Formação de classe e educação sindical

Procurei no exposto anterior esclarecer os pressupostos teó-

ricos que orientaram e deram significação ao que obtive na pesquisa empírica, quando investigava as relações entre o processo de formação de classe (e formação sindical) com o "novo sindicalismo" brasileiro. Naturalmente esta abordagem contribui para problematizar de várias questões a serem trabalhadas nesta dissertação, e também para a discussão entre formação da classe trabalhadora e educação sindical, no entanto, ela não nos parece suficiente. Necessitamos de fazer um segundo preâmbulo.

Como apreender a relação interna entre educação sindical e formação da classe trabalhadora? Antes destacaremos a discussão atual sobre trabalho e educação.

Este preâmbulo dentro do preâmbulo se faz necessário como perspectiva metodológica para pensar os impasses que encontramos na nossa prática educativa, assim como nas experiências pesquisadas, e decorre da nossa concordância com as sugestões de um conjunto de educadores<sup>27</sup> que propõem, como alternativa pensar as práticas no interior das relações sociais que elas se efetivam e no movimento histórico real.

Sintetizaremos, na forma de enunciado, algumas questões na relação trabalho-educação que darão base para uma reflexão posterior sobre a especificidade da educação sindical no processo de formação da classe trabalhadora.

a) O processo de formação de classe não é resultado de um trabalho

pedagógico de transmissão de um saber acumulado historicamente pelos trabalhadores. As relações de trabalho e produção estão na origem, são fontes primordiais deste processo de formação de consciência. A construção desta consciência, que é "encarnada em tradições, sistemas de valores, idéias e formas institucionais" (Thompson, 1987, p.10), nasce e avança nos confrontos derivados, em grande medida, destas relações de produção, do conjunto de suas condições materiais de existência, e na percepção da existência de interesses opostos entre as classes.

- b) "a formação da consciência crítica se dá na e pela praxis. Praxis que resulta da unidade dialética entre a teoria e a prática, pensar e agir. Esta unidade, por sua vez, não é algo mecânico, harmônico, mas traz a marca dos conflitos, avanços e recuos, do processo histórico" (Frigotto, 1987, p.19).
  
- c) "ao enfatizar o mundo do trabalho, na sua historicidade, como relação social fundamental que não se reduz à ocupação, tarefa, emprego, mas que não os exclui, e que abarca o conjunto das relações produtivas, culturais, lúdicas, etc., estou querendo sinalizar que aí se situa o locus da unidade teórica e prática, ponto de partida e chegada das ações educativas que, na escola, nos sindicatos, na fábrica, interessam à luta hegemônica das classes populares" (Frigotto, 1987, p.24).
  
- d) A educação sindical se insere como um momento da práxis, que incorpora também a "militância" do dirigente sindical junto aos



filiados da sua entidade na luta sindical e o intercâmbio de informações entre os trabalhadores na prática profissional, cultural, etc. Todo este processo não está alheio, ao contrário, é parte da luta hegemônica (na acepção de Gramsci) que travam entre si as classes fundamentais.

#### NOTAS

- (5) Veja, entre outros, J.A. Moisés, op.cit.; Sader, Eder, Quando novos personagens entraram em cena. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988; Humphrey, J. As raízes e os desafios do novo sindicalismo da indústria automobilística, in Trabalho e dominação, CEBRAP e Ed. Brasileira de Ciências, São Paulo, 1980.
- (6) Moisés, J.A., idem; Neves, L.A., CGT no Brasil, 1961-1964. Belo Horizonte, Ed. Vega, 1981; Weffort, F.C., Origens do sindicalismo populista no Brasil, in Estudos CEBRAP, n.4, São Paulo, 1973.
- (7) Nos referimos aqui as discussões realizadas na IV Conferência Brasileira de Educação, no Simpósio "Educação e Trabalho", publicadas no livro: "Trabalho e Conhecimento: dilemas na educação do trabalhador", São Paulo, Cortez: Autores Associados, 1987.

## CAPÍTULO 2

# ALGUMAS EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO SINDICAL EM SÃO PAULO E BELO HORIZONTE

### 2 - Introdução

Vivemos um período de intensa expansão e consolidação de um novo tipo de organização sindical, já batizado de "novo sindicalismo"<sup>(1)</sup>. O atual estágio de construção da CUT parece consolidar um processo contínuo e sistemático, que tem seu marco nas greves do ABC em 1978, de destruição dos modelos de sindicalismo decorrentes da intervenção corporativista do Estado Novo.

Não é sem conflitos e resistências que ocorre este processo. As resoluções do 3º Congresso Nacional da CUT apontam a existência, no seu interior, de resistências à mudanças: "O processo de unificação das lutas e de uma prática voltada para o conjunto dos trabalhadores é um desafio a ser superado dentro de muitos sindicatos e oposições sindicais que se identificam formalmente com a CUT...".

Por outro lado, não é só no campo da CUT que existe mudan-

ças. O processo de rompimento com a CGT da "Corrente Sindical Classista" é um exemplo. Embora não seja nosso objetivo analisar os dilemas, contradições e incongruências deste processo de ruptura do novo sindicalismo com a estrutura sindical corporativista, partimos destas constatações, uma vez que a nossa investigação mostrou uma estreita vinculação entre este processo de reorganização sindical e as funções desempenhadas pelos departamentos de educação.

Como já apontamos na apresentação desta dissertação, todos os departamentos de formação sindical pesquisados estão envolvidos nesta reestruturação organizativa dos seus sindicatos. As definições de concepção e prática sindical aprovadas no último congresso da CUT parecem nortear estas mudanças. Quase todos os responsáveis por estes departamentos explicitaram ter no projeto político da CUT suas maiores referências. Portanto, para realizar uma reflexão sobre os projetos de mudanças da atual organização interna destes sindicatos, e das atitudes e comportamentos dos seus componentes, faremos primeiro uma exposição do projeto da CUT.

As resoluções do último congresso da CUT estão formuladas com base no objetivo de construir um sindicalismo classista, democrático, autônomo e de massas. Este documento <sup>1</sup>, além de reafirmar as características do novo sindicalismo já apontadas no início da década de 80 por vários analistas, acentua as novas tarefas frente ao atual cenário político. Sintetizaremos aqui aqueles traços que estão mais relacionados com o desenho do que consideramos

como uma nova cultura organizativa:

- a) "As decisões da CUT só se transformarão em ação de amplas massas se estiverem fundadas em uma autêntica representatividade. E isto depende (...) do desenvolvimento de mecanismos de participação direta dos trabalhadores e de uma cultura democrática".
- b) "...A definição precisa dos mandatos das diversas instâncias de direção e de seus limites, bem como o controle das bases sobre as direções, incluindo a possibilidade de destituí-los com decisões democráticas e representativas"
- c) "...A formação de comissões de trabalhadores nos locais de trabalho é uma grande tarefa para impulsionar o sindicalismo que a CUT representa. (...) articulando o sindicalismo de porta de empresa com a organização dos trabalhadores da empresa".
- d) "A concepção sindical da CUT considera equivocada a visão de que só os partidos sejam capazes de politizar a luta dos trabalhadores, ou ainda que as lutas parlamentares devem ser o centro da luta política"... "No entanto, o instrumento fundamental de definição do programa da classe e da estratégia política do poder são os partidos políticos que estiverem efetivamente comprometidos com as aspirações históricas da classe trabalhadora".

A CUT, enquanto central sindical, é parte integrante deste processo histórico, ainda que com um papel político qualitativa-

mente diferenciado. A CUT faz avançar a luta de classes quando consegue impulsionar as lutas sindicais, articular as lutas econômicas com os objetivos políticos, organizar e elevar o nível de consciência de classe, apontar para a construção de uma sociedade socialista, mas não deve ser confundida com um partido político, e manterá sempre sua independência "em relação ao poder de Estado e autonomia frente aos partidos políticos"

À primeira vista esta síntese dos objetivos da CUT pode levar à conclusão de que achamos que os departamentos de formação sindical tenham os seus projetos diretamente modelados e controlados pelas definições e instâncias da CUT. Esta central, no atual momento histórico, não têm este vínculo orgânico com os sindicatos filiados. Percebemos que estes objetivos são importantes enquanto expressão da consciência atual mais elaborada da classe no plano organizativo e, portanto, como possibilidade de ser uma referência mais acentuada do que as elaborações das experiências e intenções pessoais dos responsáveis por estes departamentos. Um dos objetivos de nossa pesquisa foi, justamente, o de compreender como se costurou as necessidades objetivas, o possível reconhecimento de uma identidade entre estes sindicatos e os projetos definidos neste fórum mais amplo da classe com os significados atribuídos pelos agentes responsáveis pelo trabalho de formação sindical. Possivelmente aí reside a importância do nosso trabalho: demonstrar os projetos e práticas destes departamentos como resultados singulares de influências diversificadas e talvez até mesmo divergentes.

Relataremos as cinco experiências de educação sindical das entidades filiadas à CUT, destacando neste capítulo as suas origens, sua relação com a história dos sindicatos e as necessidades objetivas que acabaram por conformar o papel da educação como recurso importante na reorganização dos mesmos.

## 2.1 - Em agosto de 1984 o Sinttel-MG cria o seu departamento

A diretoria do SINTTEL-MG<sup>(10)</sup> em 1988 era a terceira geração de um corpo de diretores com origem em um grupo de trabalhadores da TELEMIG, que em 1979 iniciou uma articulação sindical visando mudar os rumos desta entidade. A identidade deste grupo foi formada junto às oposições sindicais que tomavam impulso neste período. Seguindo uma tática eleitoral utilizada em várias ocasiões por setores do novo sindicalismo, a primeira chapa deste grupo fez composição com remanescentes da diretoria anterior que eram identificados com a estrutura sindical corporativista. Durante a primeira gestão estes remanescentes foram se afastando. Na formação da nova diretoria, constituiu-se um grupo homogêneo, com um projeto de reorganização do sindicato baseado nas plataformas dos chamados "sindicalistas autênticos".

O empenho em reorganizar o sindicato em bases novas logo se fez sentir, o SINTTEL por volta de 1983 torna-se no movimento sin-

dical mineiro um "centro aglutinador e catalisador de tudo o que se passa na Capital, em termos de movimento e cultura operária. É o sindicato que enfrenta os problemas de automação, equipando-se também em termos técnicos e colocando seus meios à disposição das outras categorias" (Le Ven, 1987).

A preocupação com a formação política dos seus quadros começou a ter iniciativas práticas nesta segunda gestão. Alguns cursos foram organizados, embora ainda não se constituíssem em atividades regulares. Neste mesmo período tem início reuniões que visavam montar o departamento de formação sindical, que é criado em agosto de 1984, com a contratação de dois assessores<sup>(11)</sup>.

A primeira atividade foi a estruturação e realização de um seminário com a temática "Campanha Salarial e Papel do Sindicato", em Uberlândia, MG. De agosto de 1984 a novembro de 1986, este departamento manteve uma programação regular de cursos e seminários (vide Quadro 1).

Os objetivos desta fase inicial da formação sindical eram os seguintes:

- "Incentivar para a luta, avançando na prática sindical dos militantes e despertar os companheiros sem militância sindical a se iniciarem nessas atividades";

- "Incentivar a formação de uma nova mentalidade, auxiliando o

trabalhador a ter um visão crítica, situando-o enquanto classe social explorada”;

- “Incentivar a prática da democracia de base dentro e fora do sindicato”.

Conforme o projeto <sup>12</sup>, a programação a ser desenvolvida pelo departamento obedeceria a seguinte sequência:

.. 1º estágio: cursos voltados para os problemas vividos no local de trabalho, com o objetivo de incentivar o ingresso na vida sindical;

.. 2º estágio: os temas estariam centrados nos problemas da categoria e do sindicato, portanto, voltados para a prática sindical;

.. 3º estágio: as temáticas seriam fundadas em problemas da classe trabalhadora na sociedade capitalista.

Este programa comportaria também “cursos especiais”, que teriam seus temas definidos de acordo com as demandas conjunturais surgidas na prática sindical. Na realidade, a análise dos depoimentos e das atividades desenvolvidas neste período demonstra que desta programação somente foram concretizados os “cursos especiais”.



Assim sendo, a primeira atividade buscou auxiliar na organização da campanha salarial de 1984. O curso "Salário e Política Salarial" foi voltado para os quadros intermediários, visando fornecer fundamentos de economia política e auxiliar na compreensão das políticas salariais implantadas após 1984. O curso sobre CIPA atendia à demanda de preparação dos candidatos às eleições da CIPA no primeiro semestre de 1985. O seminário sobre estrutura sindical pretendia subsidiar uma opção consciente da categoria em relação à filiação a uma das centrais sindicais. Os seminários "Constituinte", em 1985, visavam discutir, no interior da categoria, o significado e as contradições das eleições do congresso constituinte. Enfim, todos estes cursos atendiam às demandas surgidas no processo de reorganização sindical.

Junto às atividades acima, o departamento organizou três seminários para a diretoria e um seminário para os funcionários do sindicato. Os seminários para a diretoria tinham a preocupação de auxiliar na avaliação e no planejamento das atividades da entidade e também na capacitação dos diretores.

• Temas abordados nos seminários para a diretoria:

1.) Seminário de outubro de 1984

Programa: "O que somos no Sindicato (reflexão sobre o papel da representação sindical)."

Como foi e como é o trabalho do SINTTEL (pontos a abordar: relação com a categoria, com a sociedade,

funcionamento interno da diretoria, reivindicações conquistadas, avanços).

O papel do Sindicato na Sociedade

Como deve ser o trabalho no SINTTEL: na relação com a categoria (organização da base), com a sociedade e funcionamento da diretoria).

2) Seminário de junho de 1986

Tema: "Balanço da atuação da diretoria no último ano, perspectiva e planejamento".

3) Seminário de setembro de 1986

Temas: "Planejamento da campanha salarial".

4) Seminário de novembro de 1986

Temas: "Preparação para a Negociação Coletiva"

O fato deste departamento ter desenvolvido predominantemente as atividades acima, nos leva de imediato a indagar, por um lado, sobre as dificuldades da implantação do projeto acertado entre os diretores e os assessores. E, por outro lado, sobre o significado da assessoria prestada pelo departamento nas decisões políticas internas da diretoria.

Parece-nos que em relação às ações do departamento, o que imperou foram as tarefas globais da diretoria decorrentes da estratégia de reconstrução da entidade. Esta estratégia, que do pon-

to de vista político esteve extremamente identificada com as características já descritas do novo sindicalismo (democratização interna, ampliação da participação das bases, etc.), se traduziu fundamentalmente na organização das lutas da categoria, do movimento de construção da CUT e nas grandes questões políticas nacionais.

Neste quadro, o trabalho do departamento não poderia correr em paralelo, e a assessoria passou a ter suas atividades estruturadas neste cotidiano que imprimia suas demandas e uma velocidade contrária à montagem de uma escola que se conduzisse apenas em função de seu projeto original.

Mesmo assim, estes primeiros três anos parecem ter sido o período em que houve atividades mais tipicamente educativas, como veremos ao examinar os dois anos seguintes, 1987 e 1988. Os traços deste novo período são, conforme os depoimentos dos novos assessores do sindicato<sup>139</sup>, os seguintes:

E foi uma crise muito grande. Mas acho também que o processo que o sindicato estava vivendo internamente, com algumas diferenças dentro da diretoria, deixou a formação sindical um pouco prejudicada<sup>140</sup>.

"Isto porque... já está indo para a quarta geração de diretores do sindicalismo novo e são pessoas muito carentes de formação. As reuniões da direto-

ria, que foram o primeiro momento de nossa intervenção, eram um verdadeiro caos".<sup><15></sup>

"Depois com esta diretoria, que no segundo ano começou a ter alguns problemas organizativos, daí que começou a ter esta necessidade da assessoria de educação para auxiliar no trabalho mais de assessoria de formação da diretoria, do que da categoria. Foi um negócio pensado, não vamos fazer o trabalho com a categoria porque primerio devemos nos dedicar à diretoria."<sup><16></sup>

Segundo os responsáveis pela formação sindical, este segundo momento foi no início marcado por uma crise política interna da diretoria, provocada pela carência de formação política da grande maioria dos diretores. Esta carência é atribuída ao próprio departamento que nos anos anteriores não desenvolveu um projeto específico de formação da categoria, visando preparar novos trabalhadores para as tarefas de direção sindical.

O ápice da crise ocorreu em maio de 1988. No processo de negociação da URP, o sindicato deixou de comparecer a uma audiência na DRT, e como represália a causa não foi julgada sendo arquivada. Este fato, que afetou bastante a credibilidade da diretoria junto à categoria, "trouxe à tona todos os problemas que existiam na relação da diretoria consigo mesma e com a base"<sup><17></sup>.

Estes acontecimentos foram o marco de uma nova estratégia do

departamento. No período posterior somente um seminário foi realizado com a base (ver Quadro 1). Todas as atividades foram dirigidas para a diretoria. A assessoria buscou "educar" as reuniões do colegiado, a atuação nas assembleias, a relação com as assessorias e funcionários. "Buscamos resgatar a questão dos fóruns que eles perderam" <10>. Uma pesquisa-ação também foi organizada como uma forma de, simultaneamente, recuperar a credibilidade da diretoria frente à categoria e buscar conhecer o perfil e a imagem que a mesma tinha da diretoria.

As metas do departamento, para o ano de 1989, são voltar o trabalho para o conjunto da categoria, formar novos quadros intermediários, auxiliar na mudança do estatuto do sindicato, ampliando a democracia e a participação da base no sindicato e discutir a estratégia das relações trabalhistas da empresa TELEMIG junto à diretoria.

## 2.2 - O trabalho de formação sindical nos Bancários de São Paulo

Com a vitória da oposição no Sindicato do Bancários de São Paulo, em fevereiro de 1979, teve início um projeto de consolidação de um dos maiores sindicatos filiados a CUT, estando também entre aqueles que mais investiram na ruptura com as práticas comuns à estrutura sindical corporativista. As diretorias eleitas a partir de então se mantiveram comprometidas com este projeto, que

vem tendo continuidade inclusive na gestão atual.

Além destes aspectos de natureza política, este é também o maior sindicato da categoria bancária do país, representando cerca de 168 mil bancários, em 26 municípios do estado, que corresponde a 22% da categoria a nível nacional.<sup><19></sup>

A compreensão da importância da formação sindical em seu trabalho organizativo se consolida em maio de 1985, com a estruturação do Departamento de Formação Sindical. Entretanto, suas origens remontam às várias experiências esparsas desenvolvidas nos anos de 80, 81, 82 e interrompidas durante 20 meses pela intervenção do Ministério do Trabalho, em julho de 1983.<sup><20></sup> Esta intervenção impossibilitou a concretização do projeto inicial definido no final de 1982:

"Um programa global de formação sindical compreenderia dois tipos de cursos: os cursos sequenciais e os não-sequenciais (ou especiais)."

(...)

"Quanto ao conteúdo, os cursos sequenciados estariam centrados nos seguintes temas:

Curso de Nível 1 - Conteúdo mais voltado para a discussão dos problemas vivenciados ao nível da empresa e da autoorganização ao nível do local de trabalho.

Cursos Nível 2 - temas centrados em problemas da

categoria e dos sindicatos.

Cursos Nível 3 - temas centrados em problemas da classe trabalhadora e da sociedade capitalista.

(...)

Os cursos não-sequenciais, ou especiais, não teriam programas previamente estruturados. Os programas seriam montados de acordo com as solicitações de grupos de trabalhadores e/ou dirigentes, em função de interesses específicos, decorrentes do engajamento em lutas específicas e das necessidades de organização e mobilização."«21»

Um outro indicador do estágio em que se encontravam as discussões sobre o projeto de formação sindical, aparece em uma publicação desta entidade distribuída no congresso de fundação da CUT, em agosto de 1983, que definia as linhas gerais de fundamentação de um programa:

"estimular a organização nos locais de trabalho, a prática da solidariedade de classe, o exercício da participação democrática, enfim, a AUTO-ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES."«22»

Em dezembro de 1984, como fruto da vitória da greve nacional dos funcionários do Banco do Brasil, o Ministério do Trabalho marca a data das eleições sindicais, pondo fim à intervenção. Em março de 1985, a corrente sindical iniciada com a oposição da década

anterior reassume o sindicato. Dois meses depois é fundado o departamento.

Nesta retomada o departamento se propunha a criar espaços de reflexão teórica da prática sindical, e garantir uma "formação de massa" e de novos quadros.

Nos dois anos seguintes foram desenvolvidos 14 cursos Nível 1, 1 curso Nível 2 (experimental) e cerca de 30 cursos não-sequenciais, contando com a presença de aproximadamente 1500 participantes. Nos cursos não-sequenciais foram trabalhadas as temáticas: história do movimento operário brasileiro, sistema financeiro, estudo sobre o conglomerado Bradesco, entre outros, além de encontros da categoria e seminários preparatórios ou de avaliação da campanha salarial.

Em janeiro de 1987, após estes anos de intensa atividade sob a coordenação e dedicação integral de 3 pessoas, contando com a participação esparsa de alguns diretores, o departamento realiza um balanço <sup>(29)</sup> onde sugere para a diretoria que vários dos seus problemas, na verdade, se tratavam de problemas políticos da alçada da diretoria.

De acordo com este balanço, o grande número de participantes nos cursos e o crescimento enorme das demandas indicavam a adesão da categoria ao "chamamento à discussão política e à sua auto-organização", mas, no entanto, não eram absorvidos pela estrutura



organizativa do sindicato.

As dificuldades em estruturar completamente o Nível 2 são também atribuídas à "falta de uma política da direção quanto a questão organizativa", e à falta de empenho dos diretores nas atividades de formação sindical, "procurando-se garantir o engajamento gradual e sistemático dos novos ativistas". A conclusão deste documento é de que existe a necessidade

"... da diretoria começar a atuar como uma equipe e realizar uma séria discussão política de "onde queremos chegar?", repassando a discussão de forma organizada para o conjunto do sindicato. Cremos que assim as atividades de formação sindical poderão ter um efeito muito mais significativo na auto-organização dos bancários." (24)

Nesta mesma avaliação, o departamento conclui que os cursos de Nível 3, pensados no projeto original, deveriam ficar a cargo da CUT. Caberia ao sindicato estabelecer um programa de intercâmbio com esta central e encaminhar os militantes que tivessem passado pelos níveis anteriores. Em 88 esta nova orientação começou a se viabilizar.

Os acontecimentos expostos acima indicam que os cursos não-sequenciais, cujos temas têm origem nas demandas imediatas de organização e mobilização, têm sido realizados de forma predominantemente

te. Por outro lado, os cursos que se acham ligados ao programa estruturado de formação de quadros não passaram de seu primeiro estágio. Este mesmo fato também foi observado na formação sindical do SINTTEL-MG.

Conforme a avaliação já citada:

"O atendimento indiscriminado de todas as demandas... implicou em um esforço descomunal do D.F.S. na preparação de cursos e encontros com pautas as mais diversificadas entre si, e, principalmente, impossibilitou a avaliação periódica do trabalho realizado, o que ocasionou claramente uma certa diminuição da qualidade de nosso trabalho (importante lembrar que os cursos de Nível 1, que apresentam uma certa padronização, são fruto de um período anterior...)" <25>

No decorrer de 87, o programa do departamento se reestruturou de acordo com a estratégia político-sindical definida pela diretoria. Buscando atender às novas definições, o departamento reformula os objetivos dos seus cursos:

- Curso Nível 1 se articularia com os objetivos políticos de "luta pelo contrato coletivo de trabalho estabelecido com cada empresa, o que coloca o objetivo da organização por bancos..."

- Curso Nível 2, "Ação Sindical", teria o papel de discutir as

formas de organização e pressão da categoria como um todo.

- Cursos Não-sequenciais atenderiam antigas reivindicações, tais como: "A política econômica do governo e a situação dos trabalhadores" e "Seminários de negociação coletiva", visando instrumentar os diretores, militantes e funcionários para a campanha salarial; cursos de formação política que responderiam às necessidades de aprofundamento do conhecimento político destes quadros, etc.

Buscando a viabilização destas propostas, o departamento ampliou o número de funcionários e responsáveis, contando hoje com a dedicação específica de 5 funcionários, com o diretor de formação sindical, 15 monitores e com a participação, em algumas das atividades, dos economistas da sub-seção do DIEESE.

O desenvolvimento prático destas propostas levou a novas reformulações no ano seguinte. O Nível I (agora chamado de Curso de Direitos) foi mais uma vez desmembrado, como uma forma de melhor adequá-lo ao perfil dos bancários, que têm as seguintes características: em média 20 anos de idade; a alta rotatividade da categoria empregada pelo setor privado - "você forma mil pessoas, mas no final do ano sobra cem"; a ausência de formação política anterior - a grande maioria que está no movimento teve origem nas greves como piqueteiros... poucos vieram dos movimentos sociais". <24>

Os pressupostos que levaram a uma nova sequência de cursos foram os seguintes:

"...na origem nós temos os problemas que a categoria visualisa, nós temos os direitos não cumpridos e nós temos o que chamamos de novas questões: automação e outras questões surgidas ao som da conjuntura. Disso aí é que surge as reivindicações, vem um processo de negociação. Aí para você poder viabilizar as reivindicações, você tem o que nós chamamos de momento de pressão. Você tem vários tipos de pressão, entre elas a greve. Como decorrência da pressão, você tem os resultados que são as conquistas. As conquistas na acumulação de forças e na ampliação das conquistas anteriores". (27)

Com base neste esquema de organização surgiu a idéia de estruturar um conjunto de cursos na seguinte ordem:

- a) Curso de direito, que é para a base sindical, porta de entrada na formação, onde se discutiria os problemas da categoria vivenciados no local de trabalho, e a importância do contrato coletivo de trabalho.
  
- b) "Seminários de Organização", que seriam feitos com pessoas de um mesmo banco ou regional bancária, e dados por um diretor ou militante que se responsabilizasse pela organização sindical naquele setor. O objetivo seria discutir as formas de organização e pressão ao nível do banco e da categoria.

- c) "Ação Sindical", que refletiria o processo de luta, o momento de negociação e pressão do ponto de vista da categoria, articulado aos interesses do conjunto da classe trabalhadora.
- d) Projeto de integração com a CUT (Instituto Cajamar), onde os militantes discutiriam questões como: estrutura sindical, concepções políticas no interior do movimento sindical, formas e conteúdo da organização na perspectiva do conjunto da classe trabalhadora.
- e) Debates nas terças, que seriam atividades semi-abertas voltadas para a "vanguarda", onde viriam convidados para debater temas diversos, importantes para a formação política desta vanguarda, tais como: política, conjuntura, ecologia, sexo, questões culturais, etc.
- f) Cursos para treinamento de habilidades necessárias à militância sindical, como "oratória", "comunicação e expressão", "leitura e interpretação de textos", etc.

Este conjunto de cursos busca, por um lado, realizar o sonho antigo do departamento de articular a formação dos novos militantes ao processo de organização do sindicato. E, por outro lado, resolver os problemas crescentes de formação interna da diretoria. Estes problemas estariam mantendo "o grupo disperso, sem perspectivas, desestimulado e com atitudes isoladas", que nas palavras do

diretor de formação, parece apontar para alguns dos "nos" das experiências atuais de formação sindical, e que será objeto de nossas discussões nos capítulos posteriores#

"Há uma tendência muito grande de confundir instrumentos com fins... então hoje nós vivemos, no meio sindical em geral, um processo que eu caracterizo como substitutivismo da luta pelos instrumentos, da organização pela forma, da estrutura pelo conteúdo. Então eu acho que há tendência da visão administrativa da política... Ora, quem organiza os grupos de banco é a luta... a formação não substitui a organização, não substitui a direção." (20)

### 2.3 - No segundo semestre de 1984 o Sindieletrô inicia a estruturação do seu trabalho

Em julho de 1987, a atual diretoria do SINDIELETRÔ (21) tomou posse, pondo fim a um conflito que durou um ano e meio. Nas raízes deste conflito esteve o início da estruturação de um departamento de formação sindical composto e fruto de um acordo político entre duas correntes sindicais de diferentes visões políticas. Nesta época a maioria da diretoria era identificada com a corrente que deu origem à CGT, e uma minoria com a CUT, o acordo político

pressupunha que, nesta diretoria e na base sindical, as informações e conhecimentos sobre a estrutura sindical brasileira, e as novas propostas organizativas, eram insuficientes, e que a renovação da diretoria e filiação do sindicato a uma das centrais deveria ser precedida de um trabalho de informação e formação sindical que possibilitasse uma discussão politizada. Com base neste entendimento em comum, foram organizados os primeiros cursos, ou seminários, e contratado um assessor para o trabalho de educação.

Nesta primeira fase foram planejados três seminários para a diretoria e militantes, contando ao todo com cerca de 90 participantes, onde foram discutidos os seguintes temas: 1º) A Campanha Salarial de 1984; 2º) Novos Rumos do Sindicalismo; 3º) História da Estrutura Sindical no Brasil e Estrutura do SINDIELETRO. Estas atividades foram realizadas no período de agosto de 1984 a abril de 1985.

Após o terceiro seminário, a diretoria se dividiu em dois grupos, que organizaram chapas distintas para as eleições sindicais no final de 1985. A chapa identificada com a CUT ganhou as eleições, mas a chapa identificada com a CGT conseguiu, através de recursos jurídicos junto a DET impedir que a chapa vencedora assumisse. O litígio durou dezoito meses, e no final deste período a chapa cutista reverteu a decisão.

No intervalo entre o terceiro seminário e a posse da diretoria cutista, a diretoria anterior, durante alguns meses, tentou

retomar o trabalho de formação sindical. Foi contratado uma nova assessoria (o assessor anterior teve de sair do sindicato por outros motivos), que na realidade se ocupou intensamente com o apoio e o planejamento da campanha salarial e eleitoral. Em decorrência, não houve nenhum seminário de formação sindical.

As atividades de educação sindical serão retomadas no segundo semestre de 1987, com a contratação de um administrador sindical que tinha também experiência na área de formação sindical. Neste ano são organizados dois seminários:

- 1º) Seminário de Negociação Coletiva para a diretoria e militantes, em setembro de 1987, na sede do sindicato em Belo Horizonte;
- 2º) Seminário sobre Sindicalismo para a comissão de base do Governador Valadares, junto aos associados em geral, 54 participantes ao todo, em dezembro de 1987.

Em janeiro de 1988, durante o "Seminário de Planejamento para 1988", organizado pela recém criada assessoria de formação sindical, a diretoria definiu como diretriz política prioritária de sua gestão implantar e privilegiar o Departamento de Formação Sindical. Foram, então, definidos os seguintes objetivos para a educação sindical:

- contribuir na elevação da consciência crítica dos eletricitá-



- rios, no sentido de um projeto de classe;
- formar mais militantes e mais quadros;
  - promover a formação teórica e a formação mais específica;
  - ajudar na organização da categoria;
  - ajudar as pessoas a entenderem a importância de participar, se tornarem atuantes na vida sindical.

Dentre estes objetivos estabeleceu-se que as prioridades do próximo período seriam a formação de quadros, entendendo aí os diretores e os militantes membros do colegiado, ajudar a deslanchar as delegacias regionais e promover também a formação junto ao conjunto da categoria.

A partir destas metas foi montado o departamento que passou a contar com a participação de um diretor responsável pela sua coordenação, com um técnico de formação sindical e com uma estagiária. Ficou definido e procurou-se envolver a partir daí em todas as atividades educativas todos os outros diretores e os vários departamentos de assessoria do sindicato, tais como a assessoria do DIEESE e o departamento jurídico.

O ano de 1988 foi rico em atividades de formação sindical, neste período o SINDIELETRÔ promoveu inicialmente os "Seminários Básicos sobre Sindicalismo", em Belo Horizonte, Curvelo e São João Del Rey. Estas atividades eram dirigidas à base do sindicato e tinha como finalidade promover informações introdutórias e gerais sobre sindicalismo. A partir da avaliação destas primeiras ativi-

dades, das observações e demandas dos participantes, o departamento reestruturou a proposta. Com o novo nome "Bate-papo sobre o Sindicato", foram realizadas atividades em 25 cidades mineiras, tendo o seguinte programa:

1 - Situação da CEMIG.

- . como está a CEMIG hoje?
- . como os campanheiros vêem a CEMIG?
- . qual é o papel do Sindicato neste contexto?
- . como o Sindicato deve atuar?

2 - A questão da privatização das estatais.

3 - Organização da CUT.

4 - Como viabilizar o Sindicato.

Além destas atividades foram realizados 10 cursos e debates dirigidos prioritariamente para os ativistas e diretores (ver Quadro 3), e o 1º Encontro dos Eletricitários dirigidos para toda a categoria.

No final de 1988 o departamento conclui o ano com uma avaliação muito positiva desta primeira fase. Todo o trabalho do departamento tem sido feito com a aprovação e concordância de toda a diretoria. Conforme os formadores, "até mesmo aqueles diretores que não percebiam a importância da formação, depois da experiência positiva de 1988, passaram a defender arduamente o trabalho de formação". A avaliação da diretora responsável pelo departamento

considera que a formação sindical tem atendido aos objetivos políticos do sindicato. Em 1988, todos os membros da diretoria foram envolvidos nas atividades do departamento. Em todos os cursos de base, a coordenação ficava por conta de um diretor junto a um assessor, em especial os seminários "Bate-papo com o Sindicato". O planejamento dos cursos e seminários contava com a participação de membros da diretoria, e sempre atendeu à linhas gerais de atuação política definida no colegiado.

Para 1989, o departamento refez o seu planejamento acentuando mais a formação política dos membros do colegiado através de cursos em convênios com entidades de assessoria ao movimento sindical, como o Grupo 13 de Maio, e da participação no cursos oferecidos pelas escolas sindicais da CUT.

#### **2.4 - Os metroviários paulistas montam o seu departamento em outubro de 1987**

A categoria dos metroviários é possivelmente uma das mais recentes do país. Ela surgiu em 1968 com o início da construção do metrô paulista. Seu sindicato será criado 13 anos depois, em 1981. A primeira diretoria foi formada com base na identificação com os sindicalistas "autênticos", participantes do processo de construção da CUT.

Os acontecimentos de dois anos depois de sua criação demons-

tram a identidade e o nível de engajamento do Sindicato dos Metroviários nas lutas lideradas pelo novo sindicalismo.

Em 1983, por participar ativamente do movimento de preparação da primeira greve geral ocorrida depois de 1964, ele sofrerá uma intervenção junto a três outros importantes sindicatos brasileiros: bancários de São Paulo, Metalúrgicos do ABC e Petroleiros da Bahia.

Esta intervenção do ministério do Trabalho irá cassar o mandato da diretoria e abortar o departamento de formação sindical que estava em vias de constituição, num processo semelhante ao dos bancários paulistas.

A gestão seguinte, conforme depoimento do assessor de formação, teve uma representação distorcida porque as maiores lideranças da categoria estavam cassadas. A composição da nova diretoria refletia "o que sobrou em condições de se eleger". A oposição sindical, vitoriosa nas eleições de 1984, era liderada por militantes do PC do B. Participava também desta diretoria uma pequena parcela de partidários do PT.

Nesta segunda gestão, a formação sindical "foi feita através do partido" e no sindicato houve somente duas atividades:

- 1ª) Seminário de Negociação Coletiva, em 29 e 30 de maio de 1985;
- 2ª) Debate sobre Negociação Coletiva, em 26 de outubro de 1985.

"A partir dessas atividades, que foram feitas já quase no final da gestão do PC do B, por falta de importância ou por falta de poder das pessoas (petistas) que se interessavam pela experiências de formação no interior do sindicato, não permitiu que a coisa seguisse. O máximo que o sindicato permitia era que as pessoas participassem dos eventos do DIEESE ou de outros eventos de formação sindical, não havia abertura para mais do que isto" (30)

Nas eleições sindicais de fevereiro de 1987, a maioria dos integrantes da gestão cutista cassada em 1983 são reeleitos<sup>(31)</sup>. O projeto de criação do departamento de formação é uma das principais propostas de sua carta-programa.

No início das suas atividades educacionais, o sindicato busca a assessoria do CIDAS - Centro Intersindical de Debates e Análise Sindical. O primeiro e único seminário organizado pelo CIDAS teve três dias de duração e a temática foi: economia política, história do movimento sindical brasileiro, capitalismo e socialismo. O final desta experiência parece ter sido desastroso, pois acabou numa grande polêmica, na qual a maioria dos seus participantes, membros da diretoria, divergiram das concepções apresentadas pelo CIDAS, e criticavam a "apologia lírica do socialismo... uma apologia à crítica de um socialismo que é pró-soviético (...)

os participantes partiram pra cima colocando questões como Solidarnosc e as falências do socialismo à moda soviética e uma série de questões que acabaram conturbando o seminário" <92>

Por outro lado, questionou-se também:

**"O formalismo da didática empregada pelo CIDAS, o doutrinaramismo dos textos utilizados e a falta de uma metodologia democrática e participativa". <93>**

Após este episódio, a maioria da diretoria resolveu montar uma proposta metodológica a partir das concepções do Instituto Cajamar e da Escola Sindical do DIEESE. Contratando um novo assessor, que se identificava com estas experiências, foi montado o departamento. Em novembro de 1987 se iniciavam as novas atividades educativas e, até novembro do ano seguinte, foram realizados 15 seminários.

Durante este período, o departamento de formação sindical dos metroviários foi composto e impulsionado por três diretores e um assessor. Apesar da decisão de montar o trabalho de formação ter sido de consenso da diretoria, e um dos pontos prioritários de sua carta programa, na realidade após a estruturação deste departamento a maioria dos diretores se desincubiram de suas tarefas. Todas as responsabilidades e atividades passaram a ser atribuição da comissão de formação.

O envolvimento desigual da diretoria na convocação dos cursos parece expressar esta realidade:

"Havia áreas do metrô, por exemplo, onde a convocação quase nunca foi feita, como o setor do pátio... a gente teve muita ajuda na área de operação..."<sup>(34)</sup>

O termo "ajuda" parece indicar também o caráter da relação entre o restante da diretoria e os membros da comissão delegada. Por outro lado, a precariedade financeira em que viveu este departamento pode ser um outro indicador, além de apontar alguns dos motivos das divergências que estavam por trás desta carência de recursos. Uma parcela da diretoria entendia que a prioridade política na aplicação do dinheiro deveria ser para a construção da sede própria do sindicato, uma vez que a entidade funcionava num pequeno espaço e contava com uma infra-estrutura precária. A outra parte dos diretores defendia que os recursos financeiros da entidade deveriam ser gastos nas atividades de organização da categoria, em especial a formação sindical.

Os objetivos estabelecidos para a educação sindical estão identificados com as concepções da CUT:

- organização no local de trabalho, na forma de comissão de empresa;
- organização dos representantes da CIPA, buscando sua atuação articulada à diretoria do sindicato;

COMISSÃO DE ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO DA UNIC

- democratização do sindicato, buscando diminuir a distância entre a diretoria e a base;
- adotar e ampliar os "quadros sindicais" da entidade;
- buscar uma atuação unificada entre o Conselho de Representantes de Empregados da Empresa (CRE) e o Sindicato.

Esta duas últimas metas ("quadros sindicais" e "Conselho de Representantes de Empregados da Empresa") não podem ser consideradas só como expressão das concepções sindicais desta diretoria. A luta pela hegemonia entre duas correntes políticas, PT e PC do B, é parte fundamental da história da entidade e chave para a compreensão do caráter particular do sentido e peso destes objetivos.

"... depois das eleições os CRE's acabaram sendo um bastião do PC do B, uma espécie de sindicato paralelo. E a gente queria formar quadros para dotar os CRE's de pessoas que tivessem uma ligação mais intrinsecamente sindical e que não fosse as pessoas do PC do B"«ss»

"Nós tínhamos sempre uma grande preocupação com o PC do B na base, principalmente porque é uma categoria muito avançada, tanto é que a oposição e a situação no sindicato são duas posições de esquerda, o que não é muito comum no movimento sindical brasileiro, onde você normalmente tem uma direita, uma pelegada que é geralmente destronada por uma chapa de esquerda. Mas no caso dos metroviários,



eles já vêm de uma tradição de esquerda..."(36)

Quanto à concepção de "quadro sindical":

"A gente procurava não partidizar os seminários no sentido de fazer apologia do PT. Nos seminários a discussão fundamental era uma discussão de classe e não partidária, na medida em que a classe não estava circunscrita a um partido. A gente fortalecia o sindicato como um órgão capaz de congregar a classe dispersa numa série de partidos"(37)

A forma como a comissão representava o perfil da categoria indica outros problemas e, possivelmente, os traços que conformaram o seu programa de educação sindical. Os metroviários têm uma formação profissional muito diversificada. "É uma categoria dividida em diversas sub-categorias" (...) "você tem os metroviários que são metalúrgicos", trabalham nos pátios com serviços de conserto e manutenção dos trens; "tem trabalhadores altamente tecnologizados", no planejamento e administração geral(38); "tem o pessoal de linha e os agentes operacionais", que dirigem os trens, a segurança nas estações e etc.

Embora tendo uma formação profissional tão diversa, esta categoria não apresenta a mesma disparidade na formação escolar comum ao setor industrial, - "a grande maioria possui mais que o primeiro grau". Além disto, os metroviários são jovens em sua

maioria, portanto, abertos a renovar conceitos, valores e posicionamento políticos”.

Do ponto de vista da composição política, é uma categoria que tem muitos trabalhadores que foram fundadores ou são simpatizantes do PT, e são simpatizantes e até militantes da esquerda de um modo geral.

É possivelmente decorrente da visão que o departamento tem desta categoria, que o seu “objetivo maior” foi definido como sendo o de:

“... desenvolver ações mais radicais ao nível da ação sindical, o mais competente possível... De parar de ser a luta por salários, a luta economicista. A gente achava que a categoria dos metroviários tinha condições de levar esta qualidade para a classe operária, que no Brasil não existe. Uma categoria que é fácil de organizar pelo nível, o perfil, a agilidade de informações no interior da base, uma série de características, principalmente de caráter estratégico, ou seja, a capacidade que tem o metrô de parar a cidade de São Paulo. Este seria um negócio, seria um exemplo de avanço de luta política por parte do movimento popular brasileiro” (39)

O programa de formação sindical foi desenvolvido em duas etapas cumulativas<sup>(40)</sup>;

1ª Fase) Seminário de Iniciação

Objetivos: um conteúdo histórico, buscando "desmistificar a historiografia oficial" e utilizar "a amplitude do conhecimento histórico" para introduzir noções básicas na análise da realidade.

"Dotar os trabalhadores de certos marcos teóricos fundamentais do marxismo".

Temática: História do movimento sindical brasileiro.

Resumo da evolução da organização social da humanidade.

A organização da sociedade capitalista.

A solidariedade internacional dos trabalhadores (centrais sindicais mundiais).

Que é um sindicato de direção classista, de mobilização, organização e unitário (concepção sindical da CUT).

Situação e tarefas do movimento sindical brasileiro.

Os metroviários e as lutas dos trabalhadores de transporte e de todos os trabalhadores.

Duração: 2 dias e uma noite

Número de cursos dados: 13

## 2ª Fase) Seminários de Reciclagem

Objetivos: Capacitação de quadros emergentes e lideranças de base, desenvolvendo o "conhecimento de critérios básicos de análise de conjuntura"; "aprender falar em público"; e "buscar desmistificar a influência dos meios de comunicações e dos aparelhos de reprodução ideológica da classe dominante".

Temática: Funcionamento e dinâmica da economia capitalista.  
Formação cultural da classe trabalhadora brasileira.  
Análise e Conjuntura.  
Comunicação, expressão e oratória.

Duração: 4 dias

Número de cursos dados: 2

Periodicidade: um curso após a realização de 6 cursos de iniciação.

A maioria dos participantes dos "Seminários de Iniciação" foram os trabalhadores de base, "aqueles que se destacavam no local de trabalho com um certo nível de consciência de classe" e participavam das assembleias e das lutas. Eles não eram considerados "militantes", porque não podiam "ainda dar sequência a um trabalho político mais consciente".

A princípio o departamento achava que as necessidades de formação da diretoria seria atendida a partir da "2ª Fase". Entre-

tanto, "quando houve o primeiro curso de reciclagem, se demonstrou que os diretores que participavam não tinham os conhecimentos daqueles que vinham dos cursos de iniciação". A partir daí, uma parte da liderança, "só os diretores mais humildes", sentiu necessidade de participar também da "1ª Fase".

Neste programa está previsto uma "3ª Fase", visando também a formação dos quadros, a ser desenvolvida pela CUT através do Instituto Cajamar. Esta 3ª fase será realizada através de um plano de integração com a Secretaria de Formação da CUT Nacional e é a prioridade para o ano de 1989.

## 2.5 - A experiência do Sindados-MG<sup>1988</sup>

A idéia de constituição de um departamento de educação sindical foi trabalhada nas vésperas do 19º Congresso da categoria. Em Junho de 1988, o congresso se realiza e define, como uma de suas mais importantes resoluções, investir no Departamento de Formação Sindical e Política.

Este congresso definirá também que o objetivo fundamental deste departamento será fortalecer o trabalho de base e organização da categoria, levando temas políticos e sindicais em cursos e seminários dirigidos para todos os associados. Os objetivos específicos seriam:

- capacitar lideranças para assumirem efetivamente a direção do sindicato;
- despertar a necessidade da militância sindical no cotidiano da categoria;
- instrumentar as lideranças para o enfrentamento direto com os patrões.
- dotar as lideranças de informações acerca da proposta de estrutura sindical que o SINDADOS defende.

Foi estabelecido, também, que como meta inicial dos cursos se buscaria: alcançar a participação mínima de 30 lideranças envolvidas no cotidiano da ação sindical; organizar e fortalecer as comissões de empresa; formar lideranças nas empresas onde não existe trabalho sindical.

Além destas definições, que foram tiradas no congresso, e aprofundadas em reunião da diretoria a posteriori, foi definido empregar todo o imposto sindical recolhido na viabilização do departamento. Esta medida, conforme os responsáveis pelo departamento, nunca foi viabilizada. O departamento passou inicialmente a contar com os seguintes recursos humanos: dois diretores, uma assessora e um estagiário, e recursos materiais: uma sala de aula, com 20 carteiras e uma lousa, um vídeo-cassete e um equipamento de som (que seriam compartilhados com os outros departamentos e atividades).

Nas primeiras reuniões, o departamento detectou que o SINDA--DOS-MG estava em processo de renovação da diretoria, com eleição prevista para o primeiro semestre de 1989, e, também, que haveria, em dezembro de 1988, uma convenção da CUT que, junto às atividades de renovação, concentraria a maior parte dos seus esforços. Definiu-se, em decorrência disto, por fazer um trabalho intenso com as pessoas próximas ao sindicato, com uma militância iniciante, buscando levá-las a participarem da renovação da diretoria, da forma mais politizada possível. A prioridade anterior, de formação política-sindical da atual diretoria foi relegada a segundo plano.

Buscando estruturar o departamento, o trabalho inicial concentrou-se na formação da equipe. As tarefas principais foram a distribuição de textos sobre metodologia e a elaboração de referências comuns. No entanto, esta estratégia não deu certo, pois o estagiário e um dos diretores não mostraram interesse. Progressivamente estas pessoas foram se afastando do departamento, passando a se dedicar a outras tarefas. Hoje o departamento conta só com a assessora e o diretor responsável.

Foi definido um plano de cursos, que previa para o segundo semestre de 1988: dois cursos de capacitação de lideranças sindicais (1 de nível I, e mais 1 de nível II) e 5 seminários. Até dezembro de 1988, foi possível realizar as seguintes atividades:

1ª Atividade: Seminário de Preparação da CONCUT (Congr. da CUT).

Temática e estrutura

- A) Exposição das teses para III CONCURTO.
- B) Reflexão em grupo: discussão de três pontos das teses (conjuntura nacional, concepção e prática sindical e estatuto).
- C) Apresentação dos trabalhos dos grupos.
- D) Debates com sindicalistas defensores das teses.
- E) Encerramento e avaliação.

Data: 07/agosto/1988

Nº de participantes: 13 (previstos 50)

OBS. Em decorrência da queda no número de participantes, foi reduzido o tempo de realização do seminário, e também foi alterada sua estrutura, ficando:

- A - Exposição das teses.
- B - Intervenção dos participantes e debates (em plenária).
- C - Nova rodada de exposição das teses.
- D - Fechamento do seminário com uma exposição do presidente do sindicato.

A equipe considerou este primeiro seminário um total fracasso e, ao mesmo tempo um aprendizado. Em seguida foi estruturada uma segunda atividade, buscando aprender com os erros da primeira. Criou-se um plano de cursos dentro de uma visão sequencial, concebida da seguinte forma: os cursos seriam divididos em níveis (I, II, III), e os níveis seriam divididos em módulos da mesma forma.

1º curso\* nível I de capacitação sindical



módulo I

temática e estrutura

- A) Apresentação (contendo uma apresentação individual, outra coletiva, um levantamento de expectativas e apresentação da proposta do curso).
- B) O SINDADOS e o Movimento Sindical  
técnica: levantamento em grupo de 3 pontos: como era a categoria antes da criação do SINDADOS; para que serve o SINDADOS e como tem sido sua atuação, como deveria ser a atuação do SINDADOS.
- C) Apresentação dos grupos.
- D) Debate em grupos sobre: "Concepção e Prática Sindical" (após leitura do caderno de resoluções da CECUT-MG, nº II).
- E) Apresentação dos grupos.
- F) Debate das questões centrais do texto.
- G) Avaliação (técnica do coxixo).
- H) Encerramento.

Data: 26/setembro/1988

Número de participantes: 26

2º curso de nível I - módulo I

Data: novembro/1988

nº de participantes: 09

OBS. Neste segundo curso foi incluído um novo ítem, entre a letra C e D, chamado "O SINDADOS e a Organização dos Trabalhadores em Processamento de Dados" (que pretendia refletir o papel da organização por empresa).

O Curso Nível I - Módulo II, foi planejado mas não pode ser realizado por dificuldades de participação no período próximo às eleições municipais.

\*Os cursos atingem lideranças intermediárias e o pessoal que está despontando.

Desde o início das atividades do departamento, foi difícil sua relação com a diretoria. Conforme os responsáveis pelo departamento, isto se deve ao esfacelamento da diretoria, a um acordo político precário entre os seus membros, participantes de correntes sindicais distintas. Na prática, a diretoria acompanha o departamento sem demonstrar muito interesse. Esta é a atitude da maioria dos seus membros, e são poucos os que se empenham no sucesso da formação sindical. As discussões sobre o departamento, na diretoria, são pobres e concentradas em aspectos secundários.

Este quadro caótico só não paralisa as atividades da formação porque "o movimento que vem de dentro das empresas gera no sindicato muita demanda, que acabam definindo uma linha preponderante ao sindicato". Por outro lado, "em princípio o congresso da categoria é um ponto de referência para o Depto de F. Sind." <42>

Um outro problema a ser resolvido, do ponto de vista do departamento, são as relações entre os diretores e os assessores: "Este é um problema a ser resolvido... é preciso ter uma diretriz política, um objetivo geral... é preciso que o sindicato tenha uma posição política predominante, que dirija o conjunto do sindicato e a formação deve integrar-se a este processo", e com isto a assessoria teria um espaço visível onde trabalhar. Com estas afirmações, o diretor responsável pelo departamento concluiu que não significa que a assessoria teria um papel dependente das definições políticas para poder fazer alguma coisa, caberia também ao assessor ajudar na elaboração política.

A rigor, o departamento passou a trabalhar em consonância com um setor da diretoria, buscando auxiliar na reestruturação do corpo dirigente, preparando pessoas para assumirem a nova gestão. Com esta meta, a formação tem buscado auxiliar na reorganização do sindicato como um todo. A grande contribuição que o departamento tem buscado dar é, conforme o diretor responsável, ajudar para que esta reestruturação possa realizar-se "com método, de forma organizada, e não com a dispersão com que a gente resolvia as coisas".

**NOTAS**

(8) Ver nota 5.

(9) Ver Boletim Nacional da CUT, nº 21. Registro, Imagens e Resoluções do 3º Congresso Nacional da CUT, 7 a 11 de setembro/1988.

(10) O nome por extenso é Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado de M.G..

(11) Eram dois mestrandos em educação e em direito, entre eles estava este autor.

(12) Projeto de assessoria em educação sindical aprovado pela diretoria em agosto de 1984.

(13) Em 1988 foi composto o terceiro grupo de assessoria em formação sindical, integrado por um psicólogo e pelo ex-presidente da entidade que foi integrante do grupo de oposição de 1979.

(14) Depoimento de um assessor, dado ao autor em 16/12/88.

(15) Ibidem.

(16) Depoimento de um dos diretores responsáveis pelo departamen-

to, em 16/12/88.

(17) Depoimento de um assessor, em 16/12/88.

(18) Ibidem.

(19) Dados retirados do Caderno "Bobeou dançou. O que todo bancário precisa saber sobre seus direitos", Sindicato dos Bancários de São Paulo, março de 1988.

(20) A equipe que participou deste processo era composta de vários diretores e de assessores ligados ao GEP-URPLAN. Conforme o texto interno "Subsídios para o planejamento da diretoria na área de formação sindical", do Departamento de Formação Sindical dos Bancários de S.Paulo, mimeografado, janeiro de 1987.

(21) Conforme o texto interno "Subsídios para o planejamento da diretoria na área de formação sindical",

(22) Ibidem p. 03

(23) Ibidem

(24) Ibidem p. 11

(25) Ibidem p. 08

(26) Conforme depoimento do diretor responsável pelo departamento, em 24/02/1989.

(27) Ibidem

(28) Ibidem

(29) O nome todo da entidade é Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de MG. Este sindicato representa cerca de 17.000 eletricitários, trabalhadores da CEMIG e das Centrais Elétricas de Furnas (mais ou menos 40 funcionários), e tem aproximadamente 9.000 filiados.

(30) Depoimento do assessor de formação sindical da entidade no período de outubro de 1987 a janeiro de 1989, 11/03/1989.

(31) A composição política desta diretoria tem maioria petista e conta também com a participação do PSDB e do PCB.

(32) Cfe. o texto interno "A formação sindical no Sindicato dos Metroviários de São Paulo", redigido pelo Departamento de Formação Sindical em 18/01/1989, e também cfe. o depoimento do assessor de formação sindical realizado em 11/03/1989.

(33) Texto interno "A formação sindical no Sindicato dos Metroviários de São Paulo", acima citado.

- (34) Depoimento do assessor de formação sindical, em 11/03/1989..
- (35) Ibidem..
- (36) Ibidem..
- (37) Ibidem..
- (38) Ibidem..
- (39) Ibidem..
- (40) Cfe. texto interno "A formação sindical no Sindicato dos Metroviários de São Paulo", op. cit., e cfe. o programa do Seminário de Iniciação.
- (41) O nome todo da entidade é Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados do Estado de MG..
- (42) Cfe. depoimento do diretor responsável pelo departamento de formação sindical, dado ao autor em 15/12/1988..

## CAPÍTULO 3

### A FORMAÇÃO SINDICAL TORNA-SE UM RECURSO FUNDAMENTAL NA REORGANIZAÇÃO DOS SINDICATOS

"o momento mais difícil é o da passagem à organização. A continuidade da luta é simples: os operários apenas precisam de si próprios e do patrão frente a eles. Mas a continuidade da organização é uma coisa rara e complexa: mal se institucionaliza numa forma, é imediatamente utilizada pelo capitalismo... donde a rapidez com que, passivamente, os operários recusam formas organizativas que acabaram de conquistar. Porém, com a luta permanente a nível da fábrica, substituem o vazio burocrático de uma organização política geral com formas sempre novas..."

Mario Tronti



### 3 - INTRODUÇÃO

É interessante observar na história dos cinco departamentos pesquisados que, apesar de terem como matriz as resoluções da CUT, assumiram diferentes formas e práticas. No entanto, apresentam um traço fundamental em comum: todos eles estão intimamente vinculados ao processo de reorganização sindical em curso.

Os responsáveis por estes departamentos não têm suas atividades limitadas ao planejamento e a realização de cursos, definidas em um fórum no qual teriam pouca influência. As necessidades dos sindicatos levaram os departamentos a assumirem outros papéis, em especial o de serem uma espécie de instrumento auxiliar na definição de estratégia de implantação de uma nova cultura sindical, inspirada nos projetos do novo sindicalismo.

Já caracterizamos que esta nova cultura, tem nas últimas resoluções da CUT sua mais importante formulação. O fato é que, além de difundir ou veicular através dos seus cursos esta nova concepção sindical, os departamentos se preocupam e trabalham na criação e tradução destes mesmos fundamentos, na definição de sua política organizativa para a categoria e na redefinição da gestão administrativa e política interna dos seus sindicatos.

Todos os programas iniciais destes departamentos demonstram que o papel que eles se auto-atribuíam, ou que lhes eram designado pelas diretorias, era um papel tipicamente educacional. Seus pla-

nejamentos normalmente tinham em comum, centrar as atividades na realização de cursos com um caráter sequencial, compostos de níveis evolutivos e integrados, que partiriam das questões específicas do local de trabalho e concluiriam nas questões gerais da classe. Eles também previam a necessidade de desenvolver cursos específicos, não-sequenciais, que atenderiam às demandas circunstanciais ou emergentes, decorrentes do dia a dia sindical.

Entretanto, no decorrer da história destes departamentos, os chamados cursos sequenciais foram os que menos ocorreram. Aos poucos estes departamentos foram percebendo, ou sendo "percebidos" como instrumentos importantes na organização e ampliação de delegados sindicais, comissões de empresa, cipeiros e etc. Possivelmente no decorrer deste processo, eles se tornaram também instrumentos auxiliares importantes na redefinição das estratégias e políticas do sindicato, dado sua natureza interna educativa que pode propiciar espaços de avaliação crítica.

É, provavelmente a partir desta história em comum, que estes departamentos vão assumir uma diversidade de tarefas, tais como, montar cursos, organizar e subsidiar reuniões de diretoria, desenvolver pesquisa-ação com a categoria, auxiliar na gestão administrativa, etc.

Por que será que as atividades organizativas e educativas se encontram assim interligadas? Por que os formadores estão também assumindo esta multiplicidade de tarefas e participando ativamente da elaboração desta nova cultura sindical?

Acreditamos que estas novas necessidades colocadas pelo sindicatos para os seus departamentos de formação, as formas que elas assumem e a importância que adquirem, são decorrentes do crescimento acelerado das entidades sindicais na década de 80, em especial daquelas identificadas com a CUT, e do crescimento do poder de influência dos sindicatos na sociedade civil.

A progressiva adesão dos trabalhadores a um sindicato de novo tipo é um dado que se revela através do crescimento intenso de filiações, da ampliação da representação no local de trabalho, da participação massiva nas assembleias sindicais e do crescimento do número de greves no país. Ela tem demandado dos sindicatos a organização da defesa dos seus interesses no conjunto da sociedade, o que faz crescer a sua influência e necessidade de intervir em uma realidade de muitas faces: no local de trabalho, na cidade, no estado e no país, exigindo, portanto, de seus representantes capacidades diversificadas e múltiplas, tais como gerir administrativamente um sindicato mais complexo, negociar e preparar estratégias de superação dos conflitos ao nível da empresa e as questões sociais, culturais e políticas ao nível de toda a sociedade.

As lutas e a negociação das questões de saúde e condições de trabalho que são realizadas pelas comissões de fábrica, e a atuação do presidente da CUT na negociação com empresários e governo, são exemplos deste contexto mais complexo que os próprios trabalhadores conquistaram.

Uma outra vertente de problemas é decorrente natural da própria criação de uma nova estrutura organizativa. O sindicato corporativista praticamente não tinha problemas de renovação e ampliação veloz de quadros, em função de algumas características suas, tais como, se reduzir a uma cúpula cristalizada e ser um órgão assistencialista, burocrático e de colaboração de classes. Já os sindicatos novos necessitam de uma estrutura organizativa que requer uma expansão imensa do número de quadros e militantes, com novas capacidades para o trabalho sindical. Ela necessita de quadros dirigentes capazes de elaboração política, de negociação e de planejamento das atividades de pressão contra os empresários e o Estado, de pensar políticas a longo prazo, decorrentes de suas metas de ruptura com o capital e de transformação da sociedade. Necessita, também, de quadros intermediários, que normalmente são os delegados de base, membros das comissões de empresa e a parte mais nova da diretoria, encarregados de tarefas também importantes: devem garantir a transmissão para a base das decisões tiradas nas instâncias de direção, da difusão no local de trabalho das propostas de uma nova cultura ou novo saber, e, ao mesmo tempo, devolver para estas instâncias de decisão do sindicato o clima, aspirações e problemas do local de trabalho. Este papel, que seria mais interno à categoria, também exige elaboração política, porque as informações do cotidiano da categoria, quando são levadas para o corpo diretivo, precisam ser antes avaliadas, selecionadas e codificadas. Cabe, portanto, a esta direção intermediária, a conquista do consenso das posições tomadas na direção junto à base e a garantia da identidade da diretoria com os interesses da catego-

ria (Iori & Vaccani, 1979).

A vitória das esquerdas nas eleições municipais em 1988, em especial do PT, parece agudizar as dificuldades em se ocupar estes novos postos políticos decorrentes da implantação de uma nova estrutura sindical. A maioria das correntes de esquerda envolveram seus militantes no processo de construção do novo sindicalismo. Até muito recentemente, era possível um mesmo trabalhador ter duas atividades militantes, estar envolvido organicamente na construção do sindicato de sua categoria e de seu partido. Entretanto, o crescimento mútuo destas duas forças passa a exigir uma dedicação mais intensa dos seus quadros. E no período atual parece estar se tornando um problema a multiplicidade de postos ocupados, seja ao nível partidário, nas administrações municipais e atividades legislativas, seja ao nível sindical, na construção da Central e na conquista de novos sindicatos.

Por fim, estas experiências pesquisadas indicam que a construção desta nova estrutura organizativa não é um processo harmonioso, sem resistências. Como reconhece o Departamento de Formação dos bancários: "A combatividade da direção de pós-70 é incontestável, mas a dificuldade em criar um novo sindicato, destruindo velhas estruturas e valores políticos arraigados nas vanguardas e na base, é muito real." <43>

Acreditamos que este quadro complexo seja, provavelmente, a base de onde emergem a formação sindical e as características que passa a ter nos sindicatos pesquisados. Mas como estes departamen-

tos têm respondido à demandas tão diversificadas? Que tipo de formação está sendo realizada?

### 3.1 - A Formação de Quadros é a Prioridade atual

Quatro tipos de atividades formativas são muito comuns, se observarmos o conjunto destas experiências:

- a) formação de massa: que se caracteriza pelos objetivos de divulgar a nova cultura sindical, buscar aumentar o número de sindicalizados e elevar a participação dos trabalhadores no cotidiano sindical;
- b) formação de base: são cursos, como os de massa, aberto para toda a categoria, mas que tem como preocupação central fomentar ou fortalecer as estruturas de base do sindicato, tais como: delegacias regionais, comissões de empresa, cipeiros, etc;
- c) formação de quadros intermediários: normalmente é uma continuidade das atividades de formação de base, dirigida aos militantes, delegados sindicais e diretores já existentes e que busca atender à necessidade de formação política e ao desenvolvimento de capacidades operativas (oratória, negociação). Dentro da concepção de sindicalismo da CUT, o grande papel desta etapa é dar o salto de qualidade na compreensão dos problemas, não enquanto categoria, mas enquanto classe.

d) formação de quadros dirigentes: os presidentes, secretários e demais membros das diretorias executivas normalmente são formados sob a responsabilidade da CUT, de agências de assessoria aos sindicatos, e de centrais sindicais internacionais.

Naturalmente que as experiências mais recentes não vivenciaram este conjunto de atividades, entretanto, parece haver uma lei geral na história dos departamentos, apesar do caráter singular que cada um deles assumem. No início, a preocupação de quase todos é buscar divulgar os novos valores sindicais e, concomitantemente, buscar potencializar as campanhas sindicais, como a campanha salarial, o processo de participação na constituinte, a construção e filiação à CUT, etc. A medida que estas experiências se estruturaram, a preocupação com a formação das estruturas de base e dos quadros intermediários vai imperando. É o que parece ocorrer com os bancários, Sinttel e Sindieletro. No caso do SINDADOS, a experiência, já no início, se deparou com a necessidade de renovação de quadros, e para os metroviários, com a preocupação de estruturar os organismos de base.

No entanto, é curioso que nos bancários e nos telefônicos, que são as experiências mais antigas, seus formadores apontem para o crescimento de problemas decorrentes da carência de formação político-sindical dos novos diretores, os dirigentes intermediários, apesar destes departamentos terem organizado, várias atividades dirigidas prioritariamente para estes quadros. Entretanto os cursos que visam desenvolver as capacidades ou habilidades específicas do trabalho sindical, e aquelas que pretendem possibili-

tar o crescimento político e cultural dos quadros sindicais, ocorrem esporadicamente. Acreditamos que este fato está ligado às dificuldades decorrentes da concepção metodológica escolhida. No próximo capítulo buscaremos demonstrar o porque desta conclusão.

### 3.2 - Formação de base como fundamento de uma nova cultura sindical

Apesar de no período atual ser dado maior ênfase na formação dos quadros intermediários, é relevante a quantidade de cursos que os departamentos fizeram com a base sindical.

Na primeira fase do SINTTEL - MG, entre os anos 1984 a 1986, praticamente esta foi a prioridade. Conforme o presidente do sindicato deste período, "naquela época a demanda era fazer uma pregação para a categoria do que era o sindicato e de alguns temas que a categoria tinha muito interesse..." (44). Pelos temas trabalhados (veja Quadro I), pode-se observar que a diretoria tinha dois objetivos básicos: reforçar as campanhas sindicais e divulgar uma nova proposta sindical para a categoria.

Na retomada do trabalho no Sindieletro, em 1987, um pouco mais da metade das atividades foram dirigidas para a base, denominada "Bate-papo sobre Sindicato", com as mesmas intenções do SINTTEL-MG na sua primeira fase.



Os bancários, por sua vez, através dos "Cursos de Direitos", e antes com o curso "Nível I", apesar de delimitaram bem a prioridade de procurar "novos companheiros para levar a organização na região e no Banco", têm com estes cursos também o objetivo de divulgar as concepções de sindicato que norteiam o trabalho da diretoria para o conjunto da categoria. Os metroviários e Sindados também buscaram com os seus cursos básicos atingir esta finalidade, embora aí pareça ser majoritária a presença de trabalhadores militantes ou prestes a ser.

De um modo geral, todos os departamentos de formação sindical percebem a importância de implementar cursos voltados para a "massa", dado as suas possibilidades em auxiliar na construção de uma nova identidade dos trabalhadores enquanto novos sujeitos políticos coletivos.

Neste tipo de atividades os valores divulgados buscam reforçar o conceito de cidadania, informam sobre os direitos básicos conquistados pela classe (na Constituinte ou no acordo coletivo da categoria), e divulgam os novos conceitos de sindicato e prática sindical, visando suscitar a participação e reforçar a democratização da vida sindical e nacional.

### 3.3 -- Diretoria Sindical e Departamento de Formação Sindical

Embora todas as experiências apontem para a existência de

uma vinculação estreita entre a estratégia de formação e a estratégia de ação da diretoria, as relações entre as diretorias e os departamentos apresentam vários aspectos ambíguos.

Neste ângulo, três tipos de atitudes distintas se apresentam com muita ênfase. Um primeiro tipo de relação recorrente se encontra naqueles sindicatos em que os departamentos são coordenados por dirigentes mais antigos e experientes e a diretoria, tem na sua composição, uma grande maioria de novos dirigentes que não têm o mesmo nível de compreensão sobre o papel da educação sindical. Nestes casos, percebemos um esforço de legitimação dos departamentos, que buscam ser reconhecidos como um instrumento de apoio importante na ação sindical frente aos novos quadros. Os exemplos mais nítidos deste tipo de relação são os sindicatos dos Eletricistas, bancários e telefônicos.

No caso do SINTTEL-MG e bancários os novos diretores parecem também atribuir uma importância exagerada quanto às possibilidades destes departamentos. Eles esperam por exemplo, que a educação sindical possa organizar delegados sindicais e comissões de empresa a exemplo do sindicato dos bancários: "a tendência é o pessoal achar que é o curso que organiza" (45).

Esta tendência de esperar que o departamento "substitua" ações típicas da diretoria é ainda mais acentuada no SINTTEL: "a educação sindical virou um samba do crioulo doido, é uma super assessoria que faz de tudo, ela tenta resolver todas as deficiências do sindicato: na política, no trabalho organizativo e muitas vezes

em detrimento do tempo que ela deveria ficar estudando para fazer o trabalho de formação sistemática..."(46).

Por que neste tipo de relação parece haver uma ruptura entre a formação que os quadros dirigentes tiveram, com a educação que os mesmos projetam para os novos quadros?

A grande maioria dos quadros dirigentes atuais da CUT parecem ter tido sua formação básica na década de 70, em um contexto sindical e político muito distinto. Silvia M. Manfredi (1986) demonstra, em sua pesquisa realizada naquela década que os dirigentes sindicais tinham normalmente a sua formação realizada através de agências externas, e no caso dos militantes de esquerda, foram os partidos os grandes responsáveis por este tipo de atividade. O que nos leva a crer que estes militantes vivenciaram uma educação com características distintas do que é realizado nos sindicatos atualmente, era mais diretiva, mais político-teórica, basicamente orientada pela "leitura" marxista feita pelas correntes hegemônicas da esquerda no período, e se processava menos via cursos e mais no interior dos órgãos de decisão partidários, numa concepção de analisar a prática a partir das resoluções partidárias e dos textos clássicos do marxismo. Portanto, dentro de uma concepção de práxis, de articulação intermitente entre a teoria e a prática. Não queremos deixar crer com isto que esta concepção conseguia se realizar plenamente. As reflexões recentes sobre a crise da esquerda revelam o dogmatismo e a mumificação dos textos clássicos, ou seja, a rigidez e a incapacidade da esquerda, neste período, de incorporar o movimento histórico real e a prática do conjunto dos

trabalhadores, para o rejuvenescimento e a atualização dos seus pressupostos teóricos.

Hoje, talvez decorrente desta crítica interna da qual o PT e a CUT parecem resultar, a concepção de formação dos quadros se inverteu. A educação dos novos quadros está sendo concebida como resultado da prática pedagógica dos educadores, da pedagogização de todas as relações no interior da vida sindical ou, até mesmo, como decorrente de ações pedagógicas típicas: o curso é que cria e organiza as comissões de empresa e os delegados sindicais. As divergências internas da diretoria são resolvidas pela ação pedagógica do educador no interior das reuniões de decisão política, etc..

É curioso que esta inversão ocorra justamente em um novo contexto, que demanda sujeitos sindicais capazes de ocupar um espaço de atuação mais amplo e complexo, com mais possibilidades de ação no conjunto da sociedade. Por outro lado, a representação que os formadores fazem do perfil de sua categoria indica que os quadros emergentes são uma geração, que na sua maioria, entrou na vida sindical na década de 80, sem nenhuma formação política anterior. Só uma pequena parcela foi ou é militante das correntes de esquerda, dos movimentos sociais ou passou pelo movimento estudantil, e trazem uma grande carência de informações da vida sindical e do saber historicamente acumulado pela classe trabalhadora. Em grande parte, estes quadros despontam nas greves, com uma militância espontânea. Portanto, é uma geração muito distinta dos quadros dirigentes.

Não será uma decorrência natural desta inversão pedagógica, que estes novos quadros que estão assumindo a direção dos sindicatos queiram também que os educadores desempenhem as tarefas que deveriam ser da diretoria?

Um segundo tipo de relação indica a existência de uma divergência política latente, ou expressa, entre a maioria da diretoria e os membros do departamento, como, por exemplo, o caso do sindicato dos metroviários. Embora a criação do departamento tenha sido uma decisão de consenso entre os diretores, logo após as primeiras atividades encontramos vários indicadores de uma compreensão ou de uma divergência política no interior da diretoria, tais como: os diretores abdicam de suas responsabilidades na organização dos cursos e dão outra prioridade para os recursos financeiros da entidade, a ponto do assessor de educação dizer que esta experiência só foi possível devido à existência de recursos financeiros obtidos externamente, através de empenho do próprio departamento.

O caso do Sindados-MG demonstra uma divergência explícita entre a maioria da diretoria e o departamento recém criado. Já no início das atividades parece ter ocorrido uma ruptura política no interior da diretoria, que passou a ameaçar a existência da educação sindical. As primeiras atividades só foram possíveis devido ao apoio das organizações de base (comissões de empresa).

Neste segundo tipo de relação, um outro traço em comum são as dificuldades de sustentação financeira do departamento de edu-

cação sindical.

O terceiro tipo de relações que estamos considerando como ambíguas é comum aos cinco sindicatos pesquisados. Em nenhum deles a educação sindical gerida pelo próprio sindicato foi vista como uma instância responsável por organizar e auxiliar no processo de formação dos quadros dirigentes. Entre as atividades desenvolvidas pelos departamentos, encontramos poucas iniciativas que ofereçam uma formação mais abrangente e complexa, que atenda às necessidades emergentes do novo contexto sindical brasileiro. Conforme já apontamos, o contexto atual parece demandar a abordagem de questões amplas, que possibilite a elaboração política de um sindicalismo que vem se colocando como uma força política expressiva no conjunto da sociedade, o que exigiria possivelmente um grande esforço específico na incorporação e na reflexão do saber acumulado pela sociedade e pela classe, promovendo a articulação e o intercâmbio mais estreito entre o "mundo científico" e o mundo do trabalho. O processo de formação destes quadros dirigentes continua sendo atribuído somente como tarefa de organismos externos, como as escolas de educação sindical ligadas à CUT ou aos institutos criados pelos próprios trabalhadores, a exemplo do DIEESE.

### **3.4 - Formação e organização no local de trabalho**

J. A Moisés, no final da década passada, ao refletir sobre o novo sindicalismo, chamava a atenção sobre o fato "de que a cana-

lização de certas tendências espontâneas para o plano institucional, onde se inscrevem os sindicatos, podem ser o ponto de partida para um processo de absorção da vitalidade e da criatividade operária na base a mecanismos de controle", e advertia: "a história do movimento operário brasileiro parece indicar um padrão de repetição de conjunturas, em que o esforço sindical de mobilização de base acaba sendo absorvido pelos mecanismos de funcionamento da estrutura burocratizada dos sindicatos" (1982, p.103-106). A polémica e tensão em torno do caráter e poder das comissões de empresas permanece no interior da CUT. E mais além, as contradições entre uma prática corporativista, voltada somente para os interesses da categoria e não da classe parece ser outro problema resolvido, conforme atesta as dificuldades na organização das greves gerais nesta década. Por outro lado, o crescimento da máquina burocrática sindical, se está desvinculando aos poucos do assistencialismo, parece começar a emperrar com a profissionalização de ex-militantes e com o crescimento do número de assessores a quem são atribuídos o trabalho de base, ou de elaboração de diretrizes políticas, que caberiam aos dirigentes sindicais ou aos trabalhadores militantes ligados ao mundo da produção. Conforme vimos nos relatos das experiências do Sinttel-MG e dos Bancários-SP.

É decorrente destas, de certa forma, novas e complexas contradições do novo sindicalismo que citamos o Tronti, como epígrafe deste capítulo, assim como poderíamos mencionar outros autores (como Hobsbawm 1987, p.379-389), para, complementando Moisés, mostrar que a tensão entre o movimento social e a ação institucional é parte da história e dos grandes problemas do movimento sin-

dical mundial.

Mas como a formação sindical, como instrumento essencial na construção e divulgação de uma nova cultura sindical, enfrenta estes problemas?

Conforme já destacamos, uma das metas dos departamentos de formação é auxiliar no processo de construção de organismos de base, e, entre eles, as comissões de empresa. Entretanto, se observarmos o conjunto dos cursos desenvolvidos por estes departamentos (ver Quadros 1,2,3 e Anexos) constataremos que a ênfase não se encontra neste objetivo. A experiência dos bancários de São Paulo é a única que demonstra um certo equilíbrio entre os cursos programados para a "formação de base" e "formação de quadros", mesmo assim semelhante aos outros departamentos, vivencia a tensão provocada pela demanda da diretoria de tornar a formação sindical como o instrumento central na estruturação destes organismos de base.

Na realidade, a maioria das atividades desenvolvidas por estes departamentos parecem refletir os impasses atuais do novo sindicalismo, os programas e temáticas centram e tendem a ficar no mundo do sindicato. Como exemplo podemos ver os cursos: "História do sindicalismo", "Rumos do sindicalismo", "Papel do Sindicato", e mesmo através das atividades voltadas para a difusão de conceitos básicos do marxismo, como: "Salário e Política Salarial" e "Economia política".

De certa forma, esta programação se aproxima da visão clás-



sica de formação da consciência operária que no passado era comum a todas correntes de esquerda, como se a formação da classe só se processasse através de informações produzidas pelas vanguardas fora da ação da classe no mundo da fábrica. Pelo que podemos observar às únicas discussões que buscaram examinar as relações concretas de trabalho, e as contradições que daí emergem foram os cursos sobre os "Direitos dos bancários", "Estudo de caso do Bradesco", "Cipa e a saúde do trabalhador" e "Novas tecnologias", sendo que, no todo, corresponde a um número pequeno de atividades.

Por fim, gostaríamos de concluir este capítulo sublinhando novamente os aspectos positivos deste espelhamento que a formação sindical apresenta em relação às necessidades de reorganização do sindicalismo brasileiro. A riqueza destas experiências nos parece encontrar-se, exatamente, por estarem construindo-se coladas às experiências práticas do novo sindicalismo. Não acreditamos ser um problema não estarem conseguindo cumprir com os seus projetos iniciais, nem tampouco por não terem modelos de referências externos que garantissem trilhas seguras. O problema central dos departamentos talvez seja a dificuldade que ainda encontram em teorizar suas experiências, em construir um projeto de formação sindical a partir de suas próprias práticas, junto às práticas do sindicato como um todo, inclusive a partir dos seus erros e limitações. Já que acreditamos que teoria e prática são inseparáveis, a teorização da prática sindical vai ser inseparável da própria prática da teoria sindical.

NOTAS

- (43) Cfe. texto interno: "Subsídios para o planejamento da diretoria na área de formação sindical", op.cit.
- (44) Depoimento dado ao autor em 16/12/88.
- (45) Cfe. depoimentos do diretor responsável pela formação, dado ao autor em 24/02/89.
- (46) Cfe. depoimento de um assessor, dado ao autor em 16/12/88.

## CAPÍTULO 4

# CONCEPÇÕES METODOLÓGICAS DE EDUCAÇÃO SINDICAL

### 4 - Introdução

A matriz teórica e prática das experiências de formação sindical aqui pesquisadas, e provavelmente da grande maioria dos departamentos de educação sindical, é reconhecidamente a educação popular. Antes de discutir por que historicamente a educação sindical buscou seus suportes básicos nesta matriz, demarcaremos sobre que educação popular estamos falando, uma vez que este conceito sofreu na sua rica história um estreitamento e, simultaneamente, uma desmedida ampliação em suas múltiplas experiências, agentes e agências. (PWI/VW, 1984)

A referência de base dos atuais educadores sindicais é sem dúvida Paulo Freire. Conforme veremos nos seus depoimentos há inúmeras reiteraões dos conceitos de "consciência crítica", "relação dialógica", "relação de troca entre educador-educando", "a reflexão da vivência individual como ponto de partida no processo de aprendizagem", etc. Entretanto, a teoria pedagógica e a teoria do conhecimento de Paulo Freire não aparecem na sua "forma pura", pois estes educadores não têm a preocupação ou compromisso de ser

"correia de transmissão" desta proposta, ou de buscar aplicar na íntegra os pressupostos desta teoria. O que também não quer dizer que as práticas de educação aqui observadas possam ser resultado de uma miscelânea de várias tendências pedagógicas, onde também encontraríamos "alguma" referência na educação popular. A supremacia desta matriz é evidente, mas ela aparece enquanto reinvenção, nas práticas educativas sindicais, de pressupostos básicos das propostas de Paulo Freire e de outros autores, que de certa forma, também criaram novas propostas a partir deste educador, com o Carlos R. Brandão, Oscar Jara (1985), Marcos Arruda (1986, 1987) e Silvia M. Manfredi. Em particular os três últimos, possivelmente, porque neles se encontra uma acentuação maior dos temas marxistas e, também, porque se envolveram mais no processo de expansão das experiências de formação sindical na década de 80.

Entretanto, o que terá levado os sindicatos a escolherem, entre as várias alternativas pedagógicas disponíveis, a educação popular como modelo de referência? Tentaremos levantar alguns elementos históricos que possivelmente foram os principais determinantes.

#### 4.1 - A educação popular como referência histórica

O estudo de Silvia Manfredi (1986), que procura analisar algumas experiências de capacitação no movimento sindical da década de 60 e 70, demonstra que essas práticas educativas passaram por

três momentos distintos. Até o golpe militar de 1964, estas práticas eram, em sua maioria, promovidas ou agenciadas por entidades externas, como: universidades, organismos sindicais internacionais e, até mesmo, entidades patronais e governamentais. No interior do movimento sindical também ocorriam várias atividades, onde predominava a iniciativa de setores ligados à Igreja Católica, como os círculos operários e os movimentos de ação católica, e partidos políticos que disputavam a hegemonia do movimento sindical, como o PTB, PC e PCdoB.

Depois do golpe de 64, com a desarticulação dos partidos e das várias forças e experiências de cunho progressista que influíam internamente no movimento sindical, predominaram as práticas educativas voltadas para a formação de quadros políticos ou de dirigentes que tinham um projeto de sindicato que se propunha a desenvolver a colaboração entre as classes e o aperfeiçoamento da ordem capitalista. O mais forte exemplo será o ICT - Instituto Cultural do Trabalho, embora, a maioria das atividades educacionais estivessem voltadas para a suplência dos cursos regulares de 1º e 2º grau, e outros tipos de suplência do ensino regular. Enfim, todas estas atividades buscavam estar coerentes com o caráter assistencialista e de colaboração de classes, que por imposição das classes dominantes predominou no sindicalismo a partir daí.

Entretanto, a exclusão das forças contrárias à política do regime militar, e a predominância de sindicatos de caráter assistencialista e atrelado ao Estado, não conseguiram impedir que fora deles se desenvolvessem atividades de formação sindical, baseadas

em outros princípios e objetivos.

Silvia Manfredi relata pormenorizadamente as fases e experiências da Frente Nacional do Trabalho (FNT) e indica, também, que a Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (OSMSP) foi um dos mais importantes promotores locais destas atividades nos novos espaços externos aos sindicatos, onde se processou a resistência do movimento operário neste período, como nas Associações de Bairros, nas Comunidades Eclesiais de Base, em conjunto com a organização no interior das fábricas. Um processo semelhante também se registrou em Belo Horizonte, conforme observa Michel M. Le Ven. (1987).

Aliás, nesta segunda fase, no período de 1965 a 1978, o processo de formação da classe trabalhadora se articula com a emergência dos movimentos sociais urbanos. Eder Sader demonstra que, nestes novos espaços emergentes, ocorreu uma nova configuração de classe, que se caracterizou pelas experiências de auto-organização, pela construção de uma nova concepção de política, "a partir da intervenção direta dos interessados" e pela diversidade de práticas e de representações de si mesmo:

"É difícil, pois, pensar-se num padrão homogêneo ou num modelo, que os representaria e que servisse de paradigma do imaginário das classes populares. As identidades constituídas nos clubes de mães, nos grupos de fábricas, no "sindicalismo autêntico", nas comissões de

saúde, embora mutáveis e mutuamente influenciáveis, permanecem diversas". (Sader, 1988)

Na terceira fase, após 1978, decaíram no interior dos sindicatos os cursos regulares de 1º e 2º grau e foram retomadas, embora lentamente mas de forma progressiva, as atividades de capacitação política de dirigentes e militantes. (Manfredi, 1986)

É interessante ver como, nestas práticas educativas fora dos sindicatos, foram aos poucos sendo assimiladas as concepções pedagógicas dos grupos de educação popular e das Comunidades Eclesiais de Base, embora neste período o ICT, que não tinha nenhuma sintonia com as propostas da educação popular, tenha predominado no interior dos sindicatos. Aliás, esta agência teve suas práticas de capacitação sindical inspiradas nos modelos da agência internacional IADESIL (Instituto Americano para o Desenvolvimento do Sindicalismo Livre) e na entidade sindical americana AFL-CIO, e foi financiada através dos fundos do Programa Aliança para o Progresso, sendo um dos instrumentos de divulgação da "ideologia americana" que, em termos de concepção sindical, se traduzia numa visão de combate ao comunismo e de reforço à estrutura sindical corporativa getulista. Em termos de concepção pedagógica se inspirava nos aspectos mais conservadores da pedagogia tradicional (Manfredi, 1986). No entanto, após 1978, este domínio, em consonância com a perda de controle da burocracia corporativista sobre os sindicatos, diminuiu progressivamente.

Para compreender os possíveis fatores que levaram á hegemonia das concepções de educação popular no processo de formação e reorganização dos trabalhadores, ocorrido fundamentalmente por fora dos sindicatos, precisamos destacar os atropelos e mudanças no interior das organizações e partidos de esquerda, após o golpe militar de 1964.

Embora no período anterior a 64, os quadros mais importantes tenham feito cursos em entidades sindicais internacionais, os relatos e memórias de vários dirigentes sindicais de esquerda<sup>(47)</sup> passam a impressão de que a maioria das atividades de formação sindical dos militantes e dirigentes dos sindicatos, que se encontravam sob a hegemonia dos partidos comunistas, ocorriam no interior da vida partidária. Esta formação se dava basicamente como decorrência do envolvimento dos militantes no trabalho de propaganda política e mobilização popular. Não parecia haver neste período uma discussão sobre questões técnico pedagógica na área de formação sindical, ou sobre a necessidade específica de se desenvolver uma prática pedagógica no meio sindical.

Após o golpe de 1964, com a intensa repressão contra todos os partidos e correntes de esquerda, tivemos uma complicada trajetória de ruptura, rearticulação e reorientação táticas no seu interior. Este processo por sinal, já foi fartamente tratado por inúmeros autores e em inúmeras perspectivas<sup>(48)</sup>. Gostaríamos de ressaltar aqui como que a perspectiva formativa utilizada antes de 64 foi progressivamente perdendo hegemonia para a concepção de educação popular, que neste período era muito mais influenciada



pelo existencialismo cristão do que pelo marxismo, e como que após 1975 começou também a receber influência de uma matriz marxista nova para a esquerda brasileira, as concepções de Gramsci.

O PCB, partido hegemônico na esquerda antes de 1964, além de sofrer a repressão intensa dos órgãos da polícia política do regime militar, e as crises internas que ocasionaram as várias e sucessivas dissensões decorrentes da estratégia de privilegiar a atuação no plano político institucional tradicional, perdeu progressivamente a inserção nos novos espaços emergentes de organização dentro das fábricas e nos movimentos sociais urbanos. Ao buscar meios de ocupar os sindicatos através de alianças com os seus setores mais conservadores, acabou entrando em choque com o novo sindicalismo.(49)

O PCdoB, após o desastre de sua opção pela guerrilha, começou a atuar junto aos movimentos sociais e esteve ligado inicialmente aos trabalhos da Pastoral Operária da Igreja e ao Movimento do Custo de Vida. Esta estratégia decorreu, possivelmente, de sua nova matriz marxista, com a opção pelo maoísmo, que suscitou ricas discussões entre a esquerda sobre novas formas de ligação com as massas.

As outras correntes atuantes no período, tanto aquelas resultantes das dissidências internas do PCB e do PCdoB, quanto aquelas que vieram de um outro tronco na história da esquerda no Brasil, como os trotskistas, após um período interno de autocrítica por terem optado pela estratégia de guerrilha (no caso das dis-

sidências do PCs), procuraram se integrar ao processo de emergência das oposições sindicais e de organização no interior das fábricas. No entanto, nem todas atuaram junto ao processo de organização nos locais de moradia.

Neste contexto de repressão, derrotas, "milagre brasileiro" e crescimento de novos espaços de resistência, teremos um novo quadro de dissidências, de reformulações das matrizes marxistas, de análise da realidade e da conjuntura brasileira, e, portanto, de estratégias políticas. E como decorrência, um grande número de militantes se desprenderam das suas organizações e passam a buscar novos referenciais teóricos.

A partir de 1975, as idéias de Gramsci começaram a ser incorporadas por setores do PC, e por algumas organizações de esquerda, mas não só. Possivelmente, os militantes desgarrados e vários profissionais, que também influenciados pelo marxismo foram atuar junto à classe trabalhadora, foram aqueles que mais buscaram se utilizar das categorias fundamentais gramscianas. Esta influência também se processou no interior da universidade, em vários estudos pedagógicos, e junto à vários cristãos que atuavam no interior das experiências de educação popular.

Aliás, cabe destacar que entre os cristãos, bem antes das influências gramscianas, foram assimiladas no seu trabalho as práticas de educação popular inspiradas na metodologia de Paulo Freire, desenvolvida no início da década anterior no nordeste brasileiro. Um conjunto diversificado de experiências se processou a

partir dos pressupostos desta matriz, em grupos de alfabetização, em reuniões de moradores de bairros, que se organizavam para lutar pela melhoria das condições de saúde, habitação, transporte e etc. e, também, nas práticas religiosas e organizativas das Comunidades Eclesiais de Base. Neste último caso, que até 1978 abrigou grande parte das práticas e militantes no seu interior, é interessante ver como a descrição do método pedagógico utilizado, ver-julgar e agir, está relacionada com as etapas do método de alfabetização de Paulo Freire. (Betto, 1985)

Também nas práticas educativas em auxílio ao trabalho das oposições sindicais desenvolvidas pela Frente Nacional do Trabalho (FNT), o método educativo se inspirava nas práticas cristãs do ver-julgar-agir.

Entretanto, é curioso que esta incorporação de conceitos gramscianos na educação popular tenha privilegiado as questões relativas ao papel do intelectual, do educador, na sua relação e na sua postura frente ao povo, ao educando. A formação da consciência da classe continuava a ser compreendida mais como resultado da postura do agente educativo, que deveria ser democrática e participativa, e menos como produto das contradições no mundo da produção e na sociedade brasileira como um todo. Ou seja, como produto das possibilidades de incorporação e reflexão deste movimento próprio da classe, que por si comporta um processo educativo, e que será a base da emergência concreta dos trabalhadores na cena política, nas lutas pela liberdade sindical e pela cidadania, organizadas a partir dos locais de trabalho e moradia.

Neste contexto se deu então uma combinação dos dois paradigmas, Paulo Freire e Gramsci, nos métodos de trabalho de uma parcela de militantes e organizações de esquerda.

Destas diversificadas experiências inspiradas na educação popular, que estiveram intimamente ligadas ao processo da classe trabalhadora em se fazer "sujeitos de sua própria história", teremos, no final da década de 70, uma rica produção teórica e o fortalecimento e expansão de várias entidades de assessoria educativa atuando em diversas frentes: bairros, movimento sindical urbano e rural, como o Centro Pastoral Vergueiro, a FASE, o CEDI, o CEPIS, o CET em MG, assim como outras pelo país a fora. < CUT, 1987 >

Concluindo, acreditamos que foi desta trajetória rica e com múltiplas convergências, práticas e teóricas, que a educação popular se tornou hegemônica enquanto modelo para os departamentos de formação sindical aqui estudados.

#### 4.2 - Esta alternativa metodológica está atendendo às exigências do novo contexto sindical?

Esta análise será feita em três planos complementares. Destacaremos em todos eles os pontos nodais, as categorias fundamentais da matriz metodológica da educação popular, que são reincorporados pela educação sindical.

No primeiro plano discutiremos a partir de que pressupostos foram retomadas estas categorias, que projeto de mudança elas comportam, que valores pretendem destruir e o que oferecem em substituição.

No segundo plano discutiremos como estas categorias, já acrescidas de novos referenciais ligados á prática sindical, estão sendo úteis nas experiências aqui pesquisadas, que possibilidades elas estão oferecendo para estes sindicatos e que limites podem estar impondo.

No plano final retomaremos as discussões das categorias escolhidas à luz do novo contexto histórico e sindical, procurando refletir em que se faz necessário repensar estas categorias e o método que elas norteiam em relação ás necessidades do novo sindicalismo em seu atual estágio de organização.

Antes de iniciar estas reflexões, não podemos deixar de nomear as categorias fundamentais de Paulo Freire, que são reiteradas em diferentes formas e sentidos pelo educadores entrevistados. Estes aspectos comuns ao método e à teoria do conhecimento elaborados pelo Paulo Freire, são fundamentalmente:

- A) Quanto ao papel do educador: estabelecer uma relação horizontal com os participantes; respeitar, valorizar e incorporar o saber dos participantes; utilizar a pergunta e o diálogo como instrumentos fundamentais da igualdade de condições no processo edu-

cativo e como problematização das experiências vividas;

B) Quanto à visão de educação: como instrumento no desenvolvimento da consciência crítica dos educandos; problematizadora da realidade social dos participantes e tendo como papel fundamental difundir os valores de participação e democracia.

As referências metodológicas comuns a estes departamentos pesquisados, conforme os seus responsáveis, foram desenvolvidas pelas seguintes entidades: Escola Sindical do DIEESE, Gep-URPLAN, Instituto Cajamar, e, no caso dos sindicatos mineiros, é também atribuído como referência complementar a escola sindical, de formação recente, 7 de outubro de Belo Horizonte. Os pressupostos pedagógicos destas entidades foram sistematizados a partir da participação de alguns dos seus educadores em experiências de formação sindical na primeira metade da década de 80. Eles estiveram presentes, e auxiliaram na fase inicial de práticas educativas importantes de alguns sindicatos, tais como: metalúrgicos de São Paulo, S. Bernardo do Campo, João Monlevade, assim como dos sindicatos dos bancários de São Paulo e telefônicos de Minas Gérias.

Tentaremos recompor o roteiro de estruturação de cursos e seminários e das práticas educativas que comportam estas referências metodológicas. De um modo geral, elas buscam seguir os passos, que descreveremos de forma esquemática:

10) No processo de montagem dos cursos:

• partir da realidade da categoria;

- „ os temas e conteúdos sairiam de pesquisas e conversas com os dirigentes sindicais e com os militantes ligados ao trabalho de base;
- „ estes temas e conteúdos seriam definidos em coerência com o programa e estratégia política da diretoria;

29) Na realização dos cursos:

A) Etapa de levantamento de conhecimentos dos participantes

- „ descobrir como o trabalhador vivencia e pensa o universo temático em foco;

B) Etapa de reflexão e questionamento da realidade vivida

- „ compreensão das causas objetivas, dos problemas vivenciados (no universo temático);
- „ diálogos/debates sobre os problemas;
- „ exposição rápida que auxilie no esclarecimento e aprofundamento da compreensão dos participantes, complementando com informações (empíricas e/ou teóricas) básicas necessárias;

C) Planejamento de Ação:

- „ Retorno à realidade cotidiana e reflexão sobre a ação necessária para a resolução dos problemas.

Este modelo metodológico, que traz muitas semelhanças com as etapas do método de alfabetização desenvolvido por Paulo Freire no início da década de 60, e com o método ver-julgar-agir utilizado

intensamente pelas Comunidades Eclesiais de Base (Netto, 1985), tem a sua originalidade no modo próprio com que utiliza os conceitos de "consciência crítica", "recuperação do saber", "democracia", "participação" e "problematização da realidade", e a introdução dos conceitos de "classe", "auto-organização" e "transformação social". Estas últimas categorias, que não estavam presentes na fase inicial do método de alfabetização de Paulo Freire, foram também por ele incorporadas a partir da última década.

A escolha e os sentidos dados a estas categorias decorrem dos novos projetos políticos atribuídos a este novo campo de atuação da educação popular. Por um lado, eles buscariam ser uma alternativa pedagógica ao dogmatismo e ao doutrinário, que marcou a história da formação sindical e de quadros da classe trabalhadora no Brasil, principalmente aquelas realizadas pelos partidos de esquerda. Nestas práticas tradicionais são criticados o privilégio dado à difusão dos conteúdos marxistas, sem nenhuma mediação com a realidade concreta vivenciada pelos trabalhadores participantes, as tendências de difusão de um conhecimento livresco e a imposição de categorias de interpretação estabelecidas de fora do processo, que acabariam por reproduzir quadros políticos-sindicais distanciados de suas realidades específicas e das bases sindicais.

Neste aspecto, as alternativas criadas se inspiram, e buscam ir de encontro às necessidades contidas em Gramsci, de articular organicamente as relações entre os intelectuais da classe com os interesses específicos de setores da classe, incorporando a sua forma de sentir e agir, produzindo uma nova cultura a partir da



ótica do conjunto da classe e, neste processo, depurar a influência das ideologias das classes opostas.

Dentro desta tradução de Gramsci, veremos em Silvia Manfredi (1984, P.56) que o novo saber já "está inscrito nas práticas e relações do cotidiano das classes subalternas, contudo... é desarticulado e contaminado pelo saber dominante". Portanto, "seria inadmissível que continuássemos a nos preocupar apenas com a pura transmissão de conhecimentos acabados e prontos, sem que os próprios agentes populares participem de sua construção".

Por outro lado, esta nova proposta metodológica busca realizar através da sua estrutura de funcionamento, dos seus passos, da sua dinâmica e técnicas, uma vivência crítica à divisão capitalista de trabalho. Divisão do trabalho manual e intelectual, da ciência e técnica, do mundo da produção e mundo da cultura, fundada em relações sociais de trabalho e produção hierárquicas, despóticas e de expropriação simultânea da força de trabalho e do saber dos trabalhadores.

Em decorrência, a sua estratégia pedagógica busca articular a crítica destas relações duplamente expropriadoras com a vivência de novas relações fundadas no projeto de democratização, participação e na superação da distância entre o intelectual e o trabalhador, educador e participante. São, portanto, seus objetivos: garantir uma troca permanente de conhecimentos entre os trabalhadores e educadores (técnicos e/ou dirigentes); buscar mostrar que os "trabalhadores tem competência para reorganizar os conhecimen-

tos, a partir dos seus interesses e necessidades, enquanto classe social" (Dienes, 1984); garantir que "todos e cada um dos participantes no processo educativo, gerem suas análises, produzam seus conhecimentos, questionem sua própria concepção e prática, teorizem sobre ela etc.etc." (Nunes, 1987)

Concluimos, nesta primeira parte, que estas características, além de outras que não mencionamos, vão bem além do método e pressupostos contidos na proposta original de Paulo Freire. Agora vejamos como elas servem de referência e que possibilidades oferecem, ou que limites impõem, às práticas educativas dos sindicatos pesquisados. Antes, porém, nos sentimos no dever de esclarecer o porque de apresentarmos estes pressupostos como se fossem partes de uma mesma proposta metodológica. Ressaltamos mais uma vez que os autores e escolas que influenciam os departamentos de formação sindical tratados aqui, apesar de terem uma mesma matriz, o Paulo Freire, e terem também em comum a sua reivenção com pressupostos muito semelhantes, comportam diferenças e tensões entre si. Não destacamos as divergências porque o nosso propósito é mais limitado. Estamos aqui refletindo os efeitos da educação popular, como teoria da educação, em algumas práticas concretas de formação sindical, práticas essas que são também resultado das representações que os educadores responsáveis por cada uma delas fazem desta teoria. Portanto, buscamos até aqui destacar os pressupostos comuns que norteiam estas práticas, demonstrar porque elas foram escolhidas entre várias alternativas possíveis, e finalmente que projetos de mudança pretendem.

#### 4.3 - De que experiência vivida partir?

Uma regra básica das práticas educativas aqui analisadas, e também um dos seus instrumentos chaves, é o pressuposto de que o desenvolvimento didático deve ter como ponto de partida o levantamento e a análise da experiência vivida pelos participantes. Todos os cursos e seminários, como podemos ver nos roteiros (Anexos), têm invariavelmente como método a utilização de perguntas para colher o ponto de vista dos participantes, e dirigir o processo de problematização dos assuntos abordados.

Este recurso didático, que não é eventual, decorre de um dos princípios mais importantes difundidos e valorizados pela educação popular. Ele é introduzido desde as primeiras experiências do Paulo Freire, embora não tenha nascido com este educador, e será progressivamente modificado e reinventado, e que junto com o "diálogo crítico" e a "pedagogia da pergunta", se constituem nas molas mestras do seu método pedagógico.

Não se trata aqui de questionar a sua relevância. Possivelmente uma das contribuições mais importantes de Paulo Freire para uma prática educativa crítica é o destaque que ele dá à compreensão da experiência social como fonte de conhecimento e o reconhecimento do educando como um sujeito que traz um saber acumulado adquirido nas suas práticas cotidianas. Entretanto, as formas e sentidos com que este pressuposto está sendo usado nas práticas de educação sindical, conforme veremos a seguir, nos faz elegê-lo como um dos problemas teóricos mais importantes na reinvenção da educação popular para a formação da classe trabalhadora.

"A gente nunca chega com a aula, uma exposição, a gente busca do pessoal... e começa a debater sobre aquilo ali, procurando enriquecer e procurando das pessoas a maior parte da contribuição..."

(diretora do Sindieleiro)

"A gente parte da realidade conhecida e aí o educando é um agente ativo no processo, ele coloca o seu conhecimento, suas lembranças, ele produz conhecimentos a medida que estuda".

(assessora do Sindados-MG)

"É necessário que a abstração dos assuntos e sua profundidade possam evoluir tendo-se em conta a situação concreta de vida e a realidade social de cada trabalhador inscrito".

(texto do D.F.S. dos Metroviários)

"No seminário que fizemos com as telefonistas, primeiro foi mais partir de um le-

vantamento de que, além disso, passava durante o trabalho, as consequências deste trabalho traz para a vida delas e pensar nisto, formas alternativas de trabalhar esta questão."

(diretora do Sinttel-MG)

Tanto estas citações como a observação dos roteiros e resultados dos cursos, sugerem, na maioria dos casos, uma indefinição e uma oscilação sobre que experiência vivida deve ser escolhida como ponto de partida. Em alguns casos busca-se a prática da pessoa, do indivíduo, do homem, denotando a retomada das características que este recurso assumia antes de 1964, quando os pressupostos do existencialismo cristão de Mounier, Corbisier e outros, influenciavam predominantemente as idéias de Paulo Freire. (Paiva, 1986). No Sinttel, como exemplo, a pergunta parece querer garantir a liberdade do participante, cujo pensamento é percebido como um processo de elaboração autêntico, ao qual se deve possibilitar a escolha entre "as várias visões de mundo que existem por aí" (1984).

Em outros cursos, apesar de se eleger os problemas vivenciados no local de trabalho como ponto de partida, não é a prática social da classe o objeto de observação e análise, mas sim as opiniões pessoais, as representações pessoais do trabalhador enquanto indivíduo. Com exceção dos bancários e metroviários de São Paulo, a grande maioria dos cursos se finalizam sem ultrapassar o nível da sistematização da enquete de opiniões. Ao que parece, uma precária concepção do que seria doutrinar é o que impede a articula-

ção dos relatos fragmentados da vivência da exploração capitalista no local de trabalho com categorias de análise (teoria), possibilitando, assim, um questionamento desta realidade e a elaboração de novas práticas.

Nestes casos, aparentemente se estaria buscando seguir alguns princípios revelantes de uma estratégia formativa, muito usado também pela educação popular, de partir do indivíduo para a classe, do simples para o complexo, do concreto para abstrato, entre outros princípios. Mas as experiências parecem se enrolar nas próprias pernas, e no seu desenvolvimento acabam perdendo a dimensão da classe ou compreendendo-a equivocadamente como resultado da adição das opiniões individuais dos seus membros.

Parece, portanto, prevalecer a idéia de que é a partir das observações do senso comum das representações desenvolvidas na experiência individual e através de sua sistematização que se poderá pensar e aprender. Entretanto, a prática social enquanto classe, a prática da resistência ou da ação política, as vivências de trabalho dentro das empresas e a reflexão dentro do movimento da história não são aproveitadas.

Estes problemas, aparentemente práticos, parecem decorrer de uma reinvenção ainda precária do rico arsenal das experiências da educação popular, desenvolvidas em outros contextos históricos e sociais. Fundamentalmente na década de 70, quando a educação popular incorporou várias categorias marxistas, mas, no entanto, como praticamente o conjunto de suas experiências foram realizadas

nos locais de moradia, da zona urbana e rural, e num contexto político repressivo, de resistência, os seus projetos e categorias eram bem distintos daqueles colocados pelo novo sindicalismo no período atual.

A conscientização e organização do povo oprimido e a valorização da cultura popular, que eram os principais projetos das práticas educativas daquele período, orientaram a escolha e a difusão de categorias que se extinguiram aos poucos, como resultado das conquistas políticas da sociedade civil e do desenvolvimento capitalista na sociedade brasileira. Conforme observa Octávio Ianni, a categoria povo, muito usada naquele período, é "algo que está em extinção (...) o que está ocorrendo é formação, amadurecimento, desenvolvimento de classes sociais" (Ianni, 1988, p.137).

Nesta segunda metade da década de 80, contamos com uma situação social e política em que acreditamos que a militância sindical está dada, independente da promoção, por parte de dirigentes sindicais e educadores, de um trabalho de conscientização sindical básica anterior. O fato de milhões de trabalhadores terem entrado em greve nos últimos anos não pode ser explicado como resultado das atividades educativas dos sindicatos e partidos ligados à esta classe. A experiência atual de trabalho nas empresas "modernas" está muito distante de ser uma experiência individual e desmobilizadora. Ao contrário, as inúmeras ações sindicais organizadas a partir do espaço de trabalho parecem indicar que nele ocorre, desde a muitos anos (Paoli, 1987), a passagem do senso comum à consciência de classe, ainda que de forma desarticulada e



não linear.

Dentro deste contexto, em que a militância sindical já é uma condição dada, e em que praticamente todos os participantes das atividades educativas, antes de seu primeiro curso, já tiveram a experiência de uma ou mais greves, se o método se guia pelo pressuposto de realizar o "salto de consciência" de "pessoa" para "sindicalista", entra no túnel do tempo e, conseqüentemente, acaba por limitar os cursos a análises superficiais dos problemas sindicais, e não realizar a superação do senso comum no nível em que se encontra.

É importante considerar que, mesmo que esta "militância sindical já dada" esteja centrada em reivindicações econômicas, ela não pode ser vista como prática economicista no sentido clássico, dado que a luta por reajustes salariais assume um outro significado no atual momento histórico da nossa sociedade, a partir das sucessivas perdas da qualidade de vida dos trabalhadores e da classe média, provocada pela inflação e pela política salarial do governo, e considerando que este governo tem sido identificado progressivamente pelos trabalhadores como aliado e membro do lado patronal. As campanhas salariais tornam-se parte de um verdadeiro embate entre as classes fundamentais pela conquista hegemônica da sociedade. É decorrente deste quadro que consideramos, no primeiro capítulo, as resoluções do congresso da CUT como uma elaboração orgânica dos interesses de uma parcela significativa da classe trabalhadora, e não como resultado dos sonhos de minorias militantes descoladas da classe.

Considerar o indivíduo, o educando, como o sujeito histórico ou o agente ativo no processo, pode estar refletindo a interiorização de pressupostos da pedagogia liberal que não aceita a classe como categoria fundamental no processo educativo. Estes pressupostos parecem estar presentes em vários momentos, como por exemplo na concepção de participação e democracia. O conceito que alguns sindicatos têm de participação é difícil de ser diferenciado do sentido liberal utilizado nas novas estratégias gerenciais de produção, na teoria Z, CCQ e outros métodos participativos contrários ao controle operário do processo de produção. Da mesma forma, o projeto difundido de participação democrática na sociedade traz muitas semelhanças com a imagem liberal de democracia, hegemônica nos meios de comunicação, que reduz o cidadão a eleitor e contribuinte consumista. (Chauí, 1982)

Os impasses teóricos em relação à incorporação da experiência social dos participantes não se reduzem a estas questões. Como já observamos, este pressuposto busca também ser uma alternativa ao doutrinário e dogmático presentes na história da formação de quadros da classe trabalhadora brasileira. Ao incorporar as experiências diretas do vivido, pretende-se realizar uma análise e produzir um novo conhecimento, de acordo com os interesses e contando com a participação da classe na sua construção.

Ao conceberem os roteiros de cursos e seminários, os formadores parecem ter a seguinte estratégia: iniciar com o levantamento de opiniões individuais, do nível de pensar individual, e ir

alargando aos poucos para as reflexões a partir do ponto de vista da classe e para discussões mais teóricas. O instrumento básico desta estratégia é a formulação de perguntas que buscam seguir o pressuposto epistemológico de que "cada técnica é uma teoria em atos, isto é, contém pressupostos epistemológicos relativos à estrutura do objeto investigado" (Thiollent, 1981, p.9). Portanto, a pergunta não se pretende neutra (não em todos os casos, mas na sua maioria), pois ela implica na existência de um poder do coordenador e diretividade no desenvolvimento do curso.

Queremos discutir aqui em que medida a organização dos cursos, guiados por perguntas e pela exposição dialógica de novos conhecimentos, consegue atender aos objetivos metodológicos pretendidos.

Dois estilos decorrente desta estratégia, se apresentam nas práticas educativas pesquisadas. Acreditamos que existam problemas comuns provenientes da utilização didática da pergunta nas práticas de formação sindical, com aqueles identificados por M.Thiollent (1981) nas técnicas de pesquisa de opinião pública e enquete operária. Vejamos:

No primeiro estilo, muito presente em cursos organizados para a base sindical, que incorpora certas características de não diretividade da educação popular, do início da década de 60, busca manter uma certa neutralidade e não interferência do formador. A denominação mais frequente dada ao educador é "coordenador", o que certamente expressa a manutenção de uma certa ênfase no papel

atribuído ao educador popular nos círculos de cultura no nordeste, naquela época, e também no método ver-julgar-agir. Neste caso, os excessivos cuidados em não dirigir a discussão com categorias políticas ainda distante da realidade, ou em não precipitar o processo de tomada de consciência, acaba por fazer com que "a resposta, tal como a pergunta, escorrega no plano do senso comum e, nele, toma emprestadas as imagens, estereótipos ou representações que são mais imediatamente acessíveis, quase sugeridas pela pergunta. Muitas respostas a pergunta de opinião ou de atitude se apresentam como reflexo condicionado dependente da ideologia ambiente e estimulado pelo sinal ideológico que constitui a pergunta. Isto não revela necessariamente que haja profundo apego do sujeito para com a opinião que transitou na sequência: pergunta/senso comum/resposta." (Thiollet, 1981, p.64)

O resultado acaba não transcendendo o senso comum, e embora os educadores saiam com a sensação de terem "conscientizado no nível adequado", o curso deixa de acrescentar qualquer coisa e avançar na problematização e busca de novos passos na superação das relações sociais de exploração, poder e violência vivenciadas pelos participantes.

No segundo estilo, em que as perguntas têm sua formulação próxima às propostas da enquete operária, e se assumem plenamente enquanto "teoria em atos", estão reconhecidamente articuladas ao conhecimento teórico existente, pleiteado pelos educadores. Aqui as perguntas buscam estimular os participantes a explorarem as contradições sociais e políticas presentes na temática em foco.

Entretanto, as perguntas não se abrem primeiro para a compreensão das representações particulares dos trabalhadores participantes, suas "estruturas de explicação, mesmo as explicações simples, falsas ou parciais" (Thieffent, 1981, p. 109). Nem tampouco se abrem para descobrir as suas condições de exploração, ou de existência, e suas práticas de resistência ou de ação política empreendidas frente a isto.

Apesar do esforço de evitar o dogmatismo, as perguntas se reduzem a uma estratégia na montagem de um arcabouço que garanta o "gancho" para passar a doutrina, repetindo o velho método de dar lições através de uma nova didática. As perguntas, as sistematizações das respostas e as exposições dialógadas acabam por tornarem técnicas de imposição de uma problemática que, como nas pesquisas de opinião, "consiste no fato de colocar o entrevistado frente a estruturação e problemas que não são seus e no fato de estimular a produção de respostas que chamamos reativas" (Thieffent, 1981, p. 48).

A questão crítica deste estilo está na sua dificuldade em reconhecer e incorporar as formas específicas de ver, pensar e atuar do setor de classe em foco, em compreender as suas relações de produção particulares, de forma que possa tanto, por um lado, demonstrar os buracos dos pressupostos teóricos e abrir problemas novos para as análises e formulações estratégicas do movimento sindical. E, por outro lado, possibilitar através de uma prática educativa, a formação de uma consciência política crítica, realizado na práxis.

#### 4.4 O saber e o conhecimento dos trabalhadores

Encontramos nas ênfases que os formadores dão ao exporem suas concepções sobre o saber que os trabalhadores detêm, e sobre o conhecimento que eles produzem, os elementos centrais da positividade e os limites que este pressuposto cria para suas práticas educativas.

"tem uma mensagem básica do Paulo Freire... o cara que está aqui na minha frente, por mais que eu possa pensar que não, ele tem muito a oferecer em relação a qualquer coisa que eu possa discutir com ele, porque ele tem vivência muito mais do que eu dentro do tema".

(assessor do Sintel-MG)

"A gente nunca chega com uma aula, uma exposição, a gente sempre busca do pessoal... e começa a debater sobre aquilo ali, procurando enriquecer e procurando das pessoas a maior parte da contribuição".

(diretora do Sindieletro-MG)

"...buscamos dotar os participantes de um pequeno acúmulo teórico, para o que a carga de informação histórica dos seminários de iniciação pareceu-nos

a forma mais indicada, uma vez que a história condensa de maneira lógica toda uma gama de conhecimentos em matéria de ciências humanas".

(texto do D.F.S. dos Metroviários-SP)

"O papel estratégico dos cursos é fornecer os elementos para que a cada luta o aprendizado não seja uma soma de experiências do tipo colocar a mão para ver se queima ou não. É você recuperar um pouco do que a ciência nos coloca em contato com o aprendizado da vida".

(diretor dos bancários-SP)

Se todas as entrevistas expressam a compreensão de que o trabalhadores têm uma sabedoria adquirida sobre suas condições de vida e trabalho, estas frases, por sua vez, indicam alternativas distintas de compreensão sobre a dimensão e contradições deste saber e de como articulá-lo com os conhecimentos historicamente acumulados.

Nos dois primeiros casos, a experiência vivida dos participantes parecem oferecer um saber quase ilimitado, quando a sistematização dos mesmos, por si, garantiria grande parte dos conteúdos, se não a totalidade, e dos elementos necessários à análise e crítica da realidade vivida. A exposição de conteúdos historicamente sistematizados, embora não seja excluído, parece ser visto como um instrumento impositivo e autoritário, contrário à valor-

zação do saber dos participantes. Somente uma atitude democrática do coordenador, que teria de apresentar a "diversidade de análises e visões existentes sobre um mesmo problema"<sup><52></sup>, permitiria romper com o caráter dogmático e doutrinário que por si teria qualquer teoria.

O terceiro caso parece indicar uma tendência inversa. A supremacia da proposta pedagógica está na transmissão da ciência da história. Se observarmos os roteiros dos cursos deste departamento, veremos que a assimilação do conhecimento histórico preexistente é o fator central nesta concepção de formação da consciência política da classe. O fundamento dos cursos organizados é tornar acessível aos participantes um modelo teórico global da explicação da realidade. Da educação popular se absorve, por um lado, a técnica da pergunta como forma de aproximação do conteúdo, e não como descrição e observação crítica da realidade vivida pela classe. Por outro lado, o esquema de comunicação dialógica é visto como uma alternativa menos cansativa do que as formas de exposição tradicional. E, por fim, apesar deste departamento também se propor a romper com o doutrinário, o conteúdo é organizado a partir das metas da diretoria de realizar uma análise histórica do capitalismo e da necessidade da transformação da sociedade, sem, no entanto, se proceder à necessária articulação com a realidade e prática social da categoria.

No último caso, ciência e prática social encontram uma articulação distinta. O saber gerado na prática social dos trabalhadores é valorizado, mas, no entanto, não é considerado como sufi-



ciente para detectar e negar os problemas advindos da própria prática. A ciência, o conhecimento histórico, adquire o estatuto de instrumento comparativo na análise e planejamento da ação de transformação da realidade. Entretanto, no balanço realizado em 1988, os responsáveis pela formação constataram duas dificuldades que impediam avançar na formação política da categoria. A primeira delas diz respeito a uma compreensão e expectativa que os dirigentes passaram a ter dos cursos de formação sindical, como responsáveis pela organização da categoria, em detrimento da ação militante da própria diretoria. A segunda, refere-se a problemas na direção política do sindicato decorrentes da necessidade dos quadros em adquirir novos e diversificados conhecimentos sobre a classe e sobre o conjunto da sociedade. Estas avaliações talvez sejam indicadores da permanência de uma ênfase exagerada em estimular nos participantes a compreensão de um método de análise da realidade, o saber pensar e agir, em detrimento da aquisição de novos conhecimentos, também colocados como necessidade pelas práticas da classe.

De um modo geral, estas experiências parecem retomar uma tendência, muito criticada na educação popular, de valorização do processo em detrimento do conteúdo. E, por outro lado, não demonstram conseguir desenvolver um distanciamento epistemológico, incorporado há muito tempo pelas teorias dialéticas do conhecimento, que se guia pela compreensão de que todo conhecimento comporta ignorância e dúvidas. É exatamente, a partir do reconhecimento dos "buracos" e trabalhando as polaridades conhecimento/limites, que é possível avançar no processo de aprendizagem e na produção de co-

nhcimentos novos sobre a realidade. A postura contrária a isto, conforme apontamos em algumas experiências aqui estudadas, leva à mistificação do saber dos trabalhadores, ao empobrecimento do processo de aprendizagem e a uma postura ingênua e insuficiente do educador.

Por outro lado, os esforços presentes nestes recursos metodológicos em evitar uma postura doutrinária parecem levar para uma posição no outro extremo, que tende a ignorar que a história da classe trabalhadora já foi refletida teóricamente, que já se produziu teorias dos processos sociais e da própria classe. Teorias que necessariamente terão de ser incorporadas, não como dogmas mas como saber acumulado, para serem negadas e transformadas.

O papel do educador deve ultrapassar a coordenação e a sistematização de opiniões, ou do saber, produzido pela prática social dos participantes. Já demonstramos o caráter político dos pressupostos de não interferência e não diretividade, e os seus perigos de desvio populista. O educador necessita atender às demandas do projeto de formação de classe do novo sindicalismo, que busca ir além disto. A título de exemplo, os problemas colocados para o dirigente sindical que negocia e propõe novas políticas públicas, como a questão da previdência social ou da dívida externa, exigem um volume complexo e diversificado de procedimentos e a aquisição de conhecimentos e informações produzidas, não só pela sua classe, mas também pelas classes opostas, que detêm o controle e a gestão do Estado.

Não se trata de resgatar a velha concepção educativa que prioriza a difusão e o domínio do saber sistematizado, nem tão pouco na forma de sua retomada em moldes progressistas, valorizando a instrução enquanto domínio do saber sistematizado historicamente pelas vanguardas da classe trabalhadora. Vale lembrar as observações e proposições críticas de Odeir J. Santos, à "teoria da curvatura da vara" de D. Saviani (1988), que

"Há de se procurar na lógica do trabalho. Há de se procurar a pedagogia da prática. Não nos podemos contentar mais com os processos que se centram no professor (pedagogia tradicional), ou nos alunos (pedagogia nova), ou nos "meios" ou "processos" (pedagogia tecnicista)" (1985, p.21)

Caberia ao educador: revelar o conhecimento e o saber socialmente produzidos; "negar dialéticamente os atuais conteúdos específicos das diferentes disciplinas e não apenas apropriá-los"; e no processo de apropriação destes novos conhecimentos, entendidos como instrumentos teórico-práticos que serão conjugados aos objetivos apontados pela prática social da classe, em função de um produto a ser alcançado, buscar junto aos "produtores associados" estabelecer os métodos e os processos (1985a, p.22-23).

Não estamos, portanto, propondo como solução, por trás destas críticas, adotar uma postura diretiva. Acreditamos que a formação sindical, para atender às necessidades de formação da classe e auxiliar na reorganização do movimento sindical, terá que ir além da preocupação com os métodos e com as formas "democráticas"

de relação entre o educador-intelectual e o educando. Deve refletir e produzir teorias que ajudem na compreensão do mundo do trabalho, das relações sociais de trabalho e de produção, das condições específicas e globais do capitalismo na atualidade, consequentemente, dos processos objetivos e reais de formação da classe e do trabalhador moderno.

NOTAS

- (47) Ver memórias de Roberto Morena (Memória e História 3, 1987); e Hilcar Leite (Gomes, 1988); e a tese de Silva Manfredi (1986).
- (48) Ver Coutinho (1988), Nogueira (1988), Weffort (1984), Hirata (1980), Reis (1986).
- (49) Ver Vianna (1983), Coutinho (1988), Nogueira (1988), Sader (1988), Hirata (1980).
- (50) Cfe. "Uma metodologia para a reflexão e a ação" (DIEESE, 1984); "Práticas alternativas de educação no meio sindical", GEP-URPLAN/PUC-SP, e "Químicos do ABC: o processo de dinamização de uma categoria", Equipe FASE-SP (Revista Proposta, jul.1986).
- (51) Depoimento do ex-presidente e atual assessor de formação sindical, dado ao autor em 16/12/88.
- (52) Ibidem.

## ALGUMAS CONCLUSÕES

A expansão do novo sindicalismo traz consigo uma mudança de qualidade na formação e conscientização da classe trabalhadora no Brasil. A consolidação do crescimento do poder de conquistas frente às classes opostas, e do seu poder de influência na sociedade civil, têm demandado a apropriação de conhecimentos científicos e políticos, de novos elementos intelectuais, sobre si mesmo, assim como sobre o conjunto da sociedade.

Por outro lado, o crescimento da presença dos trabalhadores nas lutas e na vida sindical não parece garantir por si o rompimento com uma cultura corporativista, presente na organização sindical brasileira por mais de 40 anos.

Este quadro tem demandado dos departamentos de formação sindical emergentes uma dupla tarefa: formar novos quadros e militantes sindicais e auxiliar na construção de uma nova cultura política e organizativa do sindicato, na empresa e na sociedade.

No entanto, este processo é cheio de contradições. A maior tensão está possivelmente entre a remodelação da organização sindical mantendo a lógica corporativista, adaptada aos limites impostos pelo capitalismo, ou a construção de um novo projeto de organização sindical adequado aos interesses das parcelas mais organizadas da classe, que buscam articular as lutas e interesses imediatos dos setores da classe às necessidades de mudança apontadas

pelas contradições políticas e econômicas, acumuladas historicamente pelo capitalismo brasileiro.

Estas tensões estão expressas nas experiências de educação sindical aqui estudadas. As temáticas e os conteúdos desenvolvidos, embora tenham uma forte ligação com as necessidades de ampliação da participação e democratização nos sindicatos, têm como limite a dificuldade de se projetar e organizar atividades relativas ao conhecimento da realidade nacional, correspondentes às tarefas colocadas pelo crescimento da influência do novo sindicalismo na sociedade civil e ao papel de novos sujeitos políticos que os próprios trabalhadores conquistaram.

A alternativa metodológica escolhida em função deste projeto político, inspirada na educação popular, por sua vez, também res- sente destas mesmas tensões. Tomando as resoluções do 39 Congresso da CUT como resultado no plano organizativo desta consciência de mudança, consideramos que este método pedagógico-didático apresenta os seguintes impasses:

- Ao nível dos valores que difunde, busca atender às necessidades "do desenvolvimento da participação direta dos trabalhadores e de uma cultura democrática". Entretanto, em algumas experiências, os conceitos de democracia e participação se confundem com o sentido e o uso que fazem deles as novas estratégias gerenciais de produção.
- Ao nível do método desenvolvido, ao atender às necessida-

des de articulação da "realidade imediata e sentida dos trabalhadores" e os seus objetivos históricos de transformação socialista da sociedade, encontra problemas decorrentes da imprecisão na aplicação do pressuposto de que toda atividade pedagógica deve partir da experiência vivida. O levantamento de opiniões pessoais difusas se sobrepõe à descrição e análise dos problemas vivenciados pela classe. Como consequência desta forma dominante na instrumentalização deste pressuposto, encontraremos acentuadas dificuldades de se passar da sistematização do levantamento de opiniões para a compreensão concreta da "tessitura complexa, contraditória e conflitante das especificidades e diferenças históricas, da conjuntura, do processo ou processos de trabalho, das relações ou luta de classe" (Frisotto, 1987, p. 21), e à compreensão da estrutura global das relações sociais capitalistas.

A forma como é utilizado o pressuposto do reconhecimento e valorização do saber dos trabalhadores merece uma consideração específica. Encontramos uma postura ambígua em várias experiências. Em um mesmo sindicato os cursos dirigidos à base tendem a ficar no nível da constatação deste saber e como consequência é empobrecido o processo de aprendizagem, o conhecimento da realidade e o papel do educador. Já os cursos dirigidos aos quadros tendem a privilegiar a aquisição dos conhecimentos acumulados historicamente sem o necessário confronto com a realidade atual e a prática social da categoria. Portanto, este pressuposto perde o seu sentido instrumental de levantamento de práticas sociais concretas, às quais os



trabalhadores atribuem significados próprios, que devem ser compreendidos e incorporados junto a novos conhecimentos e soluções dos problemas colocados por estas mesmas práticas.

E, por fim, a redundância na utilização da técnica pedagógica: perguntas/debates em grupo/exposição dialógica, não parece dar conta da necessidade de apropriação de novos conhecimentos científicos e políticos, e a sua reflexão e incorporação ao saber oriundo das práticas sociais dos trabalhadores. Isto parece indicar a necessidade de ampliação de instrumentos pedagógicos e didáticos, tanto aqueles ligados a um tipo de aprendizagem mais cognitiva, com a incorporação de novas metodologias expositivas e audiovisuais, tanto aquelas metodologias mais vinculadas a um tipo de aprendizagem operativa.

Gostaríamos de concluir ressaltando que este trabalho não teve a intenção de ser contra ou a favor da educação popular como alternativa na construção de uma metodologia de educação sindical. Buscamos aqui apontar alguns limites desta proposta, por entender ser este um caminho necessário ao crescimento de qualquer conhecimento e a única forma de não cair no dogmatismo de uma teoria perfeita, ou suficiente.

O anseio pelo amadurecimento desta concepção metodológica de formação sindical, que atenda às demandas de formação da classe trabalhadora no atual momento histórico, é partilhado por todos os departamentos por nós pesquisados. As mudanças que se processam em vários deles já são sinais marcantes das ricas possibilidades de

construção de uma teoria de educação sindical aberta para a sua  
própria reformulação na práxis.

**QUADRO 1**  
**ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO PERÍODO 1984-1988**  
**SINTEL-MG**

**CAMPANHA SALARIAL E PAPEL DO SINDICATO**

Temática: Salário e lucro; política salarial do governo; campanha salarial de 1984; estrutura sindical, papel do sindicato e organização de base.

Atividades: 5 seminários. Realizados em Uberlândia, Divinópolis, Juiz de Fora, Poços de Caldas e Governador Valadares.

Duração: 12 horas.

Data: Agosto, setembro, outubro e novembro de 1984.

Participantes: Associados, delegados de base, diretores e convidados de outros sindicatos. Nº: 250.

**SALÁRIO E POLÍTICA SALARIAL**

Temática: Salário e lucro; relações de trabalho antes e no capitalismo; política salarial do governo pós-64.

Atividades: 1 curso. Realizado em Belo Horizonte.

Duração: 12 horas.

Data: Outubro de 1984.

Participantes: Associados, delegados de base, diretores e convidados. Nº: 16.

**SEMINÁRIO PARA OS FUNCIONÁRIOS DO SINTEL-MG**

Temática: Papel de um sindicato de trabalhadores; diferença entre uma empresa e um sindicato, principais problemas e propostas de mudança.

Atividades: 1 seminário. Realizado em Belo Horizonte.

Duração: 12 horas

Local: Belo Horizonte

Participantes: Funcionários dos sindicatos. Nº: 21.

### **CIPA E A SAÚDE DO TRABALHADOR**

Temática: Modificações no processo de trabalho e suas consequências na saúde do trabalhador; acidentes de trabalho, doenças profissionais, papel da CIPA, relação CIPA-Sindicato.

Atividades: 1 curso. Realizado em Belo Horizonte.

Duração: 14 horas.

Local: Belo Horizonte.

Data: Março de 1985.

Participantes: Cipeiros, diretores e candidatos à CIPA. Nº: 17.

### **A ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA**

Temática: História da estrutura sindical brasileira: a) das origens a 1930; b) de 1930 a 1945; c) de 1945 a 1978; d) de 1978 a 1984.

Atividades: 4 seminários. Realizados em Varginha, Juiz de Fora, Belo Horizonte e Divinópolis.

Duração: 12 horas.

Data: Abril e maio de 1985.

Participantes: Associados, delegados de base e convidados de outros sindicatos e associações de moradores. Nº: 101.

### **CONSTITUINTE**

Temática: As leis e o cotidiano do trabalhador; que faz as leis, com que interesse; constituição e constituinte (conceitos); o que e como fazer para conseguir uma Assembléia Nacional Constituinte Livre, democrática e soberana.

Atividades: 6 seminários. Realizados em Barbacena, Itajubá, Divinópolis, Belo Horizonte, Governador Valadares e Uberaba.

Duração: 12 horas.

Data: Junho a setembro de 1985.

Participantes: 195 associados e diretores.

### **CAMPANHA SALARIAL**

Temática: Salário e lucro; política salarial do governo; campanha salarial de 1985; estrutura sindical, papel do sindicato e organizações de base.

Atividades: 3 seminários. Realizados em Juiz de Fora, Belo Horizonte e Uberaba.

Duração: 12 horas.

Data: Outubro e novembro de 1985.

Participantes: 76 associados.

### O PACOTE ECONÔMICO

Temática: O que mudou na economia com o pacote; o pacote e as estatísticas; os reflexos salariais do pacote, política de abastecimento e os efeitos do congelamento; perspectivas econômicas a partir do pacote.

Atividades: 1 curso. Realizado em Belo Horizonte.

Duração: 4 dias.

Data: 31 de março a 4 de abril de 1986.

Participantes: Associados e trabalhadores de outras categorias. Nº: 8.

### SEMINÁRIO DA DIRETORIA

Temática: Balanço da atuação da diretoria no último ano, perspectivas e planejamento para o ano seguinte.

Atividades: 1 seminário. Realizado em Belo Horizonte.

Duração: 2 dias.

Data: 5 e 6 de junho de 1986.

Participantes: Diretores e delegados sindicais. Nº: 36.

### SEMINÁRIO DA DIRETORIA

Temática: Planejamento da campanha salarial.

Atividades: 1 seminário. Realizado em Belo Horizonte.

Duração: 1 dia.

Data: 12 de setembro de 1986.

Participantes: Diretores e delegados sindicais. Nº: 5.

### NOVAS TECNOLOGIAS

Temática: Origem e evolução da tecnologia; identificação das novas tecnologias nos diferentes setores do trabalho; consequências da adoção de novas tecnologias no processo de trabalho.

Atividades: 4 seminários. Realizados em Belo Horizonte, Uberaba e Gov. Valadares em M.Gerais, e no Rio de Janeiro, RJ.

Duração: Variável (1, 2 e 3 dias)

Data: Maio, agosto e setembro de 1986.

Participantes: Associados e diretores. Nº: 147.

### CAMPANHA SALARIAL E PAPEL DO SINDICATO

Temário: Salário e lucro; política salarial do governo; campanha salarial de 1986; estrutura sindical, papel do sindicato e organização de base.

Atividades: 2 seminários. Realizados em Divinópolis e Uberaba.

Duração: 1 a 2 dias.

Data: Outubro e novembro de 1986.

Participantes: Dirigentes sindicais e associados. Nº: 58.

### SEMINÁRIO DAS TELEFONISTAS

Temário: Aspectos jurídicos da profissão de telefonista, condições de trabalho da telefonista; reivindicações específicas e formas de viabilização; organização permanente da telefonista.

Atividades: 2 seminários. Realizados em Belo Horizonte e Uberlândia.

Duração: 9 horas.

Data: junho de 1987 e março de 1988.

Participantes: Cerca de 37 telefonistas de Uberlândia, Juiz de Fora, Divinópolis, Gov. Valadares e B. Horizonte.

Obs: As reuniões da diretoria e do colegiado organizado pelo de-

partamento de formação sindical no ano de 1988 não foi possível sistematizar.

Fonte: BOLETIM É SÓ FAZENDO QUE SE APRENDE. Escola Sindical do DIEESE. DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO SINDICAL DO SINTTEL-MG..

**QUADRO 2**  
**ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO PERÍODO 1985-1986**  
**SIND.BANCÁRIOS-SP**

**FORMAÇÃO SINDICAL - NÍVEL**

Temário: Problemas vividos pelos bancários; análises dos problemas, importância do trabalho dos bancários; forma de organização coletiva para enfrentá-los: sindicato, grupo de bancários, etc...

Atividades: 11 cursos. Realizados em São Paulo.

Duração: 12 a 14 horas.

Data: Maio de 1985 a dezembro de 1986.

Participantes: Bancários de base. Nº: 270.

**ESTUDOS DE CASO DO BRADESCO**

Temário: O conglomerado Bradesco - caracterização.  
O banco comercial: clientela atingida; serviços prestados; quadro de pessoal; organograma das agências; salários; política de pessoal.  
Plano de ação sindical para o Bradesco - visando a campanha salarial de 1985.

Atividades: 1 seminário. Realizado em São Paulo.

Duração: 14 horas.

Data: julho de 1985.

Participantes: Diretores, militantes e dirigentes convidados de outros sindicatos. Nº: 30.

**CAMPANHA SALARIAL**

Temário: Avaliação e organização da campanha salarial de 1985.

Atividades: 1 encontro. Realizado em São Paulo.

Duração: 2 dias.

Data: 03 e 04 de agosto de 1985.

**DINÂMICA DE GRUPO PARA OS CONSELHEIROS DO BANESPA**

Temário: Fundamentos teóricos e análise da dinâmica do Conselho



enquanto grupo.

Atividades: 1 curso. Realizado em São Paulo.

Duração: 2 dias.

Data: 10 e 11 de agosto de 1985.

Participantes: 17 conselheiros do BANESPA.

#### ENCONTRO DE FUNCIONÁRIOS DE SUBSEDES

Temário: Importância do trabalho nas subse-des.

Atividades: 1 curso. Realizado em São Paulo.

Duração: 2 dias.

Data: 17 e 18 de outubro de 1985.

Participantes: 21 funcionários.

#### EXPERIMENTAL - NÍVEL 2

Temário: Estrutura sindical.

Atividades: 1 curso. Realizado em São Paulo.

Duração: 2 dias.

Data: 26 e 27 de outubro de 1985.

Participantes: 15 bancários do Itaú.

#### ENCONTRO REGIONAL

Temário: Avaliação das atividades realizadas durante 1985; propostas e perspectivas.

Atividades: 1 encontro. Realizado em São Paulo.

Duração: 1 dia.

Data: 23 de novembro de 1985.

Participantes: 15 bancários.

#### HISTÓRIA DO MOVIMENTO OPERÁRIO NO BRASIL

Temário: Análise e discussão das características do movimento operário sindical nos seguintes períodos: a) 1880-1930; b)

1930-1945; c) 1945-1964; d) 1964-1978.

Atividades: 1 curso. Realizado em São Paulo.

Duração: 1 mês.

Participantes: 60 bancários.

#### **AVLIAÇÃO E PREPARAÇÃO DA CAMPANHA SALARIAL**

Temário: Avaliação da campanha salarial anterior; plano cruzado; preparação da nova campanha salarial.

Atividades: 11 encontros. Realizados em São Paulo e Santos.

Duração: 2 dias.

Data: Abril a agosto de 1986.

Participantes: 811 bancários de base.

#### **SISTEMA FINANCEIRO**

Temário: Papel da intermediação financeira; sistema financeiro; ciranda financeira.

Atividades: 1 seminário. Realizado em São Paulo.

Duração: 2 dias.

Data: 1 e 2 de agosto de 1986.

Participantes: 13 bancários de base.

#### **DIREITOS DOS BANCÁRIOS**

Temário: Jornada de 6 horas; hora extra, falso comissionado, interposição fraudulenta; categoria diferenciada; comissão de enquadramento sindical; ação de cumprimento; convenção coletiva; contrato coletivo.

Atividades: 13 cursos. Realizados em São Paulo, Osasco e Guarulhos.

Duração: 2 dias.

Data: Maio a julho de 1988.

Participantes: 145 bancários de base.

Fonte: BOLETIM É SÓ FAZENDO QUE SE APRENDE. Escola Sindical do

DIEESE. 1º Relatório dos Cursos de Direitos dos Bancários. D.F.S. dos Bancários de São Paulo. Set. 1988. (mimeo). Texto "Subsídios para o Planejamento da Diretoria na Área de Formação Sindical. D.F.S. dos Bancários. Jan. de 1987. (mimeo).

**QUADRO 3**  
**ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO PERÍODO 1984 A 1988**  
**SINDIELETRO-MG**

**CAMPANHA SALARIAL E O SINDICATO**

Temática: O que é sindicalismo; objetivos do sindicato; avaliação da atuação da diretoria; elaboração da estratégia para a campanha salarial de 1984; elaboração do plano de trabalho da diretoria para 1985.

Atividades: 1 seminário, realizado em Belo Horizonte.

Duração: 8 horas.

Data: 17 de agosto de 1984.

Participantes: Diretores e delegados sindicais. Nº: 33.

**NOVOS RUMOS DO SINDICALISMO**

Temática: Política do governo e dos empresários em relação ao sindicalismo; política do sindicato em relação à conjuntura atual.

Atividades: 1 seminário, realizado em Belo Horizonte.

Duração: 12 horas.

Data: 13 e 14 de dezembro de 1984.

Participantes: Diretores, delegados sindicais e militantes. Nº: 26.

**HISTÓRIA DA ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL E ESTRUTURA DO SINDIELETRO**

Temática: História da estrutura sindical brasileira, períodos: a) 1906 a 1930; b) 1930 a 1954; c) 1954 a 1978; d) período pós-78: CUT e CONCLAT.

As experiências de reorganização da estrutura dos sindicatos: Metalúrgicos do ABC, Metalúrgicos de S.Paulo e SINTTEL-MG.

Elaboração de propostas para a reorganização da estrutura do SINDIELETRO-MG.

Atividades: 1 seminário, realizado em Belo Horizonte.

Duração: 12 horas.

Data: 13 e 14 de abril de 1985.

Participantes: Diretores, delegados sindicais e militantes.

### BATE-PAPO SOBRE O SINDICATO

Temática: A situação da CEMIG; a privatização das estatais; organização da CUT; organização do SINDIELETRÔ-MG.

Atividades: 31 seminários, realizados em 25 cidades mineiras de grande e médio porte.

Duração: 3 a 8 horas.

Data: De setembro de 1987 a dezembro de 1988.

Participantes: Militantes de base e associados em geral.

\* Estão incluídos aqui aos seminários sobre sindicalismo que tinha temática semelhante.

### DEBATES NO COLEGIADO

- Temas:
- 1 - Conjuntura nacional. Expositor: Robson Ayres.
  - 2 - O Governo Newton Cardoso. Expositor: Bernardo M. Machado.
  - 3 - Estatais. Expositores: Gonçalo Abreu e César Medeiros.
  - 4 - Redução de jornada de revezamento. Expositor: João Paulo Pires.
  - 5 - Departamento de Comunicação. Expositores: Gonçalves Abreu e Nilson.
  - 6 - Pacto social e contrato coletivo nacional. Expositor: J. Geraldo Araújo (Dir. Nac. da CUT).

Atividades: Em todas reuniões do Colegiado foi reservada uma manhã ou uma tarde para os debates. Periodicidade: mensal.

Data: Ano de 1988.

Participantes: Diretoria e representantes da base no Colegiado. Para algumas destas atividades foram convidados militantes de base e diretores de outros sindicatos que ainda não desenvolvem atividades de formação.

- Obs: 1) Além dessas atividades o SINDIELETRÔ - MG organizou: 1 CURSO DE ECONOMIA POLÍTICA e 2 SEMINÁRIOS DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO, sob coordenação do Núcleo de Estudos Populares 13 de Maio; e o 1º Encontro dos Eletricitários.
- 2) As atividades desenvolvidas pelo SINDIELETRÔ - MG e pelo Sindica dos Metroviários de São Paulo constam no relato dessas experiências, ver Capítulo 2.

## ANEXOS

### ANEXO 1 SEMINÁRIO INTERNO DA DIRETORIA SINTTEL-MG

Data: 27 e 28/OUT/84

#### SEMINÁRIO:

Sábado: (27/10/84)

9:00 hs Abertura

Discussão: O que somos no Sindicato

10:00 hs Levantamento: O trabalho do SINTTEL/MG nesses anos:

- Como era antes
- Como é hoje

12:30 hs Almoço

13:30 hs Video (optativo)

14:30 hs Discussão: O papel do Sindicato na Sociedade

18:30 hs encerramento do trabalhos do dia.

Domingo: (28/10/84)

8:30 hs Discussão: Como deve ser o trabalho do Sinttel/MG

- organização pela base (porque? como?)
- como dever funcionar a diretoria
- prioridades

12:30 hs Avaliação e encerramento

ANEXO 2  
SEMINÁRIO DAS TELEFONISTAS  
SINTEL-MG

Data: 20 de junho de 1987

Participantes: 17 telefonistas de Uberlândia, Juiz de Fora, Divinópolis, Governador Valadares e Belo Horizonte.

Objetivo: Promover a integração entre as telefonistas, na tentativa de buscar a sua mobilização específica para superar condições de trabalho e salário a que estão submetidas e o seu envolvimento nas campanhas gerais dos telefônicos.

Roteiro: Dia 20 (manhã) - 9:00 hs: Abertura e exposição inicial sobre Aspectos Jurídicos da Profissão de Telefonista.

9:30 hs: Debates e esclarecimentos.

10:30 hs: Exposição sobre Condições de Trabalho da Telefonista (saúde e tecnologia).

11:00 hs: Debates e esclarecimentos

12:00 hs: Almoço

Dia 20 (tarde) 14:00 hs: Discussão em grupo (com a presença de um diretor do Sinttel em cada grupo) sobre Reivindicações Específicas da Telefonista e Formas de Viabilização.

16:00 hs: Plenária

17:00 hs: Discussão em plenária das formas de manutenção da Organização Permanente da Telefonista.

18:00 hs: Encerramento

ANEXO 3  
CURSO DE CAPACITAÇÃO DE LIDERANÇA SINDICAL - NÍVEL I  
SINDADOS/MG

1 - ABERTURA

Compareceram ao primeiro módulo do Curso de Capacitação de Liderança Sindical - Nível I - trinta e uma pessoa, dentre elas, quatro compunham a coordenação do Curso (lista de presença em anexo).

A apresentação dos participantes foi feita através de grupos, em número de quatro, onde os cursistas se apresentaram falando desde sua militância no movimento sindical, popular e partidos políticos até sua vida pessoal, idade, estado civil, lazer, problemas, etc... Logo após essa dinâmica passamos para uma apresentação em plenária, onde todos os participantes foram novamente apresentados. A coordenação faz a leitura da programação dos trabalhos e a apresentação dos objetivos e seqüência das atividades programadas.

2 - O SINDADOS E O MOVIMENTO SINDICAL

A primeira parte do curso foi dedicada à uma avaliação do trabalho do SINDADOS junto à categoria e ao movimento sindical.

Os participantes foram divididos em grupos de forma aleatória e discutiram e responderam as seguintes perguntas:

- 1 - Como era a categoria antes do SINDADOS?
- 2 - Para que serve o SINDADOS e como tem sido a sua atuação junto à categoria?
- 3 - Como deveria ser a atuação do SINDADOS junto a categoria e no movimento social?

O resultado dos trabalhos dos grupos foram apresentados através de painéis.

Apresentamos, abaixo, uma síntese da avaliação feita nos grupos e na plenária.

GRUPO 01

COMO ERA A CATEGORIA ANTES DO SINDADOS	COMO QUE SERVE O SINDADOS E COMO TEM SIDO SUA ATUAÇÃO JUNTO A CATEGORIA?	COMO DEVERIA SER A ATUAÇÃO DO SINDADOS JUNTO A CATEGORIA NO MOVIMENTO SOCIAL?
* Diferença. * Profissional de PD em outras empresas. * Empresas de PD com outros profissionais * Elitização do pessoal	* O Sindicato tem sido uma referência para a categoria. * Faz um trabalho de conscientização. * Tem conseguido dar respostas e manter certa credibilidade	* O Sindicato deve analisar a realidade junto com a categoria. * Não deve dar passos maiores que a perna.



- técnico PMJF - era atuante e unida.
- \* SERPRO, PRODABEL E PRODENGE em movimento.
  - \* SERPRO - elitização arraigada da no pessoal técnico
- \* Tem propostas concretas para encaminhamento.
  - \* PMJF - movimento acabou, desuniu a classe, criando a
  - \* SERPRO - a elite se conscientizou e o movimento cresceu.
  - \* PRODENGE/PRODABEL o movimento cresceu, se organiza, basicamente técnico.
  - \* A produção e o setor mais pressionado.
  - \* Os trabalhadores confiam no Sindicato.
  - \* As pessoas do Sindicato são referência, ajudam a organização.
  - \* A preocupação com a formação é nova e promissora
- 

### 3 - CONCEPÇÃO E PRÁTICA SINDICAL

Introdução à discussão de "Concepção e Prática Sindical" desenvolvida no interior da Central Única dos Trabalhadores. Essa discussão foi feita novamente em grupos, o critério que usamos para essa divisão foi a ordem de chegada no curso (assinatura da lista de presença). A discussão foi feita com referência a leitura do texto de "Concepção e Prática Sindical" do caderno de resoluções do II CECUT-MG.

As discussões foram sistematizadas em painéis em forma de colagem e obedeceram a uma lógica mais ou menos semelhante nos três primeiros grupos e distinta no quarto grupo. Os três primeiros grupos sistematizaram a discussão em dois painéis: um contendo a história do movimento operário brasileiro por período (presença anarquista, o PCB, Getulismo, regime militar e novo sindicalismo) e nos outros painéis uma característica dos diferentes tipos de prática e concepção sindical apresentadas na forma retrada pelo texto:

- Sindicalismo Reformista,
- Sindicalismo Vanguardista,
- Sindicalismo Classista.

O quarto grupo apresentou uma colagem em um painel onde a temática presente foi os atuais embates vividos pelo movimento sindical, não se atendo a lógica colocada pelo texto.

### 4 - PROBLEMATIZAÇÃO

Debate em plenária sobre as questões debatidas durante todo o dia etapa tínhamos previsto uma problematização: O Sindicalismo e as questões conjunturais colocadas no momento. Devido ao atraso do começo dos trabalhadores, chegamos a esse ponto com mais de uma hora de atraso, desta forma, resolvemos suprimir essa problematização e passar para uma tentativa de amarração da discussão feita no decorrer dos trabalhos deste dia.

## 5 - AVALIAÇÃO E ENCERRAMENTO

A avaliação foi feita a partir de um coxixo feito por seis grupos de cinco pessoas que levantaram uma sugestão, uma dificuldade e um avanço nos trabalhos no dia. Apresentamos abaixo o fruto da discussão desses pequenos grupos:

SUGESTÃO	DIFICULDADE	AVANÇO
* Programa menor	* Pouco tempo	* Aumento de experiência (Discussão proveitosa)
* Embasamento maior sobre CGT e CUT	* A colagem	* Entrosamento entre as pessoas independente das posições
* Local apropriado	* Tempo X Programa	* A forma de discussão dos grupos
* Melhor infraestrutura	* Curso foi puxado	* A forma de discussão dos grupos
* Sindados bancar o custo total sem taxa de inscrição	* Não respeito ao tempo	* O próprio curso
* A necessidade de continuação	* Pouco tempo para aprofundar debates	* Abertura para a categoria sobre o movimento sindical
* Procurar cumprir o horário		* Levantar discussão ideológica
* Maior objetividade de coordenação na direção do trabalho		* Melhor avaliação do que acontece no dia a dia do movimento sindical.
* Mais dias com horários reduzidos		
* Histórico do movimento sindical.		

Ao final da avaliação o Diretor responsável pelo Departamento de Formação do Sindados, fez o encerramento dos trabalhos, convidando todos os presentes para questões levantadas nesse primeiro módulo.

### ANEXO 4 SEMINÁRIO SOBRE ESTRUTURA SINDICAL SINDIELETRÓ/MG

#### HISTÓRIA DA ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL E ESTRUTURA DO SINDIELETRÓ

Data: 13 e 14 Abril/85

#### PROGRAMA

Sábado: Dia 13

9:00 hs: Abertura  
Apresentações

10:00 hs: Apresentação do 1º capítulo do vídeo "O Sindicato dos Trabalhadores". (História do período: 1906 a 1930)

Debates

11:00 hs: Apresentação do 2º capítulo: "O Sindicato nas mãos do Ministério do Trabalho" (Período: 1930 e 1954)

Debates

12:30 hs: Almoço

14:00 hs: Apresentação do 3º capítulo: "Do C.G.T. às Comissões de Fábrica de Osasco em 1968" (período: 1954 a 1978)

Debates

15:30 hs: Apresentação do 4º capítulo: "CUT x CONCLAT" (período pós 78)

Debates

16:30 hs: Café

17:00 hs: Painel sobre quatro diferentes experiências de gestão sindical: Sindieletró/SINTTEL-MG/Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Sindicato dos Metalúrgicos de S. Bernardo do Campo.

17:50 hs: Grupos - Temas dos debates: Quais são os pontos positivos e os negativos destas propostas?

18:30 hs: Jantar

Domingo

8:00 hs: Apresentação e debates dos relatos dos grupos

9:15 hs: Grupos - Temas dos debates: "COMO DEVE SER A ESTRUTURA SINDICAL (e/ou GESTÃO) DO SINDIELETRÓ?"

10:00 hs: Apresentação de propostas dos grupos e debates

12:00 hs: Fechamento da proposta

12:30 hs: Avaliação e continuidade

**ANEXO 5  
CURSO BÁSICO DE FORMAÇÃO  
METROVIÁRIOS/SP**

Duração: 2 dias

Programa

1º Dia

Manhã - Abertura e apresentação do programa do curso e de seus objetivos.  
- Qual é o sentido da formação.  
- Breve Histórico do Movimento Sindical Brasileiro: (Desenvolvimento anexo).

Tarde - Resumo da evolução da organização social da humanidade.  
- A Organização da sociedade capitalista.  
\* As classes sociais: explorados e exploradores.  
\* O Estado como instrumento de dominação.  
\* O Imperialismo.  
\* O Brasil atual.

29 Dia

Manhã - A solidariedade internacional dos trabalhadores  
\* As Centrais Mundiais  
\* Que é um Sindicato de direção classista, de mobilização, organização e unitário.  
\* As lutas reivindicativas.  
\* Defesa das conquistas.  
\* Independência de classe.  
\* Democracia Sindical.  
\* Liberdade e autonomia.  
\* Organização no local de trabalho.  
\* Unidade em torno aos interesses comuns.

Tarde - Situação e Tarefas do Movimento Sindical Brasileiro.  
- Programa de lutas.  
- Os metroviários e as lutas dos trabalhadores do transporte e de todos os trabalhadores.  
- Avaliação do Curso.

#### DESENVOLVIMENTO DE TEMAS

1 - Da organização das primeiras entidades operárias até 1945.  
- A luta pela jornada de 8 (oito) horas e pela organização sindical.  
- A COB: primeira experiência de Central Sindical no Brasil (1906/08) e a CGTB (1929).  
- As idéias e concepções predominantes.  
- A intervenção do Estado após 1930 - controle sobre os sindicatos e ideologia da conciliação de classes.

2 - De 1945 a 1964  
- A reorganização do movimento sindical: luta pela democracia - autonomia sindical.  
- Organização intersindical (MUT e CGTB (1945/46) - PUI, PUA - Criação do CGT (1962).  
- Concepção predominantes e objetivos de luta.

3 - De 1964 a nossos dias  
- As lutas sindicais após 1964: Repressão e intervenção nos sindicatos.  
- Greves de Contagem e Osasco (1968)

- Reorganização nas fábricas e locais de trabalho - as greves a partir de 1978.
- A luta pela democracia.
- Crescimento e ampliação da organização sindical: Objetivos da luta.
- A I CONCLAT (1981) - Criação da CUT (1983), da CGT (1983/86) e da USI (1986).
- Perspectivas atuais.

#### ANEXO 6

### CURSO DE FORMAÇÃO SINDICAL - PARA TRABALHADORES DA BASE BANCÁRIOS/SP

Duração: 2 dias

#### Aquecimento

- a - Apresentação dos participantes (por que decidiu trabalhar como bancários, levantamento de expectativas e frustrações como bancários).

Técnica

- Discussão em grupo.

- b - Apresentação do curso: objetivos, programa e metodologia.

#### 1ª Etapa: Levantamento de conhecimentos e experiências

- a - Apresentação do slide: Bancário sua vida suas lutas, produzido pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo.

- b - Pergunta

- Quais os principais problemas que existem no seu local de trabalho?

Técnica

- Discussão em grupo.

- c - Classificação dos problemas levantados, em pequenos grupos. Apresentação das conclusões dos grupos.

#### 2ª Etapa: Análise e Aprofundamento

Conteúdo: Causas e origem dos problemas vividos pelos bancários.

- a - Pergunta

- Quais são as principais causas dos problemas vivenciados pelos bancários referentes a salário, condições de trabalho, falta de união etc.?

Técnica

- Discussão em pequenos grupos e apresentação das conclusões em plenária.

- b - Síntese e aprofundamento feito através de exposição pelos coordenadores discutindo: o bancário, o processo de trabalho e

a sociedade capitalista.

### 3ª Etapa: O que e como fazer

#### a - Perguntas

- Que problemas estão sendo enfrentados nos locais de trabalho?
- Quais são as dificuldades que estão sendo encontradas?

#### Técnicas

- Discussão em pequenos grupos e apresentação das conclusões em grupos.
- Dramatização - vivenciando o enfrentamento dos problemas.

#### b - Pergunta

- Como melhorar a forma coletiva de enfrentar os problemas? Que meios podem ser utilizados?

#### Técnica

- Discussão em pequenos grupos e apresentação das conclusões em plenária.

#### c - Finalizar discutindo em plenária o papel do sindicato.

### 4ª Etapa: Avaliação e continuidade

#### a - Discussão em grupo: as formas de continuidade e as tarefas futuras.

#### b - Avaliação do curso.

Fonte: Boletim é só fazendo  
que se aprende - DIEESE

## ANEXO 7

### ENCONTRO DE SINDICALISMO - REALIZADO COM DIRIGENTES

#### 1ª Etapa: I. Aquecimento e levantamento de conhecimentos individuais

##### Apresentação dos participantes

**Técnica** - No quadro negro foi escrita a palavra **sindicato**. Pediu-se a cada um dos participantes que, usando uma das letras da palavra, escrevesse o seu nome. Os nomes vão se cruzando como num jogo de palavras cruzadas. Depois houve uma **discussão** livre sobre o significado do jogo, durante 30 minutos.

**Observação** - Esta parte, além de permitir entrosamento dos participantes, começou esquentar o motor para o estudo do tema encontro - história do sindicalismo no Brasil.

#### 2ª Etapa: II. Aprofundamento e análise

- a - Leitura de pequenos textos sobre a história do sindicalismo no Brasil. O grupão foi dividido em quatro grupos, cada um com textos diferentes.
- b - Cada participante apresentou, no grupão, um resumo das principais idéias que ficaram da leitura. O coordenador anota no quadro-negro as idéias dos participantes.
- c - **Discussão em pequenos grupos - perguntas:**
  - 1 - Por que estudar a história do movimento operário?
  - 2 - Levantar dúvidas sobre os textos lidos.
  - 3 - Levantar lições para o movimento operário de hoje.
- d - **Discussão em plenário das respostas elaboradas pelos grupos às três questões acima.**
- e - **Discussão em grupão de três questões não-discutidas no dia anterior:** o atrelamento dos sindicatos; o imposto sindical e o assistencialismo; e a relação entre sindicatos e partidos políticos.
- f - Apresentação do slide - **história do sindicato no Brasil** - produzido pelo CET - Centro de Estudos do Trabalhador de B.H.
- g - **Discussão em grupão - Perguntas:** Como é a atual estrutura sindical?  
Como poderia ser uma estrutura alternativa?
- h - Leitura de um pequeno texto - **O sindicato (segundo a lei) no Brasil.**  
Após leitura, discutir em dois grupos as seguintes perguntas:  
**Quais são os objetivos dos sindicatos?**  
**Em que a estrutura sindical ajuda e em que dificulta o alcance destes objetivos?**
- i - Apresentação e discussão das conclusões em grupão.

### **3ª Etapa: O que e como fazer.**

- a - **Discussão em grupão:** como atingir os objetivos do sindicato que queremos?

### **4ª Etapa: Avaliação**

**Fonte: Boletim é só fazendo  
que se aprende - DIEESE**

## BIBLIOGRAFIA

- ARRUDA, Marcos. Metodologia da práxis e educação popular libertadora na Nicarágua sandinista. *Revista Vozes*, Petrópolis (10), dez. 1986.
- ...Metodologia da práxis no trabalho popular. Rio de Janeiro, jun. 1987. (mimeo)
- BETTO, Frei. *O que é comunidade eclesial de base*. São Paulo, Abril Cultural; Brasiliense, 1985.
- BOLETIM é Só FAZENDO QUE SE APRENDE. São Paulo, Escola Sindical do DIEESE, 1985-1988, irregular.
- BOLETIM NACIONAL DA CUT. Registro, imagens e resoluções do 3º CON-CUT. São Paulo, CUT, n.21, set.1988.
- CHAUÍ, Marilena S. *Cultura e democracia*. 3.ed., São Paulo, Moderna, 1982.
- COUTINHO, Carlos N. As categorias de Gramsci e a realidade brasileira. In: BADALONE, Nicola et alii. *Gramsci e a América Latina*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988. cap.6, p.103-127.
- CUT. Secretaria Nacional de Formação. *Seminário nacional sobre concepção e prática sindical e experiências de formação sindical*. São Paulo, 7 e 8 de out.1987.
- DIEESE. Escola Sindical. *Uma metodologia para a reflexão e a ação*. São Paulo, 1984. (mimeo).
- FRIGOTTO, G. et alii. Trabalho, conhecimento, consciência e educação do trabalhador: impasses teóricos e práticos. In: *Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador*. São Paulo, Cortez; Autores Associados, 1987.-
- GOMES, Angela C. et alii. *Velhos militantes*. Depoimentos. Angela C. Gomes, Dora R. Flakoman, Eduardo Stotz. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 1988.
- HIRATA, Helena. Movimento Operário sob a ditadura militar (1964-1979). In: LOWY, Michael et. alii. *introdução a uma história do movimento operário brasileiro*, B.Horizonte, Vega, 1980.
- HOBSBAWN, Eric J. *Mundos do Trabalho*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.
- HUMPREY, John. As raízes e os desafios do novo sindicalismo da indústria automobilística. In: *Trabalho e dominação*, São Paulo, CEBRAP; Brasileira de Ciências, 1980.



- IANNI, Octávio. Cultura do povo e autoritarismo das elites. In: **A cultura do povo**, 4.ed., São Paulo, Cortez; Instituto de Estudos Especiais, 1988.
- IORI, A. & R.VACCANI. **II guscio fragile. nuovi bisogni e problemi dei organizzazione nel sindacato**. Roma, Nuove Edizioni Operaie, 1979.
- JARA, Oscar. **Concepção dialética da educação popular**. São Paulo, CEPIS, Texto de apoio 2, mai.1985.
- LE VEN, Michel M. Movimento operário e sindical, 1972-85. In: **Movimentos sociais em Minas Gerais**. Belo Horizonte, UFMG, 1987.
- LIBÂNEO, José C. **Democratização da escola pública - a pedagogia crítica-social dos conteúdos**. São Paulo, Loyola, 1984.
- MANFREDI, Silvia M. et. alii. A educação popular no Brasil: uma releitura a partir de Antonio Gramsci. In: **A questão política da educação popular**. São Paulo Brasiliense, 1984.
- ..... **Educação sindical entre o conformismo e a crítica**. São Paulo, Loyola, 1986.
- MEMÓRIA e História 3. (Roberto Morena). Instituto Astrojildo Pereira, Instituto Roberto Morena e ASMOB - Archivo Storico del Movimento Operário Brasileiro. **Novos Rumos**, 1987.
- MOISES, José A. **Lições de liberdade e opressão: os trabalhadores e a luta pela democracia** Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1982.
- NEVES, Lucilia A. **CGT no Brasil, 1961-1964**. Belo Horizonte, Vega, 1981.
- NUNEZ, Carlos. **Educar para transformar, transformar para educar**. São Paulo, CEPIS, abr.1987. (mimeo)
- NOGUEIRA, Marco A. Gramsci, a questão democrática e a esquerda no Brasil. In: BADALONI, Nicola et. alii. **Gramsci e a América Latina**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.
- NOSELLA, Paolo. Educação e cidadania em Antonio Gramsci. In: BUFFA, Ester et. alii. **Educação e cidadania: quem educa o cidadão?** São Paulo, Cortez; Autores Associados, 1987.
- ..... **Trabalho e educação**. In: GOMES, Carlos M. et. alii. **Trabalho conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. São Paulo, Cortez; Autores Associados, 1987.
- PAIVA, Vanilda P. **Paulo Freire e o nacionalismo-desenvolvimentista**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1986.
- PAIVA, Vanilda P., org. **Perspectivas e dilemas da educação**

- popular.** Rio de Janeiro, Graal, 1984. Introdução, p. 15-60.
- PAOLI, Maria C. Os trabalhadores urbanos na fala dos outros. In: **Cultura e Identidade Operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora.** São Paulo, UFRJ; Marco Zero, 1987.
- REIS, Daniel et. alii. **Às esquerdas e a democracia.** Rio de Janeiro, Paz e Terra; CEDEC, 1986.
- REVISTA PROPOSTA. **Formação Sindical em debate.** Rio de Janeiro, FASE, n.30, jul.1986.
- SADER, E. **Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-80.** Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.
- SADER, E. & M.C.PAOLI. Sobre "classes populares" no pensamento sociológico brasileiro. In: **A aventura antropológica.** Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1986.
- SANTOS, Odeir J. Esboço para uma pedagogia da prática. **Educação em Revista, Belo Horizonte (1): 19-23, jul.1985.**
- A questão da produção e da distribuição do conhecimento. **Educação em Revista, Belo Horizonte (2): 4-7, dez.1985.**
- SAVIANI, Dermeval. **Escola e Democracia: teorias da educação, curvatura da vara, onze teses sobre educação e política.** 200 ed., São Paulo, Cortez; Autores Associados, 1988.
- THIOLLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária.** 2.ed., São Paulo, Polis, 1981.
- THOMPSON, Edward P. **A formação da classe operária inglesa.** Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987, v.1.
- TRONTI, Mario. **Operários e capital** Porto, Afrontamento, 1976.
- VIANNA, Luiz W. **A classe operária e a abertura.** São Paulo, Cerifa, 1983.
- WEFFORT, F. C. Origens do sindicalismo populista no Brasil. **Estudos do CEBRAP.** São Paulo, CEBRAP (4), 1973.
- **Por que democracia.** São Paulo, Brasiliense, 1984.