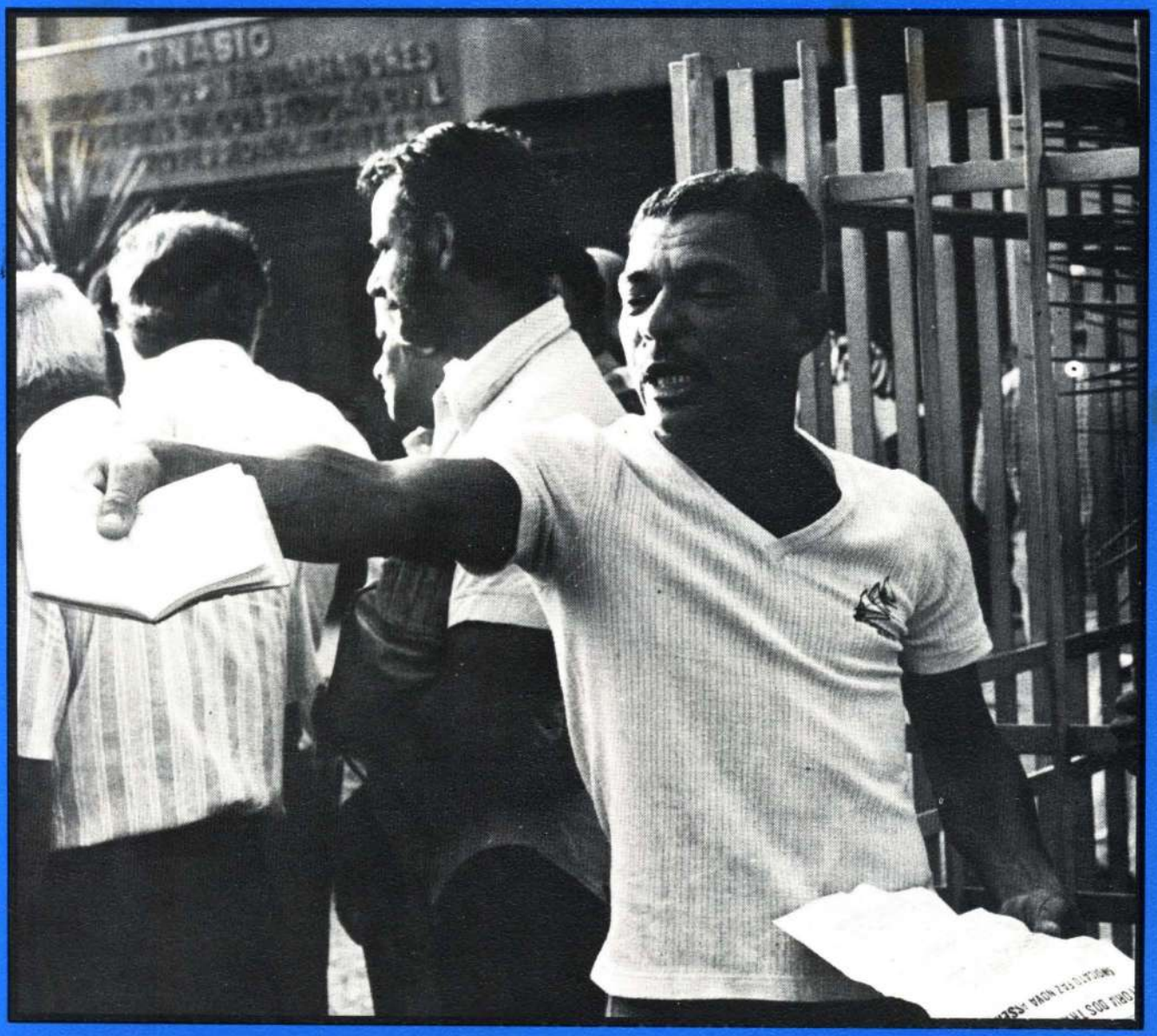
proposta 30

EXPERIÊNCIAS EM EDUCAÇÃO POPULAR

Formação Sindical em Debate



FASE FASE FASE FASE

SUMÁRIO

Apresentação 1
Introdução 2

1. A Formação Sindical voltada para a Organização de Fábrica
Equipe Fase-Porto Alegre

. Por que organizar a partir das fábricas? 4
. Uma opção de sindicalismo pela base 5
. Como conduzir para a luta nas fábricas 6
. Uma Experiência em processo 7

2. Práticas Alternativas de Educação no Meio Sindical
GEP – Grupo de Educação Popular do
URPLAN/PUC-SP

. Introdução 11
. Metodologia das Práticas Alternativas 12
. Experiência com Cursos de Formação Sindical 15
. Avaliação dos Resultados 18

3. Químicos do ABC:
O Processo de Dinamização em uma Categoria
Equipe Fase-São Paulo

. Ganhamos o Sindicato, e daí? 19
. Caminhos para a dinamização da categoria 20
. O Exercício da Assessoria 25
. O que a Experiência nos revela 29

4. Formação de Formadores:
Perspectivas Políticas e Experiências
Cláudio Nascimento
Maria Cecília de Souza Minayo

. Perspectivas Políticas da Formação Sindical 32
. Um curso: a experiência da história à luz da
história das experiências 33
. Os passos seguidos e repensados 35

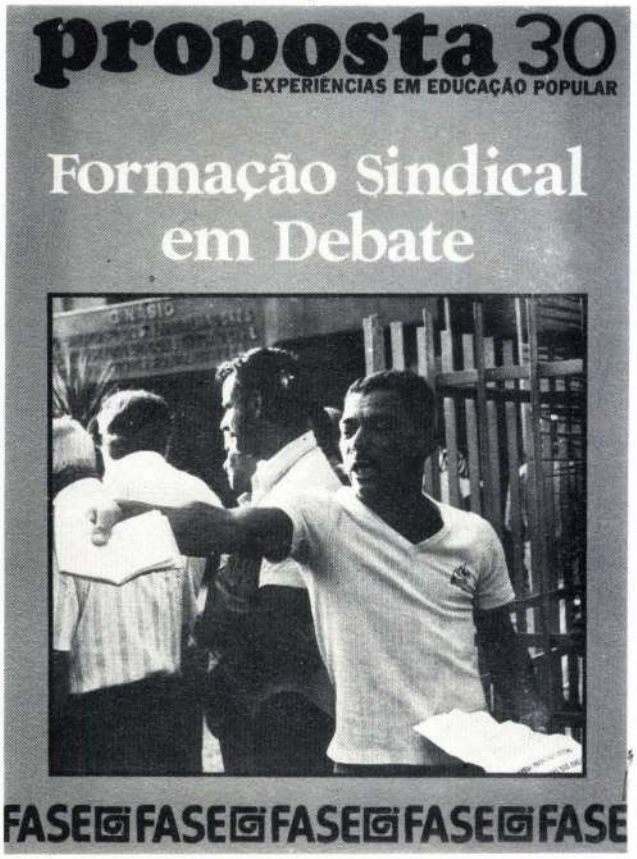
5. Formação Operária – Alguns Pressupostos
Carlos Minayo Gomez

. Introdução 40
. Formação Sindical e Democracia 41
. Alguns Pressupostos da Formação Operária 42
. Referências Históricas e Contexto Atual
da Formação Sindical 48
. Observação Final 50

6. Orientação para Sistematização de
Experiências de Formação Sindical
Carlos Minayo Gomez

. Formação Sindical 51
. Organização por local de trabalho 52

Proposta nº 30 Julho de 1986



PROPOSTA: Experiência em Educação Popular é uma publicação trimestral da FASE – Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional.

Conselho Editorial: Jorge E. Saavedra Durão
Jean-Pierre Leroy
Carlos Minayo Gomez
Haroldo Baptista de Abreu
Maria Emília L. Pacheco

Coordenador Editorial: Alfons Klausmeyer
Editor de Arte: Gerardo Hanna
Arte: Marcelo Riani Marques

Fotos: Lourdes Maria Grzybowski

Redação: Maria Cecília de Souza Minayo

Revisão: Henrique de Souza Júnior
Datilografia: Cecy R. de Abreu e Elita V. de Paula

Redação: Rua das Palmeiras, 90 - Botafogo
22270 – Rio de Janeiro - RJ
Tel.: 286-6797

APRESENTAÇÃO

Campo de Santana, Rio, 1981

Dentro do seu esforço de analisar e sistematizar experiências de Educação Popular, não é por acaso, nem ultrapassando seus limites, que este número da Revista **PROPOSTA** trata da Formação Sindical.

Durante os últimos 10 anos de regime autoritário, um conjunto de entidades não-governamentais, entre elas a FASE, incluíram entre suas prioridades, contribuir para a organização dos trabalhadores, para que reconquistassem seu espaço como cidadãos e como classe. Não é de se estranhar, portanto, que a questão da **Formação Sindical** esteja aqui colocada.

Com certeza poderíamos ter ampliado a discussão, uma vez que há muitas instituições e grupos atuando neste campo. Por impossibilidade objetiva de catalisar todo o material existente, lançamos este primeiro trabalho. Sabemos que o debate apenas inicia, ao mesmo tempo em que se multiplicam as iniciativas mais variadas.

O relato das experiências e a reflexão teórica que as acompanha são aqui apresentados, portanto, com o intuito de socializar as questões e alimentar a reflexão atual sobre o tema.

Introdução

Dentro da conjuntura sócio-econômica e política do País, hoje, entrar na discussão do tema FORMAÇÃO SINDICAL é integrar-se no bojo de um debate real, importante e contundente.

O sindicalismo vai paulatinamente conquistando sua autonomia em relação ao Estado, e o atual momento histórico coloca novas questões para o movimento operário. Dentre elas, a FORMAÇÃO SINDICAL surge como uma necessidade estratégica para o avanço da luta da classe trabalhadora. O termo FORMAÇÃO SINDICAL é aqui tomado como a reflexão coletiva e sistemática da prática social dos trabalhadores, isto é. como o conjunto dos momentos de socialização e aprofundamento do saber oriundos da sua experiência de vida e de lutas, de seus problemas comuns, tendo em vista a ação coletiva nos locais de trabalho, nos sindicatos e na sociedade. Dá-se por entendido que os trabalhadores se formam nas lutas cotidianas e organizadas. Porém, são de suma importância as "paradas" para organizarem, em função de seus interesses, os conhecimentos fragmentados, assistemáticos e pouco socializados, gerados pela prática social.

Os textos que compõem este número da **PROPOSTA** são relatos de experiências realizadas, ou em curso, por grupos de assessoria a sindicatos. Estão inseridas no conjunto de atividades que compõem o quadro mais global do processo de formação sindical. Neste sentido elas não são nem totalizantes e nem esgotam a representatividade do que está sendo produzido no referido campo. Por outro lado, a sua socialização, a nosso ver, pode alimentar o debate sobre o tema em si e sobre os diferentes enfoques e abordagens metodológicas, algo que nos parece ainda incipiente.

Pode-se distinguir, no corpo da Revista, a descrição e algumas considerações sobre três experiências de formação de base e uma de formação de monitores.

A experiência da equipe FASE de Porto Alegre se desenvolve na região denominada Vale dos Sinos com os trabalhadores da indústria de calçado. Trata-se de uma assessoria recente que coloca sua centralidade nas condições reais do processo produtivo. A linha de formação tem como eixo a organização por locais de trabalho, visando transformar as estruturas burocratizadas no sindicato em instâncias dinâmicas, alimentadas pelas lutas das fábricas e alimentadoras da organização da categoria.

O Grupo de Educação Popular da URPLAN/PUC de São Paulo reflete uma experiência, na linha de "sensibilização" com os Bancários e os Químicos de São Paulo. Seu trabalho se assemelha ao que vem sendo realizado pela equipe da FASE de São Paulo com os Químicos do ABC. O fato de se tratar de uma atividade provisoriamente interrompida, em nada diminui sua contribuição sobre os fundamentos teórico-metodológicos em que se apóia a assessoria. O corte da experiência, porém, dificulta o levantamento e a análise de problemas que se apresentam na dinâmica dos cursos, comuns aos outros grupos.

Em terceiro lugar vem o trabalho de assessoria da equipe da FASE de São Paulo aos Químicos do ABC. Relata-se como é realizada a primeira abordagem dos trabalhadores ainda não organizados, tendo em vista sua "sensibilidade" para os interesses da categoria e da classe. Os técnicos trabalham particularmente com o movimento pendular de abordagem do individual e do coletivo, ao mesmo tempo em que mostram o avanço da consciência se fazendo dentro do contexto dinâmico de um sindicato, que se coloca, todo ele, numa perspectiva e num processo de formação. Os cursos se apresentam como parte de uma estratégia de articulação política entre dirigentes sindicais e bases, entre os representantes por locais de trabalho e a direção, entre o conjunto dos conflitos do cotidiano e sua análise e vinculação com as lutas mais organizadas da categoria.

O trabalho realizado pelo assessor do CEDAC para assuntos sindicais insere-se na perspectiva de Formação de Monitores. Ela é particularmente rica pelas questões que apresenta sobre o processo de formação. Narrando a dinâmica de um curso para formadores, e no seu interior a polêmica em torno do lugar da assessoria na formação, o artigo aponta, sem abordar exaustivamente, outras questões cruciais. O curso aparece como local de experiência e de confronto da participação democrática, de posicionamentos críticos e de referência permamente à prática concreta. Por se tratar de uma atividade em andamento, ainda não está elaborada uma reflexão metodológica da mesma, que, realizada oportunamente, poderá beneficiar o corpo teórico mais geral da questão FORMAÇÃO SINDICAL.

Por fim, a Revista nos apresenta um artigo de Carlos Minayo Gomez, onde se retomam algumas questões fundamentais levantadas nas experiências citadas que são colocadas dentro de um marco referencial das Ciências Sociais. Além disso, contextualiza-se historicamente o tema e apontam-se as tendências e perspectivas em que se encaminha, dentro do processo político-sindical.

Em suma, os textos referidos apontam, no seu conjunto, para os aspectos teóricos e práticos do conteúdo, da metodologia e da postura dos assessores em termos da FORMAÇÃO SINDICAL. Ainda que de forma não totalmente abrangente, os temas tratados permitem ao leitor integrar-se num debate atual e atuante dentro do contexto sindical brasileiro e de fundamental importância para o movimento operário.

S.T.I. de Calçados de Novo Hamburgo, 1983

A Formação Sindical voltada para a Organização de Fábrica

Equipe FASE-Porto Alegre

A organização dos trabalhadores a partir das fábricas se constitui numa grande alternativa de dinamização do movimento operário.

Essa experiência educativa revela a importância do trabalho "miúdo" que leva em conta as contradições do processo de trabalho e as condições de vida dos trabalhadores. "A dialética da luta nas bases e na organização sindical fortifica a ambas, sem permitir que os dirigentes oficiais enquadrem e subordinem a seus interesses próprios, a força dos trabalhadores."

S. T. I. de Calçados de Novo Hamburgo, 1983

Por que organizar a partir das fábricas?

Neste pequeno texto, procuramos refletir sobre o trabalho de formação sindical voltada para a organização dos trabalhadores dentro da fábrica. Trata-se de uma atividade que a equipe da FASE de Porto Alegre realiza com trabalhadores da indústria de calçados no chamado Vale dos Sinos, região industrial ao norte da capital, com cerca de 800.000 habitantes, cujos maiores municípios são: Canoas, Nova Hamburgo e São Leopoldo. A experiência foi desenvolvida mais intensamente nos últimos dois anos e, por isso, muitas conclusões ainda estão por ser sistematizadas. As idéias aqui expostas são uma primeira tentativa de identificar um caminho bastante específico do trabalho de assessoria sindical que realizamos e ao qual damos prioridade – a organização por local de trabalho. Para isso, procuramos aprofundar o papel que a formação sindical assume nesta tarefa hoje extremamente importante para o movimento sindical, que é a conquista de formas de organização dentro das empresas.

No trabalho de formação da FASE-POA, a preocupação com a organização de fábrica sempre esteve presente, embora não de forma exclusiva ou determinante. O trabalho sindical, que vimos desenvolvendo desde 1977, deu-se, de início, movido pelo objetivo de formar oposições sindicais e fazer avançar o sindicalismo combativo no Estado do Rio Grande do Sul, a partir da conquista de sindicatos importantes.

Este trabalho, de certa forma empírico, não se explicitou claramente com uma metodologia, mas acabou por se mostrar bastante eficaz, quando reconstruímos a sua lógica, pois a vitória de uma série de Oposições Sindicais no Vale dos Sinos foi conseqüência de todo um processo de organização que se desenvolveu a partir daí. Obviamente, a organização por local de trabalho foi um ponto importante no programa de formação, mas, como outros pontos, sempre subordinada ao objetivo estratégico da derrubada do peleguismo.

Com a vitória das oposições, houve necessidade de dar grande importância à instância do sindicato, em detrimento da organização por fábrica, frente aos desafios e principalmente às dificuldades que o aparelho sindical colocava para as novas diretorias. A afirmação das recém-eleitas direções, a inexperiência e insegurança iniciais, a falta de tradição de luta nas fábricas, tudo isso levou a que o trabalho de assessoria se concentrasse dentro do sindicato. Junte-se, ainda, o movimento conjuntural de articulações intersindicais cada vez mais intensas e que redundariam na função da CUT, fato que implicou em concentração de esforços na organização das instâncias dirigentes.

Uma opção de sindicalismo pela base

Ao elaborarmos o Programa de 1984, constatamos esta tendência (justificável pela necessidade do momento), ao mesmo tempo em que nos preocupamos com a frágil organização de base que havia, mesmo nos sindicatos mais combativos. A partir daí, orientamos a formação sindical, no sentido de atingir as fábricas. Embora já tivéssemos uma experiência anterior neste sentido, pela primeira vez a organização por local de trabalho assumiu o caráter de centralidade que hoje lhe damos.

Duas razões nos impeliram a dar esta prioridade à organização por fábrica. **Uma primeira diz respeito à própria capacidade de mobilização e organização de uma categoria. É sabido que todo o trabalho sindical, por melhor que seja, quando não se apóia numa forte implantação nas fábricas, acaba por se tornar vazio.** É uma casa sem alicerces, que ao primeiro temporal fatalmente ruirá. Qualquer luta mais difícil que se configure precisa, necessariamente, de uma prévia organização de base nas fábricas para ser bem sucedida. Do contrário, cai-se numa postura tradicional de fazer sindicalismo, com apenas um discurso mais radical, que pouco se diferencia daquilo que chamamos de peleguismo. Isto, aliás, é uma observação que fazemos e que temos levados em conta ao insistir no trabalho de organização de fábrica: a postura de acentuar somente os poderes da "direção sindical" pode significar contribuir para acentuar o autoritarismo e a burocratização da organização e, em conseqüência, sua capacidade de cooptação, de direção **pelo alto** da categoria, seu imenso poder de desmobilizar quando interessa, de manobrar quando julga necessário.

A segunda razão consiste na superioridade qualitativa da fábrica enquanto lugar de luta, em relação ao sindicato, enquanto aparelho. "A fábrica é o território da classe operária." Porque é dentro do processo de produção que se expressam com mais radicalidade as relações de dominação sobre a classe operária, através da divisão do trabalho que o expropria de seu saber, o divide enquanto classe e da hierarquização que o subordina. Essa divisão e hierarquia geram o achatamento salarial, a desvalorização do trabalhador como profissional e a concorrência com os companheiros. Através dessa forma de organizar a produção, o capital cria seu domínio, não apenas econômico, mas também político e ideológico. A fábrica é, portanto, um campo privilegiado de luta de classes e o lugar de sua expressão cotidiana. No embate contra a divisão e as condições de trabalho opressoras, na "calmaria" do dia-a-dia se fortalece o movimento operário tanto quanto nos períodos de greves e grandes lutas. **Quando os trabalhadores se organizam em pequenas associações ou comissões para reivindicar e autogerir as soluções de seus problemas básicos, estão produzindo a escola de sua autonomia e mantendo acesa a chama dos grandes movimentos futuros. A dialética da luta nas bases e na organização sindical fortifica a ambas, sem permitir que os dirigentes oficiais enquadrem e subordinem a seus interesses próprios a força dos trabalhadores.**

Da mesma forma, pensamos a atividade de formação, não como uma tarefa posterior ou complementar à organização e luta, mas um trabalho que caminha junto e que, muitas vezes, está na origem da própria organização.

Como conduzir para a luta nas fábricas

No aspecto metodológico, a questão central é como ligar o trabalho de formação às necessidades de organização de uma determinada categoria. Para isto, as condições são dadas pelo apoio ou não de uma diretoria, o estágio de organização da categoria, entre outros. É necessário ter um método a seguir, uma forma de realizar o trabalho de maneira que um conjunto de trabalhadores possa desempenhar, dentro de suas empresas, as tarefas de nucleação de seus companheiros. Em geral, existe entre os militantes operários uma certa tendência a buscar o "abrigo" do sindicato, ao invés de partir para a árdua luta que está colocada dentro da fábrica. Ou seja, **é comum entre operários que despertam para a vida sindical, se sentirem atraídos pelas atividades desenvolvidas dentro do Sindicato, muito mais seguras, à primeira vista mais "avançadas", com respostas mais claras à sua incipiente consciência política, do que se voltarem para sua própria fábrica, onde, em geral, a média de consciência é baixa, onde a dificuldade de agregar trabalhadores é muito maior, onde a repressão é permanente e imediata.** Esta é a primeira dificuldade que requer ser vencida, pois a base para começarmos um trabalho de formação voltado para a organização de fábrica é contar com uma posição clara de que é **"dentro e a partir da fábrica que se deve realizar o trabalho sindical".** Trata-se de aprofundar o que significa um novo sindicalismo, o que é fundamental para não repetir o peleguismo e de **como**, progressivamente, se constrói um sindicato enraizado nos locais de trabalho.

O segundo aspecto do método de trabalho da formação voltada para o interior da fábrica são os passos necessários para construir um nível de organização eficaz para a luta. E esse é o desafio maior, pois a qualquer trabalhador envolvido nesse processo, a medida para avaliar o trabalho é que ele realmente consiga, dentro da fábrica, levar a bom termo o que precisa ser feito. Ou seja, "não adiante muita discussão, se depois, dentro das fábricas, a coisa não funciona". A formação é testada nessa instância, pois não se trata de reunir trabalhadores, mostrar-lhes o que é o novo sindicalismo, como fugir da estrutura sindical atrelada, e deixar sem respostas as exigências colocadas pela luta na fábrica. **A formação da consciência não é mera mudança de linguagem.** Portanto, deve-se ter claro um caminho para concretizar o trabalho dentro da fábrica: quais os passos iniciais, como formar um pequeno grupo, como encaminhar uma reivindicação, como realizar uma greve ou outro tipo de luta. Em nossa experiência, temos procurado estabelecer esse caminho, aproveitando várias outras experiências que tivemos oportunidade de conhecer e sobre os quais refletir. Essas reflexões, em parte, estão compiladas no caderno "Organização de Fábrica", da FASE-POA. Esse é o aspecto mais delicado do processo de formação sindical, pois, de fato, é necessário nesse momento uma orientação precisa para o trabalho, **é necessário que o caminho indicado seja seguro, para não expor os trabalhadores à repressão patronal, e seja eficiente, para levar o trabalho na fábrica a novas conquistas efetivas e imediatamente manter algum nível de organização entre os trabalhadores.**

A formação de um pequeno grupo dentro das empresas é, nesse caminho, um momento decisivo. Todo o trabalho de formação sindical deve estar voltado para a capacitação desses trabalhadores, para auxiliá-los a dar respostas às questões que a luta coloca dentro da fábrica. **Muitas vezes, podemos supor que o nível da formação sindical fique "rebaixado" ao permanecermos por várias sessões debatendo a insalubridade, o banheiro ou a comissão de fábrica, quando, talvez, gostaríamos de estar refletindo com os trabalhadores "grandes questões". Mas o crescimento político desses trabalhadores passa por terem respostas claras para os problemas cotidianos de sua empresa.** Principalmente onde o trabalho é muito incipiente, onde se trata, ainda, de selecionar e grupalizar os operários que timidamente se destacam, o conteúdo é elementar e as reivindicações que se encaminham são muito mais restritas do que as lutas sindicais gerais, onde, além das reivindicações salariais do con-

junto da categoria, hoje já prevalecem, muitas vezes, lutas políticas.

Entretanto, embora o caráter primário de lutas do tipo insalubridade, refeitório e outras similares, o que elas representam como ponto de partida para a formação de um núcleo inicial, o que trazem de agregação e confiança ao grupo, é fundamental para a continuidade do trabalho. É muito difícil que uma fábrica que não tenha passado por essa experiência inicial consiga integrar-se de forma satisfatória nas lutas gerais da categoria.

Além disso, mesmo o objetivo, até hoje raramente alcançado, da formação de comissões de fábrica, passa antes pelo avanço da luta na própria fábrica do que por lutas gerais da categoria. Da mesma forma, o encaminhamento concreto de uma reivindicação começa por pequenas mobilizações, por vezes até infrutíferas, mas que servem para consolidar a experiência e mostrar que determinadas formas de ação não são eficazes contra a força patronal. **Muitas vezes dirigentes sindicais ou assessores costumam "apressar" o desfecho de certa reivindicação, sugerindo soluções ainda incompatíveis com o nível de compreensão dos trabalhadores, o que geralmente acaba por resultar em fracasso.** A capacidade de luta, assim, é o resultante de vários fatores e, dentre eles, do acúmulo de experiências que os trabalhadores têm.

Estas são algumas das reflexões que temos feito sobre esse tipo de experiência. Achamos importante expor, agora, um pequeno relato do trabalho, com a preocupação de torná-lo mais claro, e permitir, também, troca e aprofundamento. Colocamos aqui um pouco da nossa contribuição, como técnicos da FASE, junto ao Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçados de Novo Hamburgo.

Uma Experiência em processo

A categoria dos trabalhadores na indústria do calçado de Novo Hamburgo abriga, aproximadamente, 30.000 operários; em toda a região do Vale dos Sinos são mais ou menos 100.000, distribuídos por 6 cidades. Em Novo Hamburgo, 50% dos trabalhadores são homens; 50% são mulheres. Há um bom número de grandes fábricas (com uma média de 2.000 operários). Muitos menores trabalham nessas fábricas e a característica geral da força de trabalho é a da semi-especialização, já que boa parte do processo de produção do calçado é realizada de forma manual. O nível de exploração é enorme; os salários são baixos (1.25 do salário mínimo de piso) e as condições de trabalho muito ruins. no que a

S. T. I. de Calçados de Novo Hamburgo, 1983

insalubridade é o maior problema. A rotatividade é muito grande e ainda não totalmente compreendida pelos trabalhadores, pois é justamente ela que, seja pelo caráter jovem (e por isso menos explosivo) da força de trabalho, seja em razão de muitos se empregarem de forma temporária (é o caso das mulheres e menores), se constitui no principal elemento para nivelar por baixo, nas bases do piso da categoria, a grande massa de salários.

A diretoria do Sindicato, que nos últimos anos, com o avanço do sindicalismo brasileiro, vem assumindo posições combativas, procurou a FASE para que desenvolvesse aí um trabalho de formação sindical. Assumido este compromisso, tomamos um contato inicial com a categoria no final de 1984.

No começo do ano de 1985, aprofundou-se a reflexão sobre como se poderia trazer para o sindicato companheiros de fábrica que se mantivessem agregados a um trabalho de organização no interior das empresas. **Uma alternativa encontrada foi incluir na pauta de reivindicações uma cláusula que criava uma comissão paritária para eleição de CIPAS e escolha de delegados sindicais.** Através de boa mobilização da campanha salarial, os empresários concederam essa reivindicação. Foi a partir daí que começou, de forma mais organizada, o trabalho de formação e de organização dentro das fábricas.

O primeiro momento dessa nova fase do sindicato foram as eleições para os delegados e as CIPAS, já sob nova orientação. De imediato, travou-se um grande enfrentamento entre o sindicato e o empresariado, pois em várias fábricas eram indicados nas eleições candidatos também dos patrões. Por si só, esse momento foi bastante politizador, não só para os trabalhadores das fábricas onde havia dois candidatos, mas principalmente para o delegado ou CIPA eleitos que tinham sido indicados pelo sindicato, porque ficava claro para esses novos companheiros que o mandato agora assumido era resultado de uma luta muito clara, em que o patrão havia jogado pesado e tinha sido derrotado.

O trabalho de formação mais organizado iniciou-se quando aproximadamente 15 delegados haviam sido eleitos. O que fazer? A primeira reunião mostrou claramente que era necessário capacitar esses companheiros para o trabalho dentro da fábrica. Ou seja, **o processo de formação sindical deveria estar voltado diretamente para fornecer condições aos delegados sindicais para que fossem, dentro das empresas, elementos organizadores da categoria.** Esta seria a linha geral do trabalho. A pergunta primeira e mais comum desse contato inicial era: "Qual a liberdade que nós vamos ter dentro da fábrica? A gente vai poder passar de uma seção para outra? Vamos poder a toda hora levar as reclamações dos companheiros para o patrão? Em síntese, qual o espaço de liberdade dentro da fábrica, que iniciativa seria mais correta, como fazer para responder a todas as questões levantadas pelos companheiros no local de trabalho?

S.T.I. de Calçados de Novo Hamburgo, 1983

No conjunto, as questões arroladas já na primeira reunião poderiam ser assim resumidas:

- a necessidade de conhecer a fundo o **dissídio**, o acordo com os patrões, pois se trata de um ponto constantemente exigido pelo trabalhador dentro da fábrica; saber com precisão o aumento salarial; quando viria o trimestral; o tipo de estabilidade a que o segurado e a gestante teriam direito; e a questão de direito a creche, atestados médicos, etc.;

- a necessidade de saber sobre **rescisão, homologação** de contrato de experiência. O próprio delegado eleito, adquirindo experiência nesses procedimentos, poderia assumi-los, evitando, ao companheiro recém-admitido ou então demitido, o trabalho de vir ao sindicato. O delegado sindical passaria a ter o papel de vistoriar, conferir se o novo trabalhador na empresa assinou um contrato com todos os direitos a que faz jus, se na carteira está tudo anotado, ou se, no caso de demissão, todos os direitos estão sendo pagos;

- a **legislação trabalhista** foi outro ponto a ser conhecido pelos delegados, em razão de constantes perguntas feitas na fábrica;

- por fim, a necessidade de saber sobre sindicalismo, o que é um sindicato, para que serve, o que é a estrutura sindical, intersindical, as centrais sindicais e os interesses que representam.

A primeira questão a ser aprofundada após esse levantamento foi sobre a maneira de atuar do trabalhador dentro da fábrica, junto aos colegas para organizar as reivindicações, agir de forma a não ser desgastado pelo patrão, pelas chefias, e às vezes até mesmo por companheiros que porventura não acreditam na proposta. Esse é um ponto central, **a nova liderança que surge dentro da fábrica não pode ser desacreditada frente aos companheiros, ela precisa "saber desempenhar", para não pôr abaixo toda a proposta. Não ser um testa-de-ferro, que toma as reivindicações dos colegas e vai dar cabeçadas no patrão; não reivindicar sozinho ou a partir do que julga ser o mais importante naquele momento:** é preciso sempre conversar — e muito — com os colegas e sentir qual a disposição do conjunto da fábrica, qual a melhor forma de começar a encaminhar uma reivindicação (se o boletim do sindicato na porta da fábrica, se com abaixo-assinado, se com uma comissão para falar com o patrão, etc.). Passamos três reuniões debatendo esse ponto e esses princípios foram, nas reuniões seguintes, expostos aos novos delegados, à medida que iam sendo eleitos.

Um segundo momento foi o de começar a ver na prática, a partir de casos levantados pelos próprios delegados, como encaminhar uma reivindicação. O procedimento era o seguinte: um companheiro expunha o problema da sua fábrica, como ele estava pensando em tocar a luta, como trazer os colegas para participarem dela, e o restante dos delegados debatia, dando sugestões, opinando, comparando com sua própria fábrica. Um exemplo: os companheiros da fábrica X queriam trocar o horário de almoço, pois sendo antecipado 15 minutos a maioria poderia tomar o ônibus e ir em casa almoçar. Mas, mantido o horário, eram obrigados a trazer viandas* e sentar nas calçadas para almoçar, pois não havia mesa alguma na fábrica; ou então almoçavam pelos botecos. Como fazer? Trocar o horário? Esse debate apontou várias alternativas e a que foi considerada pelo conjunto como a melhor não havia sido pensada pela fábrica: exigir refeitório num primeiro momento e, mais tarde, um restaurante. A troca de horário não resolveria o problema, pois, afinal, o trabalhador tem direito a almoçar em condições próprias para isso.

S. T. I. de Calçados de Novo Hamburgo

Esse tipo de dinâmica se manteve também por quatro reuniões. A seguir, os delegados viram que era necessário acelerar a sua capacitação sobre aquele conjunto de temas já mencionados. E decidimos juntos fazer uma semana intensiva, de segunda à sexta, em que a cada dia debateríamos uma série de questões. Segunda-feira, estudar o dissídio; terça, a legislação trabalhista; e assim por diante.

* Vianda: expressão regional correspondente a "marmita", a comida preparada em casa, que o trabalhador traz para o serviço.

O saldo desse primeiro trabalho de formação foi que a dinâmica do sindicato passou a se alterar à medida que o trabalho dentro da fábrica e a reflexão em conjunto exigiam novas atitudes do mesmo. Por exemplo: o conjunto dos delegados deu-se conta de que para despertar o trabalhador para a atividade sindical era preciso também sindicalizá-lo. Havia empecilhos para isso: o sindicato cobrava uma taxa muito alta no ato da sindicalização e isso afastava muito os trabalhadores. Os delegados praticamente exigiram que essa jóia fosse extinta por um período de três meses, quando se fez uma campanha de sindicalização, com cartazes, boletins, etc.

Outra medida tomada: era necessário criar uma comissão de imprensa, que decidisse o que seria publicado no boletim do sindicato, pois os companheiros nas fábricas pediam que este ou aquele fato fosse denunciado, e isso era pouco feito. Montou-se uma comissão com quatro delegados e a jornalista do sindicato. Uma tarefa importante dessa comissão passou a ser a de organizar recortes de notícias para serem afixados no quadro mural dentro da fábrica (essa é outra conquista do dissídio). Assim, a cada 15 dias começaram a explorar temas no quadro mural: o primeiro foi sobre acidentes do trabalho, com reportagens dos jornais locais relatando o problema. Depois, foi a questão das 40 horas, com tabelas comparativas sobre a jornada no Brasil e a de outros países.

A dinâmica do trabalho de formação foi a seguinte: reuniões variadas, ou duas vezes por semana, ou a semana intensiva toda vez que surgiu uma nova turma, ou mesmo uma reunião por semana. Em geral, tem-se adotado a forma de debate livre, havendo, com freqüência, uma exposição inicial. Temos procurado estimular ao máximo a participação nas discussões por parte dos delegados. Já é visível a capacidade que demonstram de expor suas idéias, de manter-se no tema da pauta, de serem didáticos no que propõem. Recentemente, decidiram que as sessões, antes coordenadas pelo monitor, o sejam agora por dois delegados escolhidos a cada reunião, para que possam desenvolver a capacidade de dirigir debates, exigir inscrição, fazer pauta, etc.

Começa a haver necessidade de diversificar as turmas, agora já com mais de 30 delegados. A cada reunião uma nova CIPA está presente, o que, além de comportar um número grande de pessoas, apresenta níveis de compreensão diferentes e exigência de debates que correspondam à nova realidade. Atualmente, estamos programando um ritmo semanal mais intenso, em que num dia sejam atendidas as CIPAS mais novas, noutro, os delegados, noutro, a turma mais antiga, e a cada 15 dias o coletivo se reuniria.

Paralelamente, o sindicato tem conduzido uma campanha contra a insalubridade, uma campanha na verdade bastante modesta, que tem se limitado a cobrar na Justiça os 20% a que todo trabalhador tem direito, e tem feito apenas com os demitidos. Somente agora esboça-se alguma ação coletiva dentro das fábricas. Sabe-se que isso representaria uma grande conquista da categoria. Vários boletins na porta da fábrica têm chamado o trabalhador a cobrar a insalubridade. Disso resulta a atual reação patronal, o que se tem expresso na constante provocação aos delegados sindicais e às novas CIPAS. Isso pode indicar necessidade de reorientar o trabalho e de passos mais cautelosos.

A dinâmica tomada pelo sindicato, na avaliação que se faz, tem trazido ganhos inestimáveis no que se refere à democratização da entidade, à aproximação com a categoria e à organização dentro das fábricas. No entanto, recentemente houve necessidade de se criar uma "comissão de mobilização" para cuidar das eleições de CIPAS e de todos os detalhes que isso implica, pois várias falhas começaram a ocorrer, principalmente com eleições deCIPASpouco atuantes. Isso prova que estamos num processo que avança e que exige constante vigilância e avaliação.

Apesar de bastante recente, talvez possamos levantar alguns pontos de **avaliação da nossa experiência. O primeiro é o de que o trabalho de formação sindical deve estar ligado a um objetivo bastante concreto, no caso, o da organização dentro da fábrica.** Assim, toda a discussão está vinculada a uma necessidade real. A ligação do teórico ao prático dá-se de forma natural. E a cada passo, as situações práticas, do interior da fábrica, passam a exigir entendimentos mais aprofundados para o assunto, compreensões mais generalizadas sobre o movimento como um todo. Por exemplo: a questão da insalubridade e o processo de acumulação empresarial; ou, então, a iminência do desemprego para uma série de trabalhadores que acorreram ao delegado sindical, e a situação das relações comerciais com o exterior, no caso, o protecionismo americano.

Esta experiência tem demonstrado que **o problema da organização dentro das fábricas não é uma bandeira genérica a ser levada pela vanguarda do movimento sindical. A necessidade de organização na fábrica é um fato concreto, que só a extrema repressão patronal consegue castrar e mascarar.** Basta saber desanuviar esse processo de dominação, que a compreensão enquanto classe explorada transparece e adquire força. A menor questão, a partir daí, passa a ser enfrentada e rapidamente coloca-se a urgência de união dentro da fábrica.

Outra observação é de como se torna relativamente fácil fugir à atual estrutura sindical e criar algo alternativo quando efetivamente se quer isso. Em verdade, **as maneiras de criarmos uma organização sindical de base são muitas e bastante eficientes, quando não se subordinam a essa estrutura burocrática, quando de fato o seu horizonte está além do campo do sindicato que temos hoje.** Obviamente, não queremos dizer que criamos uma nova estrutura sindical com essa experiência. Mas tão-somente afirmar que as formas de enfrentamento de classe são muito mais eficientes quando se prendem à realidade concreta dos trabalhadores a partir de seus locais de trabalho.

A experiência de Novo Hamburgo, por exemplo, no que até agora avançou, já foi suficiente para dar ao sindicato uma nova vida e passar a determinar quase todos os passos da entidade. O boletim, o trabalho na porta de fábrica, a ação dos advogados, a campanha de sindicalização, as intervenções dos diretores, tudo tem por referência os delegados sindicais e as CIPAS. É o maior investimento do sindicato a aposta numa nova forma de fazer sindicalismo.

Práticas Alternativas de Educação no Meio Sindical

GEP - Grupo de Educação Popular do URPLAN/PUC-SP

As práticas "alternativas" de educação no meio sindical partem de uma crítica à educação formal que se preocupa principalmente em transmitir conhecimentos já sistematizados, ou que, no máximo, explicita conhecimentos dos educandos, sem vinculá-los à realidade mais ampla.

Essas práticas valorizam a participação e a experiência dos trabalhadores. Incorporam análise e crítica da realidade e articulam o saber dos operários com o saber socialmente acumulado e sistematizado.

Sindicato dos Bancários de SP, 1986 — Foto de Esdras Martins

Introdução

A classe trabalhadora cria formas de educação a partir de sua prática na fábrica, no sindicato, através de sua participação nos vários movimentos grevistas, reivindicatórios, etc. Enfim, nas lutas travadas no cotidiano contra diferentes formas de espoliação e dominação a que está submetida.

Os trabalhadores se formam nas lutas do movimento operário e sindical, transmitem o seu conhecimento e experiências passando a assumir o papel de educadores.

Embora se reconheça que na prática social dos trabalhadores se dá esse processo de conhecimento da realidade, este é, muitas vezes, fragmentado, assistemático e pouco socializado.

O papel da formação sindical é o de propiciar uma reflexão coletiva e sistemática da prática social dos trabalhadores, possibilitando uma compreensão maior dos mecanismos de exploração e dominação existentes na sociedade capitalista e nos locais de trabalho. Neste sentido, os cursos de formação sindical constituem-se enquanto um momento importante de socialização e aprofundamento do saber oriundo da experiência de vida e de luta dos trabalhadores. E, principalmente, um momento de reflexão sobre problemas comuns tendo em vista a ação coletiva nos locais de trabalho, no sindicato e na sociedade.

A concepção de educação que, de maneira geral, está presente na sociedade capitalista procura valorizar a hierarquia e o autoritarismo visando reproduzir as mesmas relações de dominação e subordinação que dão substância ao sistema social. Desta forma, repassa-se um conhecimento pronto onde os trabalhadores são meros receptores e não atores conscientes que elaboram seu próprio conhecimento.

A nossa concepção, ao contrário, **procura recuperar o saber dos trabalhadores, dando-lhe um sentido de totalidade e não a visão compartimentalizada e individualizada que lhes é imposta pela divisão capitalista do trabalho.** Portanto, consideramos que não deve haver no processo educativo nenhuma divisão entre os que sabem e os que não sabem, os que pensam e os que agem, os que ordenam e os que executam, o trabalho manual e o intelectual. Dá-se, sim, uma troca permanente entre trabalhadores, dirigentes e técnicos em educação. Um pensar juntos a partir da realidade da vida, trabalho e ação sindical presentes em cada grupo de trabalhadores.

Resumidamente, a formação sindical deve procurar resgatar e desenvolver um saber coletivo, democrático e transformador de relações de dominação e visar a auto-organização dos trabalhadores. Um saber que se transforma em uma outra visão de realidade e que ganha sentido na medida em que são incorporados no trabalho cotidiano e nas formas de luta e organização dos trabalhadores. Desta forma, esse processo educativo só pode ser assumido pelos próprios trabalhadores, suas entidades e grupos representativos. E estes trabalhadores definem juntamente com os educadores todos os passos dos cursos de formação sindical. Caso contrário, estaríamos reproduzindo a educação dominante e não contribuindo para um processo educativo em que os trabalhadores são seus próprios agentes.

Nos anos recentes, alguns sindicatos vêm assumindo a formação sindical como uma das tarefas prioritárias para o trabalho sindical, com o objetivo de promover a organização de base dos trabalhadores para que sejam sujeitos do processo de transformação da sociedade.

A partir das experiências com alguns destes sindicatos em São Paulo, chegamos a alguns dos objetivos que vêm orientando nossa proposta de formação sindical:

a) propiciar condições para que os trabalhadores reflitam sobre a sua realidade concreta e se reconheçam como agentes possuidores de um saber acumulado através de sua vivência cotidiana;
b) adquirir uma visão de totalidade da sociedade a partir da experiência dos trabalhadores;
c) trocar sistematicamente informações e experiências entre trabalhadores de base de uma mesma categoria ou categorias diversas;
d) permitir um intercâmbio de aprendizado entre os profissionais da educação sindical e os trabalhadores e dirigentes;
e) fortalecer a divulgação de informações úteis para que os trabalhadores percebam a importância da ação coletiva e de seus instrumentos de organização e luta;
f) estimular o trabalhador a pensar e agir coletivamente com vista a desenvolver um processo organizativo por local de trabalho, por empresa, a nível da classe como um todo e da própria sociedade;
g) incentivar a participação na vida sindical e contribuir para um maior entrosamento entre a direção sindical e as bases;
h) incentivar a prática da democracia em todos os níveis, dentro e fora do sindicato.

Sindicato dos Bancários de SP, 1985 — Foto de C. A. Vidotto

Metodologia das Práticas Alternativas

Optar por uma concepção de educação democrática e crítica é bem mais fácil do que praticá-la, pois a dificuldade está em se obter uma coerência entre os objetivos a que nos propomos e a metodologia de ensino e aprendizagem que elegemos.

A tarefa mais desafiadora que se nos apresenta é como articular conteúdos e técnicas pedagógicas com objetivos e concepções de educação. Além desta dificuldade, faz-se também necessário superar pelo menos duas concepções metodológicas que vivenciamos através da educação dominante. A primeira delas encara a metodologia como um conjunto de procedimentos de reprodução de conhecimentos já sistematizados. Nessa visão está implícita a postura de que as pessoas que dominam esses conhecimentos — os educadores — têm que se armar de técnicas que procuram facilitar a aprendizagem desses conhecimentos. Valorizam-se, dessa forma, os procedimentos e técnicas que favoreçam a transmissão, o mais eficiente possível, dos conteúdos mais importantes e preestabelecidos. Nessa concepção, o agente principal do processo é o educador (o coordenador ou monitor). Aos participantes — os alunos — cabe o papel de agentes receptores e não produtores de conhecimentos.

Na segunda, encara-se a metodologia como um conjunto de técnicas e procedimentos para facilitar a interação e a participação dos aprendizes. Criam-se, na maioria das vezes, situações de aprendizagem que fazem apenas aflorar os conhecimentos dos participantes sem que esses conhecimentos, de que os trabalhadores já são portadores, sejam questionados e aprofundados. Tal prática educativa facilita, sem dúvida, a participação, mas restringe o processo educativo a momentos de "desabafo" coletivo. Do ponto de vista do conhecimento, permanece apenas na etapa da explicitação e/ou levantamento dos conhecimentos e sentimentos dos trabalhadores, sem que haja preocupação em fazer avançar o processo de análise e crítica.

Estas concepções e práticas metodológicas estão, a nosso ver, em profunda contradição com uma concepção emancipatória de educação.

A primeira concepção privilegia a teoria, a prática e a lógica de apreensão de conhecimentos do educador, desvalorizando as experiências e as formas de interpretação que os trabalhadores fazem da realidade. Tem como pressuposto a existência de uma única teoria capaz de dar conta da explicação da realidade. As práticas educativas que derivam dessa concepção parecem reduzir os trabalhadores a meros "receptores" de conhecimentos, como se fossem incompetentes para reorganizá-los e criticá-los e, portanto, incapazes de "pensar". Esquecem-se de que todo ser humano tem a capacidade de pensar porque vive, produz, relaciona-se com os outros e enfrenta constantemente desafios novos que o obriga a refletir. Do ponto de vista cognitivo, esquecem que todo ato de aprender é um processo constante de elaboração e reelaboração do conhecimento.

Com que intuito queremos que os trabalhadores se apropriem e incorporem novos conhecimentos? Para que se transformem em meros consumidores ou produtores ativos no processo de constituição de um saber coletivo de classe? Até quando vamos perpetuar a separação entre o fazer e o pensar?

Embora os adeptos da segunda concepção utilizem procedimentos técnicos diferentes, alcançam resultados semelhantes aos da primeira concepção. Isto porque não estimulam e incentivam uma maior compreensão sobre os mecanismos que explicam as características e a dinâmica da realidade. Contribuem para que apenas alguns "poucos eleitos" detenham o poder de ir mais a fundo na reflexão sobre a realidade, gerando grupo minoritário de pensadores e dirigentes.

Estas críticas nos levam a levantar as seguintes questões no que se refere a uma metodologia para as atividades de formação sindical:

1. Como desenvolver atividades de formação sindical que valorizem, ao mesmo tempo, a participação e a experiência dos trabalhadores aprofundando o conhecimento dos trabalhadores e educadores sobre a realidade?
2. Como propiciar aos agentes envolvidos que incorporem atitudes e procedimentos de análise e crítica da realidade e de si próprios?
3. Como articular e reorganizar o saber já sistematizado e o saber que os trabalhadores dominam?

Dar respostas a estas questões significa pensar e pôr em ação uma ou outra **metodologia** que tente superar as visões anteriores, com a intenção de contribuir para o avanço de uma prática educativa capaz de servir de instrumento de reflexão e ação coletiva.

Tentamos responder a este desafio estruturando e vivenciando a proposta metodológica que apresentamos em seguida. Essa proposta incorpora elementos de algumas outras práticas e concepções da educação popular brasileira, nas duas últimas décadas.

Nossa proposta metodológica não pretende ser a resposta "única e correta" ao desafio que nos propomos a enfrentar, pelo contrário, constitui uma dentre as várias possibilidades possíveis.

Princípios que norteiam a nossa proposta metodológica:

1. Propiciar situações de ensino e aprendizagem em que trabalhadores, dirigentes e coordenadores (técnicos e/ou assessores) sejam ao mesmo tempo ensinantes e aprendizes. Não existe nas atividades de formação sindical (cursos, seminários, encontros, etc.) a figura do "professosr" que sabe tudo, que decide sozinho, que tem resposta para tudo. O professor é substituído por dois coordenadores. Um dirigente sindical e/ou ativista e um técnico (educador, etc.), que funcionam como orientadores e organizadores do processo de reflexão e discussão.
2. Fazer com que este processo permita a assimilação de procedimentos de análise, questionamento e aprofundamento de conhecimentos sobre a realidade.
3. Possibilitar que estes conhecimentos possam servir de instrumentos de motivação e planejamento da ação.

Com base nesses princípios, propomos que se estruture a atividade educativa de acordo com os seguintes passos:

I. **Pesquisa prévia e planejamento da atividade** — Antes de organizar e planejar um curso, deve-se procurar saber, através de contatos diretos, ou através de uma pesquisa:
   a) quais os temas (assuntos) que os trabalhadores gostariam de conhecer;

b) feito o levantamento de temas, elaborar junto com trabalhadores e dirigentes um planejamento prévio da atividade, definindo:
- quem serão os participantes?
- objetivos da atividade;
- conteúdo a ser desenvolvido;
- técnicas e materiais a serem usados;
- local e horário do curso;
- coordenadores e sua forma de atuação.

II. **Etapas** para o desenvolvimento de uma atividade:

a) **Aquecimento** — Após uma breve apresentação dos participantes e do curso, desenvolver algumas atividades que favoreçam a descontração e o entrosamento entre os presentes.

b) **Encaminhamento do processo de reflexão coletiva:**
1 — partir da realidade e dos conhecimentos dos participantes;
2 — aprofundar a análise e questionamento da realidade;
3 — retornar à realidade e/ou problemas iniciais, discutindo formas de ação coletivas e organizadas.

A primeira fase do processo de reflexão coletiva implica levantar os conhecimentos e as experiências que os participantes já possuem sobre determinado assunto e/ou problema. Das colocações individuais e específicas vão naturalmente surgir conhecimentos e/ou problemas que servirão de base para dar início à reflexão coletiva a ser feita posteriormente.

É importante ressaltar que nesta fase não se deve estimular um levantamento amplo e irrestrito de conhecimentos e experiências, mas sim privilegiar aqueles que estão relacionados com os assuntos que serão desenvolvidos durante o curso.

A segunda etapa dá início a um processo organizado de reflexão que permita, a partir das situações específicas e concretas, **ir do:**
individual ao coletivo,
presente/vivido ao passado/presente repensado,
do aparente ao significativo,
dos efeitos às causas.

Esta é uma etapa que deve se caracterizar por indagações, formulações de conceitos, obtenção de novas informações, de avaliações críticas.

Nesta fase é nossa intenção fazer com que os participantes se apropriem de novos conhecimentos e procurem entender: as condições que explicam a realidade em que vivem indo além das aparências, a influência ideológica das classes dominantes, as diferentes manifestações dos mecanismos de exploração e dominação.

O desafio está em como conduzir essa reflexão de modo que cada conhecimento novo esteja articulado com os conhecimentos que os trabalhadores possuem e que, ao mesmo tempo, garanta um aprofundamento.

Esta etapa é a mais difícil de ser efetivada e consiste num processo ordenado e sistemático de reflexão e aprofundamento que pode ser feito através de uma combinação de informações (empíricas e/ou teóricas) e perguntas.

A forma de trabalhar esta etapa, em cada situação prática, vai depender do tipo de grupo e dos conteúdos que estão sendo desenvolvidos. **Não existem regras.** Mas com certeza a etapa como um todo não se limita a uma aula expositiva do coordenador, levando análises e reflexões prontas e acabadas, feitas por ele. Quando for necessário introduzir novas informações, conceitos e concepções, os coordenadores podem e devem introduzi-las. Mas o fazem com o objetivo de contribuir para o avanço do processo de reflexão coletiva e não como "palavras de ordem" que apareçam como verdades prontas e indiscutíveis.

Sindicato dos Bancários de SP, 1986 — Foto de Esdras Martins

Trata-se, pois, **de completar a reflexão com elementos empíricos (dados, informações) e teóricos (conceitos, generalizações, explicações) que facilitem a passagem de um conhecimento composto de impressões parciais e fragmentárias para a elaboração e/ou reelaboração de outros conhecimentos.** Isto é importante tanto para a descoberta de novos conhecimentos como para a reorganização teórica dos já adquiridos. Além disso, é importante que os trabalhadores acompanhem esse processo de reelaboração de forma ativa e criativa.

A terceira etapa da reflexão implica um retorno à realidade e/ou problemas iniciais, agora já interpretados, para discutir as formas de encaminhamento de ações concretas.

Como já salientamos, a **nossa proposta de educação não pretende tão-somente que os trabalhadores adquiram novos instrumentos de análise, de crítica e desenvolvam a sua capacidade de comunicação. Mas, que se constitua em momentos privilegiados para se pensar, planejar e decidir as formas concretas de intervenção coletiva, nos locais de trabalho, no sindicato e na sociedade.** Ou seja, é importante que a reflexão fundamente a ação pensada, planejada e decidida conjuntamente.

Nesta etapa, as experiências e as propostas dos participantes são o ponto de partida na discussão de outras formas mais articuladas de ação coletiva. Para tanto, é fundamental que o dirigente sindical assuma a coordenação político-pedagógica do curso, procurando articular as diferentes propostas com os instrumentos necessários para a sua viabilização prática.

c) **Avaliação e formas de continuidade**

Este momento envolve uma apreciação crítica dos participantes a respeito do conteúdo da metodologia usada no curso, assim como as modificações que se fizerem necessárias.

Após a avaliação, participantes e coordenadores escolhem em conjunto as formas de continuidade do trabalho de formação sindical e o encaminhamento das propostas de ação coletiva, decididas durante o curso.

Experiências com Cursos de Formação Sindical

Seguindo essa orientação metodológica, em 1983 e 1984 chegamos a desenvolver o programa de formação sindical junto com os sindicatos dos Bancários e dos Químicos em São Paulo. Realizamos 21 cursos: dez ocorreram no Sindicato dos Bancários, até a cassação da diretoria em

Sindicato dos Bancários de SP, 1983 – Foto de Paulo Carvalho

fins de julho de 1983. Passaram pelos cursos 250 trabalhadores das indústrias químico-farmacêuticas de São Paulo e 233 bancários.

Sua duração média foi de 12 a 15 horas, funcionando com dois coordenadores (um técnico e um dirigente sindical). Foram realizados durante os fins de semana, em locais distantes do centro da cidade e da rotina diária. Apesar das dificuldades em se conseguir locais disponíveis e adequados para tais atividades, a experiência demonstrou que esse aspecto é muito importante. Nessas condições, o trabalhador pode afastar-se mais facilmente de suas preocupações cotidianas e, conseqüentemente, refletir melhor sobre a realidade vivida. Isso, também, propicia um clima de maior disponibilidade e uma maior aproximação entre as pessoas da categoria, pois na programação dos cursos também há preocupação com as atividades de convivência e lazer.

A preparação, o planejamento e a implantação do programa de formação sindical nesses sindicatos foram elaborados a partir de debates coletivos e intensos entre técnicos em educação, trabalhadores de base e dirigentes sindicais encarregados dos cursos, pois essa atividade constitui o primeiro momento de nossa proposta metodológica de formação sindical. Os momentos que antecederam a implantação dos cursos são muito ricos, permitindo não só a discussão e a reflexão coletivas como a troca efetiva de conhecimentos e experiências entre técnicos, militantes e dirigentes sindicais.

Os diferentes passos, seus objetivos, conteúdos, técnicas e materiais utilizados estão descritos no quadro a seguir.

Passos	*Objetivos*	*Conteúdos desenvolvidos*	*Técnicas*	*Materiais utilizados*
Aquecimento				
Apresentação do curso e dos participantes	– possibilitar a troca de informações entre os participantes; – levantar as expectativas e frustrações no trabalho; – possibilitar a descoberta dos pontos em comum na vida e nos sonhos de cada um; – estabelecer uma relação de confiança entre os participantes.	– expectativas profissionais de vida e em relação ao curso; – situação atual de vida e trabalho; – frustrações.	– histórico de vida; – plenária.	– quadro negro ou álbum seriado para registro e síntese das respostas.
Partindo dos Problemas Concretos				
Problemas do trabalho	– "quebrar o gelo" entre os participantes a fim de que percam o medo de denunciar; – descobrir que, embora as situações de trabalho sejam diferentes, os problemas são comuns a todos; – classificar os problemas refletindo aonde eles acontecem com maior freqüência tendo em vista uma ação coletiva.	– levantamento dos principais problemas enfrentados no dia-a-dia no local de trabalho; – classificação dos problemas apresentados conforme as seguintes categorias: - secção, - fábrica, - categoria, - classe trabalhadora.	– discussão em **pequenos grupos** a partir da questão: "Quais são os principais problemas que vocês enfrentam no seu trabalho?"; – **plenária**: apresentação das conclusões e classificação dos problemas.	– filme ou **slide**; – desenhos que retratem os principais problemas enfrentados no trabalho; – canetas hidrográficas; – cartolinas grandes; – fita-crepe; – tiras de papel.
Iniciando a Análise e o Questionamento				
a) **Causas dos problemas**	– descobrir as causas dos principais problemas levantados; – mostrar que os trabalhadores não são responsáveis pelos problemas; – identificar os sujeitos responsáveis pelos diferentes problemas, preparando a exposição teórica;	– levantamento das causas; – identificação dos sujeitos responsáveis das seguintes categorias: - chefe, - patrão, - governo, - classe trabalhadora.	– discussão em **pequenos grupos** a partir da questão: "Por que existem os problemas no trabalho?"; – **plenária**: apresentação das conclusões; – quadro-síntese; – **plenária**: classificação das causas.	– cartolinas e tiras de papel; – canetas hidrográficas; – fita-crepe.

b) **Exposição**	– levar os participantes a compreender os mecanismos básicos de funcionamento da sociedade capitalista.	– mecanismos de exploração da força de trabalho pelo capital: repressão e cooptação; – diferença entre trabalho animal e o trabalho humano; – a apropriação do trabalho excedente pelo capital; – desvalorização do trabalho; – desenvolvimento tecnológico; – papel do Estado.	– exposição partindo das questões e informações fornecidas pelos participantes.	– todos os quadros elaborados pelos participantes.
c) **Síntese das atividades a e b**	– desenvolver outras formas de expressão não-verbal; – propiciar uma síntese elaborada pelos próprios participantes.	– síntese dos conteúdos anteriores.	– dramatização elaborada pelos próprios participantes.	
d) **Importância do trabalho (bancário, químico, etc.)**	– descobrir coletivamente o valor do trabalhador enquanto produtor da riqueza social; – discutir as diferentes normas de trabalho coletivo existentes na sociedade capitalista; – discutir a separação presente no processo de trabalho capitalista entre o ato de pensar e o de executar.	– as diferentes formas de trabalho coletivo existentes na sociedade capitalista; – o trabalho como fonte da riqueza social; – a importância do trabalho para o próprio trabalhador, para o patrão e para a sociedade; – as classes sociais e a distribuição da riqueza social; – separação entre trabalho manual e intelectual na sociedade capitalista.	– discussão em **pequenos grupos** a partir da questão: "Qual a importância do trabalho (bancário, químico, etc.) para o trabalhador, para o patrão e para a sociedade?"; – **plenária:** apresentação e comentários das respostas dos grupos.	– filme: "História da Riqueza"; – o material já indicado.
Discutindo e Planejando a Ação Coletiva				
Ação coletiva para enfrentar os problemas no trabalho	– discutir as formas possíveis de luta e organização no local de trabalho para enfrentar os problemas concretos vindos do dia-a-dia no trabalho; – reforçar a percepção dos trabalhadores enquanto classe social; – estimular a troca de experiências de luta.	– informações gerais sobre o funcionamento e organização do sindicato; – diferentes formas de luta e de organização; – dificuldades encontradas nas lutas levadas nos locais de trabalho.	– plenária; – discussão em **pequenos grupos** a partir de algumas questões: "É possível uma ação unitária no local de trabalho? O que fazer para enfrentar os principais problemas existentes no trabalho? Como fazer isso?"; – **plenária:** apresentação e comentários das respostas dos grupos.	– cartazes com informações sobre o sindicato; – o material já indicado.
Avaliação do curso e continuidade	– ouvir dos participantes suas opiniões a respeito do conteúdo e metodologia do curso; – incentivar os participantes a se engajarem nas atividades do sindicato e em grupos de organização de base, estruturados a partir dos locais de trabalho.	– informações sobre as atividades em andamento no sindicato; – propostas de atividades, reuniões para dar continuidade ao grupo que fez parte do curso.	– dramatização; – desenhos feitos em cartolinas ou no quadro-negro.	– o mesmo material já indicado.

Avaliação dos Resultados

Os cursos de formação sindical, orientados por essa perspectiva metodológica, mostraram-se extremamente dinâmicos, pois apresentam a prática, a teoria e a ação coletiva como momentos interligados e complementares. Desenvolvem uma postura política na medida em que, durante o curso, o trabalhador tem oportunidade de questionar a situação vigente — Estado, leis, patrão, chefe, etc. — e de mobilizar-se para a ação coletiva, enfrentando os problemas cotidianos do trabalho. E também possibilitam que o trabalhador modifique a sua maneira de pensar, as atitudes e o comportamento frente aos companheiros, ao sindicato, exigindo a continuidade dos cursos, divulgando a atuação do sindicato no local de trabalho, etc. Esses são resultados gerais, visto que é difícil quantificar e perceber o grau de envolvimento de cada participante nas atividades sindicais a partir de sua passagem pelos cursos.

Avaliando os resultados sob o prisma das entidades sindicais que promoveram esse programa de formação sindical, constatou-se que em muitos casos os cursos favoreceram o engajamento dos trabalhadores nas lutas e atividades do sindicato. Mesmo que estes não se envolvessem tão diretamente no movimento operário e sindical, contribuíram em seus locais de trabalho para uma aceitação maior das propostas feitas pelas diretorias sindicais.

Os próprios dirigentes e militantes sindicais encontram dificuldades para estabelecer concretamente a relação entre formação e ação sindical. De modo geral, dispõem de pouco tempo para se dedicar às reuniões de planejamento coletivo dos cursos e ao acompanhamento das propostas de continuidade levantadas pelos participantes nos cursos devido ao acúmulo de tarefas que eles assumem no interior do movimento sindical.

Por essas razões, a periodicidade dos cursos de formação sindical nem sempre é constante. Mas o que temos observado é que, embora os cursos sejam interrompidos, os princípios metodológicos que nortearam sua implantação não são questionados, sendo, muitas vezes, incorporados no cotidiano da prática sindical (reuniões, encontros, debates, etc.). Essa pedagogia do trabalho sindical, em seu conjunto, não pode ser desprezada, mesmo estando fora dos objetivos imediatos de um programa de formação sindical.

O Grupo de Educação Popular (GEP-URPLAN-PUC-SP) é composto por:

— Benedito José de Carvalho Filho
— Hamilton José Barreto de Faria
— Leila Maria da Silva Blass
— Silva Maria Manfredi
— Sônia Pimenta Barros.

Sindicato dos Bancários de SP, 1985 — Foto de C. A. Vidotto

Químicos do ABC: O Processo de Dinamização em uma Categoria

Equipe FASE-São Paulo

Em 1982, a chapa que ganhou as eleições sindicais dos Químicos do abc decidiu realizar um programa de dinamização da categoria.

Dentre as propostas para fazer crescer a representatividade dos trabalhadores, foram iniciados os Cursos de Formação de Base que já foram freqüêntados por mais de 1.800 químicos.

Esses cursos constituem parte da estratégia política do sindicato.

S.T.I Químicas e Farmacêuticas do ABC

Ganhamos o Sindicato, e daí?

Em novembro de 1982, a chapa de oposição do Sindicato dos Químicos do ABC ganhou as eleições. Nova esperança se instaurou no seio da categoria e ao mesmo tempo iniciou-se uma etapa de desafio para a direção recém-eleita. De um lado estavam os problemas dos trabalhadores: desmobilizados, aparentemente apáticos, saindo de um longo período de repressão sindical e social (15 anos sem uma greve!), com sérios problemas salariais, de condições de trabalho e de organização. De outro lado estavam as questões da própria diretoria: muito heterogênea em termos de experiência e de níveis de consciência. Alguns dos eleitos pertenceram a diretorias an-

teriores, num sindicato adaptado ao sistema e assistencialista; outros provinham das fileiras e das práticas da chamada "Oposição Sindical": presença nas portas de fábrica, contato direto com os trabalhadores; outros ainda pela primeira vez se viam confrontados com a função de dirigentes. Tal composição vencedora obedeceria mais a uma necessidade de representação na chapa, das fábricas maiores, do que a critérios de afinidade ideológica. Além das questões citadas, diagnosticava-se outra não menos contundente: a proporcionalidade entre o número de diretores e a dimensão da categoria: 24 para 40.000 operários espalhados por cerca de 500 fábricas.

Os urgentes desafios à diretoria levariam um dos dirigentes a exclamar:

> "O difícil não é você ganhar o sindicato; o mais difícil é você implementar o programa político da chapa no seio da categoria. Entendíamos naquela oportunidade que o Sindicato não é o prédio mais 24 diretores sentados lá dentro. Nós que vínhamos de uma prática de Oposição teríamos que passar de um trabalho pequeno e clandestino para uma atuação aberta e abrangente; de um trabalho eleitoral que dava prioridade aos sindicalizados, à responsabilidade da condução de toda a categoria. Em outras palavras, o Sindicato é toda a categoria organizada lutando por seus direitos em busca de suas reivindicações. Portanto, nosso desafio ao ganhar o sindicato não era apenas a luta contra os patrões, mas era também a de unir a diretoria tão heterogênea e de organizar os trabalhadores."

A FASE de São Paulo havia sido convidada a apoiar a chapa de Oposição desde a ocasião da campanha eleitoral. A partir da vitória da atual diretoria, foi convocada, já agora para ajudar a pensar e a implementar seu plano de dinamização da categoria. Dentro da função específica que nos compete, de intervenção educativa, passamos a colaborar como assessores para o projeto de Formação Sindical. Sobre esse tema e particularmente sobre a própria construção da proposta e sua avaliação, gostaríamos de discutir neste artigo. Cremos que o percurso realizado vale a pena ser comunicado àqueles que se preocupam com a questão da mobilização operária e a contribuição dos assessores. O tema nos remete a muitos outros que estão presentes nos debates acadêmicos e nas discussões de política sindical dentro dos foros dos partidos e das organizações operárias.

Apresentamos o texto dividido em duas partes. Numa primeira está o relato da experiência dos "Cursos de Formação de Base", eixo central da atividade de formação sindical dos Químicos do ABC, a partir dos depoimentos de alguns dirigentes sindicais. Numa segunda, nossa vivência de assessoria.

A publicação desse trabalho tem um duplo objetivo. Um primeiro, de compartilhar com outros operários e assessores uma atividade que nos parece frutuosa e na qual acreditamos. Um segundo, de deixá-la aberta a confronto, críticas e sugestões, pois interessa-nos o aperfeiçoamento teórico e prático da atividade que relatamos a seguir.

Caminhos para a dinamização da categoria

Na primeira parte deste trabalho a palavra está com os próprios dirigentes para que relatem a experiência de formação sindical. Na medida em que reconstroem a lógica dessa prática, observa-se que eles não distinguem sua atuação da contribuição externa, isto é, dos técnicos da FASE-São Paulo. Ao contrário, incorporam-na como algo seu, o que indica alguns sinais da própria metodologia e filosofia dos agentes educadores no desempenho de seu trabalho.

A categoria dos químicos da região do ABC na Grande São Paulo é estimada aproximadamente em 40.000 operários e operárias. O pessoal trabalha aproximadamente em 500 empresas de porte grande, médio e pequeno. A maioria são pequenas empresas. Uma grande parte da categoria é representada por mulheres, cerca de 40%. Elas trabalham particularmente nas indústrias farmacêuticas e laboratórios, bem como nas pequenas indústrias de plásticos e derivados. O sindicato passou muitos anos nas mãos de pelegos e aproveitadores, que deixaram um saldo bastante negativo na história da participação e luta da categoria. Ganhamos as eleições sindicais de 1982. Bom, aí, deparamo-nos com as primeiras dificuldades.

O primeiro problema que enfrentamos foi o de fazer um diagnóstico do que realmente era a categoria e o que queríamos realizar, e aí pedimos ajuda aos companheiros da FASE. **Tinha que ser feito um trabalho que a gente chamou de "homogeneizar" a capacidade de intervenção da diretoria, já que éramos pessoas com experiências e mentalidades bastante diferenciadas.** Foi uma etapa de integração dos dirigentes entre si ao mesmo tempo em que levantávamos alguns dados e informações sobre a situação da categoria e pensávamos num plano de trabalho. Treinamos também algumas habilidades para falar, para coordenar uma reunião, para nos dirigirmos aos companheiros. A partir desses primeiros encontros, apesar de sermos e continuarmos bastante diferentes entre nós mesmos, definimos alguns princípios gerais, muito importantes para todos:

– **uma ação sindical mais integrada à vida dos trabalhadores;**
– **uma maior representatividade sindical nas decisões e, em conseqüência, uma nova visão da vida sindical. Isso significava que lutaríamos para que os trabalhadores valorizassem o sindicato não em si mesmo, mas como uma forma de vida associativa para a defesa de seus interesses.**

O levantamento feito durante as reuniões mostrava o seguinte quadro: éramos apenas 24 homens para um conjunto aproximado de 40.000 químicos. Tínhamos menos de 1/5 da categoria sindicalizada. E queríamos mobilização. Como fazer? A idéia imediata foi organizar, com a assessoria da FASE, curso para lideranças, a fim de formar uma estrutura intermediária entre a diretoria e a base. Passando da idéia à ação, tivemos um trabalho enorme de convocação, convidamos muitos companheiros e não apareceu ninguém. Não apareceram as pessoas porque na verdade elas não existiam. Queremos dizer, **havia muita gente com capacidade de liderança, mas como não se fazia um trabalho de mobilização, essas lideranças estavam abafadas, eram desconhecidas até de si próprias.**

O desafio que se apresentava então era partir diretamente para as fábricas. Decidimos que seriam organizados cursos de formação de base com assessoria dos técnicos da FASE, visando à formação de grupos intermediários. Um grande problema persistia, porém: **como sensibilizar um trabalhador imerso nas questões mais imediatas da vida cotidiana: transporte, trabalho; transporte, casa, televisão?** Isto é, como sensibilizar o operário que está desenvolvendo uma atividade como uma pessoa não consciente de seus interesses enquanto classe ou categoria? Tínhamos que imaginar uma forma de abordar esse companheiro no seu nível de consciência e de mobilização, quer dizer, quase da estaca zero. Compreendemos que não deveríamos organizar um curso como normalmente se costuma fazer. **Partimos para buscar um equilíbrio entre o convívio, o lazer e a vida sindical dentro de uma programação de fim de semana,** num clima descontraído, alegre, mas ao mesmo tempo proveitoso e frutífero. Daí buscamos combinar as coisas e dosá-las. De um lado, sabemos que o trabalhador, quando se encontra com outro companheiro e começa a discutir com ele a realidade cotidiana, percebe que seu problema na fábrica (que lhe parecia individual) existe na outra também. Há, pois, uma realidade que é mais ampla do que a sua, pessoal. Por outro lado, a dureza do dia-a-dia em termos de condições de trabalho e vida levam-no a fugir dos temas que o oprimem. Por isso, imaginamos um processo de atração e de mobilização bem próximo à sua realidade.

Operacionalmente, organizamos os chamados "Cursos de Formação de Base" da forma que se segue. Há pequenas alterações que a experiência vai ditando, mas a estrutura do trabalho permanece porque até o momento tem sido eficaz e eficiente dentro dos objetivos a que nos propusemos.

Partimos para a porta das fábricas e distribuímos uma média de 50 convites, sempre pensando que, na última hora, as pessoas, mesmo tendo aceito participar, por motivos diferentes e/ou independentes de sua vontade, deixam de ir. Explicamos que pretendemos passar o fim-de-semana fora do ABC. Dizemos que o ônibus sai da portaria do Sindicato de Santo André às 7 horas da manhã do sábado. Explicamos também que o sindicato arcará com todas as despesas: transporte, estada e refeições, e que o faz não como um favor, mas com o próprio dinheiro dos trabalhadores a quem representa.

Alugamos um ônibus e pela manhã do sábado está todo mundo ali, fazendo batucada, tomando pinga, tocando violão, pandeiro, tudo. No ônibus já começa aquela brincadeira e comunicação. As pessoas vão se conhecendo, vão alegres,

umas cantam, outras conversam, etc. Quando chegamos ao local do curso, damos algumas instruções básicas: guardar a bagagem, tomar café, etc.

Aí surge a primeira surpresa. A gente se reúne e todos vão discutir e decidir juntos a organização dos dois dias que passaremos ali. A gente explica algumas coisas principais do encontro, mas **todos devem assumir se querem assim, ou de outra forma. Os companheiros começam a perceber que eles são atores no curso e do curso, que têm voz e ela será ouvida, ao contrário de sua experiência e vida na fábrica. Mas também todos devem assumir responsabilidades.** O encontro será o resultado do que seus componentes fizerem e quiserem. Em geral a viagem, o clima de descontração, alegria e amizade que se cria ajuda as pessoas a se integrarem ao grupo e a se comprometerem. Dificilmente elas se dispersam.

Entramos no curso propriamente dito. Ele está dividido em seis módulos. **O primeiro é a APRESENTAÇÃO dos participantes. O objetivo dessa etapa é contribuir para que as pessoas se sintam à vontade, se desinibam, que experimentem como é agradável se conhecer e se dar a conhecer, assim como encontrar-se com os outros.** Não é fácil. Em geral, o trabalhador está tão acostumado a só ouvir, obedecer e calar, que muitos sentem dificuldade para dizer ao grupo o seu nome e seu local de trabalho. É um momento em que saem muitas brincadeiras, risos e vai-se caminhando no processo de integração. As pessoas começam a perceber que estão trabalhando com seus iguais, seus companheiros.

Depois da apresentação, começa **o segundo módulo. Consiste num trabalho de grupo, onde os participantes vão discutir frente à seguinte pergunta: QUAIS SÃO OS PROBLEMAS QUE VOCÊ TEM EM SUA FÁBRICA?** Fazemos uma pequena introdução a esse segundo momento, ressaltando que todo trabalhador, pela sua experiência de vida profissional e pessoal, tem alguma coisa a contar para o companheiro e pode ser útil para os outros e vice-versa. **A gente mostra que todos que estão ali são pessoas inteligentes, capazes e responsáveis.** Nos grupos se aconselha que haja um relator e um coordenador para não permitir que alguém fale o tempo todo, no sentido de que cada companheiro tenha espaço garantido. Terminado o trabalho de grupo que dura aproximadamente sessenta minutos, voltamos para a sessão plenária.

No plenário, através dos relatores, são levantados e listados os problemas de cada grupo. **Esse mapeamento tem uma função pedagógica de socializar as questões frente a todos,** inclusive de se verificarem as coincidências de muitos pontos.

S. T. I Químicas e Farmacêuticas do ABC

Mas ele é de grande importância prática para a diretoria. Através dessa listagem os dirigentes tentam dar acompanhamento às empresas que tenham apresentado muitos problemas e fazem um primeiro diagnóstico das condições de trabalho nas fábricas representadas ali.

> "A gente consegue montar um arquivo no sindicato, com todos os problemas de todas as empresas de onde vieram trabalhadores para os cursos. Aí a gente trabalha politicamente, pedindo fiscalização, intervém nas empresas mais problemáticas, procurando acabar com irregularidades. Às vezes, a partir desses cursinhos têm saído até greves, já armadas ali para acabar com certos tipos de problemas dentro das fábricas."

Além disso, a necessidade de lutar contra determinado tipo de exploração tem permitido a formação de grupos e comissões de fábrica para liderar o movimento dentro dos locais de trabalho.

O final do segundo módulo coincide mais ou menos com o horário do almoço. O pessoal decide junto como vai ficar a organização da parte da tarde. Damos muita importância ao tempo de lazer e de divertimento. Uma vez decidida a hora do retorno ao trabalho, o pessoal se solta para o almoço, vai para a praia, quando não tem praia vai brincar na grama, jogar bola, fazer batucada. É um momento de descontração geral.

O terceiro módulo é uma continuação do trabalho realizado pela manhã, quando foi feito o mapeamento dos problemas vividos na fábrica. **Ele tem como tema a pergunta: POR QUE ACONTECEM ESSES PROBLEMAS DENTRO DA FÁBRICA? Trata-se de uma tentativa de levar os participantes a analisarem as questões levantadas.** Usa-se a mesma técnica de trabalho em grupo, plenário e listagem das conclusões, com observações dos "facilitadores" (é assim que chamamos aos técnicos que nos ajudam, ou aos monitores-operários que já dirigem os cursinhos).

Neste momento a relação **deixa de ser eu e meus problemas e passa a ser nós e nossos problemas,** pois os participantes percebem uma identificação das questões e problemas de todos. São as questões da categoria. A sua percepção começa a se modificar. Ele vai saindo do particular para o geral, do seu cotidiano de trabalho para o coletivo da categoria.

O quarto módulo, também desenvolvido com a técnica de discussão em grupo, **se baseia na seguinte pergunta: QUAL A SUA IMPORTÂNCIA COMO TRABALHADOR QUÍMICO?** Esse momento é muito emocionante porque aí a gente percebe quanto o trabalhador se transforma quando ele volta dos grupos. Ele descobre a si mesmo, ele um peão lá na fábrica, como produtor. Desperta para sua importância como fabricante de tintas, de remédio, de borracha, de plástico, de produtos petroquímicos, etc. Ele se vê como um criador de riquezas e, ao mesmo tempo, como assalariado, cuja produção é apropriada pelos patrões. **Assim, ao mesmo tempo em que percebe sua importância, descobre sua desvalorização pelo caráter de assalariado, pelas condições de trabalho e pela dominação dentro da empresa.**

Aí no quarto módulo terminamos o trabalho do primeiro dia. Começamos com questões particulares, imediatas, cotidianas e vamos, pouco a pouco, abrindo espaço para uma análise e para ajudar os participantes a se compreenderem dentro do local de trabalho, da categoria, da classe e da sociedade. Tudo é muito leve, pois se trata de gente que está começando a pensar nas questões operárias.

Terminada a etapa de reflexão, o pessoal parte para aquilo que a gente chama de "farra". Vai fazer caipirinha, outro vai preparar uma peça de teatro para apresentar no domingo de manhã, e assim por diante. Tem gente que toca música, dança, brinca, joga baralho, conta piada, todos se divertem.

O trabalho recomeça no dia seguinte com a mesma metodologia. Eis a pergunta básica do **quinto módulo: QUAIS SÃO AS SOLUÇÕES QUE VOCÊ ENCONTRA PARA OS PROBLEMAS QUE VOCÊ TEM HOJE ENQUANTO TRABALHADOR,** tendo em vista todas as questões levantadas no dia anterior?

Aí ajudamos os companheiros a se voltarem para a sua realidade cotidiana, a pensar os problemas e a buscar as formas de solução a partir de sua fábrica. Em alguns casos, inclusive, esse tipo de exercício de soluções é feito através da encenação de uma peça de teatro onde eles mostram, de forma dramática, como vêem as soluções para suas questões. Na seqüência das unidades, esta consiste numa volta ao que há de bem concreto e imediato na vida do trabalhador, mas já agora com uma compreensão maior e mais enriquecida da sua realidade.

Uma vez terminado o exercício anterior, passa-se para **o sexto módulo, que é a AVALIAÇÃO DOS PARTICIPANTES SOBRE O CURSO.** Ela leva em conta o compromisso que cada um assume de dar continuidade à participação sindical iniciada no fim de semana.

Essa parte é muito importante para a gente identificar as falhas e melhorar nos próximos cursos. Serve também para a gente perceber o grau de compromisso que os participantes assumem frente aos grupos e também observamos o significado que o encontro tem para os operários como pessoas, para seu desenvolvimento geral. **Daí registramos muitas sugestões, tanto de lazer como da organização e de temas que os trabalhadores gostariam de continuar a discutir.**

S.T.I Químicas e Farmacêuticas do ABC

Depois de quase três anos, quando uma média de 1.800 operários químicos passaram pelos "Cursos de Formação de Base", dá para a gente avaliar um pouco mais o trabalho. Percebemos que após o encerramento desses encontros os companheiros retornam para as fábricas na segunda-feira e a partir dali a integração da maioria à luta sindical é uma coisa muito conseqüente. A gente vê os companheiros conosco nas atividades do sindicato, participando de seminários, congressos, reuniões, debates e palestras. Há um detalhe fundamental, fruto desses encontros, que é a participação da mulher na luta da categoria. A partir dos cursos, verificamos que uma categoria com 40% de mulheres trabalhando na base não tinha nenhuma diretora. Hoje, se quisessem, as mulheres poderiam compor uma chapa só delas, pois têm disposição e conseqüência na luta. Atualmente, ganhamos de novo as eleições sindicais e já temos cinco dirigentes femininas.

Quando fomos eleitos a primeira vez em 1982 e iniciamos o trabalho, era comum ouvir nas portas de fábrica os operários perguntarem o que era o sindicato e para que servia. Hoje podemos dizer com segurança que conseguimos uma participação efetiva e muito devemos aos cursinhos de formação de base. Acontece uma coisa interessante. Depois desses encontros, mesmo que os companheiros não se tornem todos ativistas, no interior das fábricas eles transmitem o que conhecem, passam a ser pontos de referência tanto para os outros como para a direção sindical. **Os cursinhos foram muito importantes na organização e na conquista do reconhecimento de comissões de fábrica,** quer seja comissão eleita com estatuto, quer seja comissão provisória. **Assim, a formação tem ajudado os dois lados: a dinamização do sindicato e o enraizamento das lutas dentro das fábricas.** Para se ter uma idéia, a categoria dos Químicos do ABC que em 15 anos não fez uma greve, em três anos de nova direção sindical já realizou mais de 50.

Em relação ao que nós pretendíamos no início da gestão, isto é, a formação de quadros intermediários entre a direção e as bases, os cursinhos foram de fundamental importância. Eles permitiram que um número expressivo de companheiros despertasse a sua liderança. Hoje há cursos para esses companheiros, sistematicamente, às terças-feiras no sindicato, onde aperfeiçoam seus conhecimentos sobre a classe operária, a sociedade, a conjuntura social, o sindicato, as leis trabalhistas e também exercitam habilidades para falar, discutir, fazer reuniões com uma postura de democracia e de participação. Assim, no processo de luta e de formação chegamos a um ponto em que grupos dos próprios trabalhadores já assumem a monitoria dos cursos de fins de semana.

É claro que são muitos os fatores que influíram na dinamização que hoje está presente dentro do Sindicato dos Químicos do ABC. São fatores de dentro e de fora do sindicato e da própria categoria. **Mas temos que destacar o papel fundamental que desempenharam os cursinhos de formação de base. Eles têm sido** (pois continuam a se realizar) **uma pedra-de-toque, um acelerador na organização dos operários e das lutas da categoria.**

Para terminar esse relato, queremos deixar algumas observações. Para que o trabalho dê fruto, ele tem que ser realizado com uma condição básica: partir do cotidiano e do nível de consciência real do trabalhador para dar força à sua participação e desenvolver o seu espírito crítico. Esse processo começa com pequenas experiências que vão extravasando as fábricas e ganham âmbito nacional muito mais largo. Dentro delas se formam os agentes transformadores, os agentes sindicais, que ampliam, com sua ação, o espaço do movimento social brasileiro.

A diretoria do Sindicato dos Químicos do ABC, hoje, pode afirmar com toda a segurança que é possível tomar um sindicato da mão de dirigentes pelegos e colocá-lo a serviço da categoria. E para isso os cursos de formação de base têm grande importância, no conjunto do processo de mobilização. **Pensamos até que nossa experiência pode ser utilizada por outras categorias e adaptada para diversas realidades do movimento popular.** É preciso dar oportunidade àqueles companheiros que, por motivo de falta de formação e informação, ainda não descobriram a importância de colaborar na transformação política e social de sua categoria e da classe trabalhadora.[1]

1. Este relato foi escrito a partir de declarações e entrevistas dos seguintes diretores do Sindicato: Agenor Narciso, Juracy Santana, Jerson de Jesus, Joana Paulino, Maria Auxiliadora e Eunice Pimenta.

O exercício da Assessoria

O papel do técnico como assessor de formação sindical difere de acordo com as necessidades da categoria. Mas como regra geral, pode-se dizer que sua atuação deve coincidir com os objetivos do grupo a quem assessora, oferecer resultados palpáveis, ser participativa e não substitutiva dos trabalhadores.

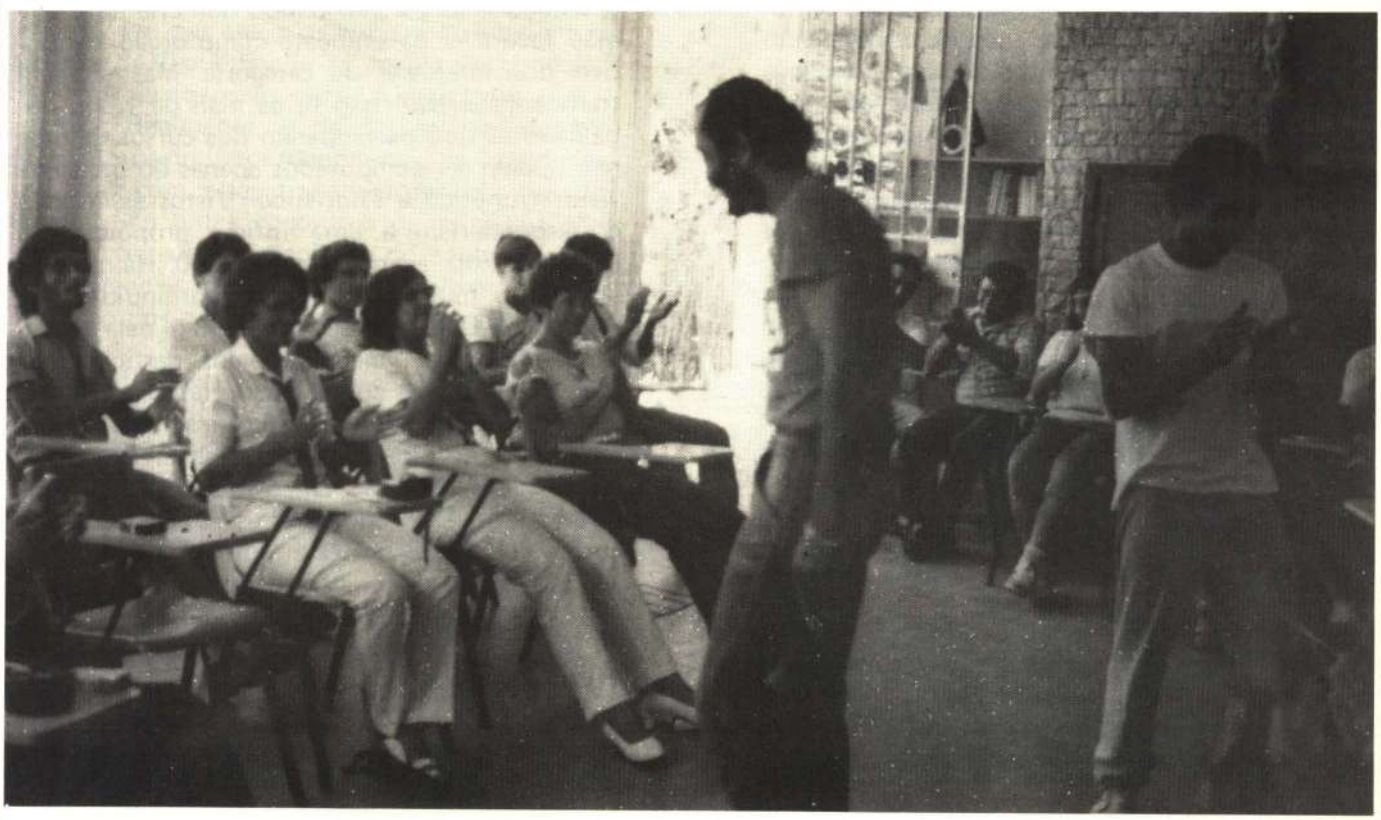
Mesmo que seja decisiva, sua contribuição deve respeitar o saber e o poder da classe operária, para cuja luta oferece uma contribuição específica.

Da mesma forma que alguns dirigentes sindicais relataram a sua percepção da experiência dos Cursos de Formação de Base, nós técnicos da FASE de São Paulo tentaremos recuperar nossa vivência de assessoria ao setor de Formação do Sindicato dos Químicos do ABC, buscando, nessa iniciativa, os pontos por nós julgados básicos.

Muito embora nossa atividade seja acompanhada de uma avaliação permanente, o relato que passamos a fazer pode ser considerado como a reconstrução de uma lógica em uso durante o encaminhar do trabalho. Em outras palavras, chamados a assessorar o referido setor a partir da eleição da diretoria sindical em 1982, guiamo-nos muito mais pelas exigências concretas levantadas a partir da necessidade de dinamização da categoria, do que por um planejamento formal com metas e etapas previamente preparadas. Tínhamos alguns princípios básicos de educação de adultos e de psicologia social e, na prática e troca com os participantes dos cursos e dirigentes, fomos delineando um caminho, ao qual retornamos junto com os leitores da experiência.

Inicialmente, há que se fazer algumas observações que permitam contextualizar o trabalho. A primeira diz respeito às características do lugar e do contexto onde atuamos. Embora a realidade diagnosticada pela Diretoria eleita em 1982 fosse de imobilismo da categoria e de total defasagem entre os dirigentes e as bases, como já foi comentado na narrativa da experiência, **não se pode desconhecer o espaço onde se desenvolve a luta desses operários. Trata-se da Região do ABC paulista, pólo dinâmico e avançado da classe operária, onde a formação sindical se insere num ambiente peculiar, em que a direção política do movimento está mais definida.** Portanto, nosso papel, ainda que fundamental, se acopla a um projeto global. É de grande importância reconhecer isto, numa recuperação da experiência, para distingui-la de outras situações de assessorias, onde o estágio da categoria e o contexto sócio-econômico podem exigir, para o avanço do movimento, formas de atuação mais ousadas e diretivas.

Outro ponto a ser considerado é a própria forma de militância dos dirigentes que passamos a



assessorar. Trata-se de um grupo que encara a formação sindical como uma ação estratégica para a dinamização da categoria e, portanto, lhe dá um lugar de destaque no conjunto das ações sindicais. E se podemos dizer que essa postura não é unânime na diretoria, ela é hegemônica e tem muito peso. De nada valeria realizar encontros de sensibilização e despertar a consciência dos operários se não fosse possibilitada uma continuidade de trabalho, coerente com o clima de valorização e de abertura iniciado nos cursos. No caso dos Químicos do ABC, essa abertura e valorização são garantidas e preservadas pela presença dos diretores nas portas das fábricas e nos encontros dentro e fora do sindicato a qualquer hora e sob qualquer pretexto. Isto é, **eles conseguiram superar a burocracia que habitualmente cerca os diretores de sindicato e que reproduz exatamente a própria hierarquização imposta pela classe dominante na fábrica e na organização social vigente. Criou-se um estilo de sindicalismo eficiente em termos de perseguir os objetivos propostos, mas informal enquanto maneira de comunicação e contato permanente com as bases na freqüência diária às portas das fábricas, de presença nos cursos e de relacionamento direto.** A porta sempre aberta das salas dos dirigentes passou a ser símbolo desse modo de conceber a sua relação com os trabalhadores. Ora, esse é o clima propício para a integração dos trabalhadores à luta no interior dos locais de trabalho, à resistência e às greves da categoria. Dessa forma, ganham espaço e sentido os equipamentos sindicais, pois se transformam — como deveria sempre sê-lo — nos instrumentos de manifestação e defesa dos operários. Torna-se importante, por exemplo, ter à disposição gráfica e jornalista para a comunicação com a categoria; tem sentido dispor de veículos e de locais que facilitem a mobilização e o encaminhamento das lutas e, mais ainda, diretores liberados para se dedicarem à organização da categoria.

Uma terceira observação diz respeito ao **espaço de centralidade dos Cursos de Formação de Base no projeto de Formação Sindical dos Químicos do ABC.** Como já foi mencionado anteriormente pelos dirigentes, a sua realização veio como uma necessidade imediata apontada pelo diagnóstico na entidade quando iniciado o mandato da diretoria em 1982. Tratava-se de buscar nas bases as possíveis lideranças intermediárias para a dinamização da categoria. A idéia de realização dos cursos não foi original. Nós a extraímos de uma experiência bem sucedida realizada pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, até que a entidade sofresse intervenção.[2]

O que buscamos fazer foi aperfeiçoar as unidades de trabalho, numa tentativa de aproximarmo-nos o mais possível da realidade dos participantes. Talvez na forma de conduzi-los esteja o segredo dos cursinhos, reconhecidos como um dos propulsores mais fortes do atual desempenho e dinamismo da categoria. **Na medida em que desenvolvemos a formação, fomos descobrindo seu potencial e seu sentido mais amplo do que o simples meio de recrutamento de lideranças.** Sua significância reside numa primeira abordagem pelos trabalhadores em grupo, de seu ser enquanto indivíduo, produtor de riquezas e de sua solidariedade intrínseca como categoria e classe. Esse reconhecimento transportado para o cotidiano da produção, tem um efeito dinamizador das potencialidades individuais, ao mesmo tempo que cria uma opinião favorável ao sindicato como órgão associativo dos interesses da categoria. Mas também transcende a isso. Isto é, os mais de 1.800 trabalhadores que participaram dos cursos de base não podem ser computados apenas do ponto de vista aritmético e estatístico. Vistos assim, eles corresponderiam a uma ínfima proporção da categoria hoje estimada em 40.000. Há, porém, um efeito multiplicador e de continuidade na militância. Os cursos se realimentam pela propaganda favorável veiculada pelos participantes. Mais que isso, nas comissões de fábrica, nas greves, nas CIPAS e até na diretoria sindical (atualmente há 11 diretores provenientes dos cursinhos, dentre os quais cinco mulheres) entre os líderes e ativistas encontram-se os egressos dos cursos de base. É por esse motivo, apesar de haver várias atividades dentro do que se convenciona denominar "Formação Sindical" (cursos de formação de lideranças, de monitores, de Cipeiros, de grupos de comissões de fábrica), da-

[2] Essa experiência foi iniciada por uma equipe de Educação da qual faziam parte a FASE/SP e alguns técnicos vinculados à URPLAN, junto ao Sindicato dos Bancários de São Paulo.

mos um lugar central nessa reflexão aos assim chamados "Cursos de Formação de Base", com a ressalva de que todos os outros são realizados dentro do mesmo espírito e orientação.[3]

Esses cursos foram organizados juntando a experiência de um educador, com prática de trabalho popular, e de um psicólogo, especialista em treinamento de Recursos Humanos, hoje integrado à equipe da FASE. Na tentativa de unir e aprofundar dois ângulos do saber e colocá-lo a serviço dos operários, passamos a refletir e a selecionar as contribuições da psicologia e da pedagogia que achamos válidas para encaminhar a experiência. Sabemos que as técnicas e as investigações ligadas ao desenvolvimento de recursos humanos dentro das empresas têm atingido alto grau de sofisticação e são rapidamente socializadas, na busca de responder aos desafios provocados pela divisão do trabalho, da hierarquização e do controle no interior do processo produtivo. Elas se empenham em interessar o homem pelo que faz tendo em vista o lucro. Indagamo-nos, portanto, **por que não aproveitar as pesquisas e conquistas técnicas (que entendemos como uma produção social do conhecimento humano, apropriadas pelos patrões) e adaptá-las aos interesses dos operários.** O conteúdo não visaria o lucro mas a luta de classe, não o homem como força de trabalho apenas, mas como ser humano, produtor de riqueza e cidadão. E, assim, partimos para a montagem do trabalho buscando um equilíbrio entre a aplicação de módulos pensados fora do grupo de operários mas calcados em sua realidade, e o máximo de flexibilidade na forma de conduzi-los e de ajustá-los às peculiaridades dos participantes. Realmente, o próprio nome "curso" seria impróprio para denominar as atividades realizadas com esses trabalhadores nos fins de semana. São antes encontros de sensibilização onde o conteúdo é recolhido do conhecimento e das vivências individuais num ambiente de socialização dos problemas e das formas de enfrentá-los.

Colocadas essas considerações, cremos que vale a pena refletir sobre os apoios filosófico-metodológicos do trabalho. Podemos dizer, em termos de uma lógica reconstruída, que ele se assenta numa postura de **igualdade, auto-superação, compromisso e participação.**

[3] Dentre os cursos realizados em 1985, demos particular atenção ao **Treinamento de Monitores.** Tratou-se de uma atividade com pequeno grupo, cerca de duas vezes por semana, às vésperas dos Cursos de Base. Visava ajudar esses trabalhadores a incorporarem e a dominarem a metodologia de trabalho, para a continuidade do mesmo, independentemente dos assessores. E esses monitores, em sua maioria, a partir da última eleição, tornaram-se diretores do Sindicato. Na realidade, vários Cursos de Base foram realizados por eles, sem a presença dos técnico da FASE.

S.T.I Químicas e Farmacêuticas do ABC

Por **igualdade** entendemos que todos os participantes do curso têm algo a ensinar e a aprender. Essa igualdade combina com as diferenças individuais. Ela é ausência de hierarquia e permite um clima democrático. Durante os encontros desaparecem as distâncias entre assessores e operários, embora permaneça a diversidade de funções no grupo. Nesse sentido, exigimos de nós e dos outros um total respeito pela produção individual e grupal. Eles projetam seu nível de consciência sem interferência de alguém "iluminado". A politização se processa no fato de eles discutirem em grupo enquanto trabalhadores, de colocarem em comum suas questões nos plenários e descobrirem assim que têm problemas semelhantes e que juntos podem pensar na sua superação. De nada valeria partir para o abstrato, para colocar análises sofisticadas nesse momento em que as descobertas são ainda de nível mais concreto. Nossa função como assessores se limita, no final de cada módulo, a organizar as informações e reflexões produzidas. Em hipótese alguma elaboramos em cima do relato dos participantes um discurso alternativo, nem fornecemos outras informações que extrapolam a realidade manifesta. Podemos no máximo ser "facilitadores", "arrumadores", dando uma lógica ao nível do conhecimento explicitado. Caso contrário, tornamo-nos professores e se estabelece, na prática — ainda que nosso discurso diga o contrário — a relacão hierárquica. Se nos tornarmos professores, na próxima unidade os operários não falarão, pois "é o assessor quem sabe".

Por **auto-superação** entendemos o esforço individual de cada um para avançar enquanto pessoa. Os cursos têm como participantes aqueles operários ainda sem experiência grupal e coletiva. Portanto, do ponto de vista psicopedagógico, damos prioridade ao indivíduo concreto com sua biografia e seu estoque de conhecimentos, embora o que se visa é à formação coletiva e com um coletivo de trabalhadores. No trabalho de base lidamos com um conjunto de individualidades. O grupo não existe. Ele se organiza frente a interesses comuns a defender, mas a ferramenta de transformação é o homem concreto. No curso, o trabalhador não troca apenas informações, conhecimentos históricos, dados sobre a realidade, mas trabalha suas forças internas e suas potencialidades geralmente embotadas no processo de produção. E aqui têm papel importante alguns elementos da psicologia social.

Usa-se uma metodologia de valorização do sujeito, um sujeito produzido na práxis da vida cotidiana onde ele é um ser inteiro com sua individualidade, personalidade, sentidos, capacidade intelectual, habilidades manipulativas, sentimentos, paixões e idéias. A ótica do participante como individualidade e totalidade contrapõe-se à ideologia e à prática das relações de produção capitalista, onde o operário é considerado apenas como força de trabalho. É do seu próprio universo interior que ele retira os elementos para iniciar sua auto-superação.

O **compromisso** é algo conseqüente à comunicação e à solidariedade grupal dos participantes, criada no encontro e que se prolonga e se alimenta no cotidiano da sua vida na fabrica e fora dela. É o que eles experimentam na relação democratica entre iguais, na compreensão de sua condição de classe e de sujeito histórico. Portanto, não é algo que o curso exige, mas ele desperta e incentiva, na medida em que possibilita colocar em comum os elementos da exploração e os instrumentos de superação.

Falar de **participação** é retomar, em síntese, os três elementos anteriores. Ela se traduz no sentimento de responsabilidade e de solidariedade de cada um e do coletivo, pelos resultados do encaminhamento da luta que o encontro propicia explicitar, pela valorização da capacidade do saber, e pela importância da contribuição individual dentro do coletivo. Se os trabalhadores não são mera força de trabalho e sim sujeitos históricos, seu engajamento pessoal se torna crucial no encaminhamento da luta de classe.

Resumindo, podemos definir a metodologia embutida neste trabalho **como uma forma dialética de condução da reflexão e da prática de pensar o individual e o coletivo, e de valorização pessoal e da militância, de organização por locais de trabalho e da direção sindical.** Ela parte da experiência dispersa dos operários, enquanto indivíduos e produtores, e avança do imediato, do particular, do cotidiano, para o mediato, o geral, o conjuntural e estrutural. Depois volta de novo a esse concreto de forma refletida, ampliada e aprofundada. Como já foi reiterado, não há preocupação de transmitir princípios e conhecimentos intelectualizados. O trabalhador é um ator social, e aqui se vence a dicotomia entre o pensar e o fazer. Iniciamos com ele um processo de autoformação para o qual contribuímos como "facilitadores". Sua sabedoria, sua experiência e inclusive sua análise, ainda que fragmentadas, são a base concreta da construção da militância. E esta se desenvolve quando o despertar individual encontra o ambiente propício de expressão como ativista, na liderança de grupos, no sindicato e/ou nas outras formas de organização social.

Sede do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, SP, 1986

O que a experiência nos revela

Sem pensar em conclusões acabadas, terminamos essa reflexão sobre nossa experiência colocando alguns tópicos que gostaríamos de confrontar com as preocupações de nossos pares, outros assessores de formação sindical.

1) A primeira consideração diz respeito à própria prática de assessoria. **Para que um técnico em educação consiga o reconhecimento do movimento sindical e popular é necessário que exista coincidência de seus objetivos com os do coletivo com o qual se relaciona. Porém, mais que isso é preciso que a colaboração e os serviços oferecidos apresentem resultados palpáveis para o grupo em questão.**

Essa afirmação pode parecer óbvia, mas é ignorada ou contornada por vários tipos de assessoria que terminam, na prática, por desenvolver a função de um membro do grupo a quem propõem servir. Perdem, em conseqüência, a característica de apoiar e ajudar o grupo a superar as dificuldades conjunturais ou de cunho mais permanentes Deixam, assim, de contribuir para que as pessoas desenvolvam suas potencialidades, se apropriem do conhecimento e do saber-fazer e progressivamente resolvam por elas mesmas as questões que se lhes apresentam.

No caso dos Químicos do ABC, desde o início foi relativamente fácil compreender os problemas que a nova diretoria enfrentava. O desafio consistiu em descobrir junto com ela caminhos alternativos, na medida em que as ações concretas aclaravam a complexidade da tarefa a que estávamos dedicados.

Hoje é possível perceber que os cursos de formação de base realizados nos fins de semana representam uma linha de ação do sindicato e têm importância enorme no processo de formação da consciência e de organização dos trabalhadores. O curso tem um valor em si, independente das outras atividades que lhe dão seqüência e aprofundam a visão do trabalhador. Muito embora esteja claro também que sua eficácia se vincula ao contexto de militância sindical e política da região do ABC, o que lhe permite dar frutos no cotidiano da luta operária.

2) Um segundo ponto se refere à postura do técnico enquanto educador, frente à realidade. **Sua atividade participativa leva-o freqüentemente a se engajar em processos onde a proposta de trabalho não está elaborada no detalhe, nem acabada do ponto de vista teórico-metodológico. Apóia-se, ao contrário, numa lógica em uso, frente à qual todos os componentes — o grupo e os técnicos — são responsáveis,** baseada em alguns princípios fundamentais dos quais não se abre mão.

No caso da assessoria ao Sindicato dos Químicos do ABC, se adotássemos uma postura tecnicista e acadêmica, possivelmente teríamos passado boa parte do tempo no detalhamento do diagnóstico, da justificativa e na proposta de um plano a ser apresentado aos dirigentes. Estabeleceríamos a clássica relação professor-aluno. O mais trágico, numa situação desse tipo, é que o grupo operário não se estacionaria à espera de soluções. Quando viessem as respostas técnicas, o movimento já teria questionamentos ou novas demandas.

Partimos, portanto, para um tipo de assessoria onde tanto o diagnóstico como as propostas de ação foram elaborados pelos trabalhadores junto conosco. Trata-se de um processo permanente de prática e avaliação participativa, onde se reformulam e se aperfeiçoam o conhecimento da realidade e as indicações de intervenção para transformá-la.

3) Uma terceira questão versa sobre a relação entre a assessoria e a militância e o espaço de cada uma na interação. É freqüente a solicitação das bases e da diretoria para que os assessores ofereçam respostas a problemas que dificultam e retardam o bom andamento da categoria. A tentação de substituir o militante e a direção é uma constante. **Se começamos a decidir pelos outros atores, passamos a uma atitude de liderança e prejudicamos o processo do qual são protagonistas os membros da categoria.** A eles compete dirigir as lutas, já que são eles os que amargam as derrotas e saboreiam as vitórias das quais participamos como aliados.

4) Ainda um quarto ponto, o que diz respeito **à postura do técnico frente às diversidades político-ideológicas no interior do grupo a quem assessora.** Quando intervém num processo social, o educador descobre, ao longo do trabalho, uma gama de propostas e posições que respondem a formas diferentes de ver o mundo e de encaminhar a questão da transformação social e do poder. **No caso da assessoria sindical, as visões diferenciadas correspondem a formas particulares de perceber o sindicato como aparelho ou como instrumento e de seu papel no movimento operário e dentro da luta de classe.** Sobre essa questão, **não se pode exigir do assessor uma atitude neutra ou aparentemente imparcial,** que corre o risco de despolitizar o caráter do compromisso e a visão crítica da realidade que temos, em favor de uma atitude tecnicista que esvazia o trabalho educativo.

Um problema concreto dessa natureza foi surgindo no nosso trabalho de assessoria. Foi ficando claro para alguns dirigentes sindicais e militantes que os cursos de formação de base, realizados nos fins de semana, representavam em si "uma forma de ação sindical". Na prática, ao privilegiar a organização por local de trabalho, os cursos de base passaram a influir na formação de grupos e de comissões de fábrica, onde o sindicato ainda não chegou de forma organizada. Ao ocorrerem greves e conflitos em algumas empresas, automaticamente militantes e lideranças novas emergiram, mas não necessariamente vinculados ao Sindicato. Os cursos não estariam, pois, voltados apenas para a sindicalização, mas em função do avanço da mobilização da categoria. É sintomático que a percentagem de sindicalização, hoje, não chega a espelhar as mobilizações e greves que ocorreram em 1985.

Ora, a visão dos cursos de base como "forma de ação sindical" não tem a mesma prioridade para todos os dirigentes do sindicato, pois seus desdobramentos e tarefas complementares não se encaixam nas perspectivas e diretrizes de todos os diretores. Talvez a divisão de trabalho e funções variadas dos dirigentes colaborem no sentido de privilegiar mais as tarefas às quais estes estão mais ligados. De qualquer forma, essas diferenças acabam refletindo um processo de convivência na divergência de concepções de método de trabalho de base, de divergências de concepções políticas e mesmo ideológicas.

Ainda que incorrendo no risco sempre presente nas generalizações, afirmaríamos que há uma orientação que confere maior espaço para as bases e novas lideranças emergentes, nas diferentes formas de luta e organização a partir dos locais de trabalho; e outra, que enfatiza a necessidade de maior enquadramento e formalização dos campos de ação da diretoria, das lideranças intermediárias e das bases.

Colocadas no papel, parecem simples e normais as diversidades que ocorrem no cotidiano do trabalho sindical. No entanto, a assessoria, mesmo que mantenha uma ação não-diretiva, não pode assumir uma atitude neutra e imparcial. Não ficamos indiferentes, pois foi exatamente a partir dos cursos de formação de base que se conseguiu um aprofundamento metodológico no processo de dinamização da categoria dos químicos, na medida em que se multiplicaram os cursos e encontros e apareceram os resultados palpáveis desse trabalho. Nestes termos se afirma que o compromisso maior da assessoria se expressa no processo de mobilização e dinamização dos químicos, buscando uma mudança no perfil político-sindical da categoria.

Para terminar, diríamos **que a imagem da assessoria vai ficando mais clara ao longo do tempo.** Não se trata de um tipo de atividade onde o técnico em educação tem respostas para todos os problemas, nem tem mais interesse e compromisso que os próprios membros do grupo. **Mesmo que nosso aporte seja decisivo num problema global ou setorial dos trabalhadores químicos, sempre tomamos cuidado para não se gestar uma relação de dependência ou se criar a sensação junto às pessoas com quem trabalhamos, de que o assessor é brilhante e os militantes são medíocres.**

Ao contrário, o processo de ativação da categoria tem mostrado como resultado o despontar cada vez maior de novos militantes e dirigentes que chamam a si o encaminhamento das questões concretas e cotidianas. Esses resultados reforçam nossa convicção de que estamos em busca do caminho acertado. Reafirmam também nossa postura de respeito ao saber e ao poder da classe operária, à sua luta pela autonomia, ao mesmo tempo que de contribuição à sua dinamização e auto-organização.

Formação de Formadores: Perspectivas Políticas e Experiências

Cláudio Nascimento
Maria Cecília de Souza Minayo

A experiência de Formação de Formadores *aponta para questões presentes em todas as tentativas de reflexão com a classe operária, do seu processo de luta organizativa.*

De um lado está a adequação dos contextos que ampliem o nível de compreensão das experiências concretas no plano ideológico. No caso da Formação de Formadores, este conteúdo tem sempre como referência a dinâmica presente do movimento dos trabalhadores e deve aprofundar o seu significado maior no quadro geral da sociedade de classe.

Do ponto de vista metodológico, a própria prática do curso precisa realizar de forma micro, mas real, a dinâmica democrática, participativa e questionadora que busca no interior do movimento operário, além de se preocupar em treinar as habilidades necessárias à liderança e direção sindical.

Sindicato das Indústrias Químicas e Farmacêuticas, SP, 1986 – Foto de Georges Eyssautier

Perspectivas Políticas da Formação Sindical

Este texto é um esboço, escrito com o objetivo de provocar uma busca coletiva, cujos resultados possibilitem definir mais precisamente as perspectivas políticas da formação sindical. Apresentamos pistas de trabalho e proposições, que necessitam de melhor elaboração, de acordo com as experiências e debates atuais.

Sem dúvida, seria necessário formular uma dimensão histórica do tema, o que não podemos fazer por questão de espaço e de objetivos. A História forneceria elementos indicativos de que, desde a origem, todos os trabalhos de formação foram baseados em perspectivas políticas de experiências populares, contendo objetivos ideológicos, métodos, pedagogias e estratégias, não-específicos do movimento sindical.

Mesmo sendo rápida, a constatação acima impõe uma breve retrospectiva. **Os últimos anos foram caracterizados por multiplicação de grupos, centros de formação e pela busca de métodos novos em pedagogia, adaptados ao campo sindical. A pesquisa e as experiências das novas técnicas e métodos pedagógicos tiveram como objetivo: a) uma participação mais ativa dos sujeitos da formação; b) uma mudança na relação "professor-aluno".**

Nesses anos, o acento foi posto sobre: a) a capacidade coletiva de elaborar democraticamente uma política sindical; b) a busca de comportamentos individuais e coletivos, melhor adaptados a um sindicalismo de classe e de massa; c) a capacidade de analisar as situações e de se expressar coletivamente; d) ensaios de "formação de monitores" ou "formação de formadores".

Tivemos um crescimento quantitativo e qualitativo importante e uma busca de técnicas pedagógicas mais adequadas. Isso foi feito com base na experiência adquirida por instituições que trabalham no vasto campo da educação popular. Podemos dizer que o esforço no campo metodológico e pedagógico contribuiu bastante para o trabalho de formação. Resta-nos prosseguí-lo precisando os objetivos que pretendemos alcançar e as perspectivas nas quais nos situamos. Pois, neste momento em que a construção de um sindicalismo democrático avança, não temos objetivos nem perspectivas suficientemente precisos em matéria de formação sindical.

A maneira polêmica dessa constatação não nos soa falsa. Cremos que traduz um momento da história do nosso sindicalismo, em que, no campo da formação, urge aproveitar a rica herança da educação popular e sistematizar o trabalho de formação a nível sindical.

A formação sindical é um elemento da prática sindical, portanto, é parte de uma estratégia sindical. Seu conteúdo e sua forma dependem dessa estratégia. Ela exige uma política consoante com as necessidades do movimento sindical em determinado momento histórico. Ela é a tradução dessa estratégia em política de formação. Tem como sujeito o próprio movimento sindical, uma força determinada e precisa, que são os trabalhadores. Atua num campo determinado e preciso, o da contradição capital x trabalho.

Ao contrário, o sujeito da educação popular, definido como o povo, é uma força imprecisa e complexa. Atua num campo também impreciso e complexo. **A formação sindical não consiste apenas na formação de quadros ou de militantes. Exige uma estratégia sindical, um plano de formação que corresponda às necessidades de concretizar determinado objetivo, o que é mais que conscientizar, é organizar.**

Seria importante uma análise aprofundada da questão para se compreender por que motivo, nesse período, os problemas de formação foram "pedagogizados", isto é, aplicaram-se instrumentos pedagógicos de uma prática social (Educação Popular) a uma outra prática (o Movimento Sindical), sem se discutirem as especificidades de ambas.

É bom salientar que os **problemas da formação sindical são também decorrentes de questões históricas e estruturais. Ela tem suas origens no anarco-sindicalismo e tem sido um movimento atrelado, seja a partidos políticos (períodos populistas), seja de forma orgânica ao Estado.** Por estes e outros motivos, **carecemos de um "modelo sindical de formação", não de um modelo de formação sindical.** Isto é, tentativa dos grupos de base e dos Centros diversos não poderia e não

pode instituir esse modelo sindical de formação. O que fizeram e fazem ainda é suprir a lacuna, que só poderá ser preenchida pelo próprio movimento sindical, no quadro de um sindicalismo autônomo, democrático e de base. Nesse sentido, a contribuição dos grupos e dos Centros foi e continua sendo importante, mesmo carregando a ambigüidade que lhes é própria.

Concluindo, podemos dizer que a formação sindical continua a colocar problemas de ordem pedagógica, mas a experiência dos últimos anos permitiu um avanço real. Contudo, ela levanta questões de ordem ideológica e estratégica que estão em busca de soluções.

O movimento sindical atravessa uma etapa muito rica e mesmo sem precedentes na história do País. Essa fase, iniciada com o movimento de massas de 1978 a 1980, teve seu ponto culminante com a fundação da CUT em agosto de 1983. É importante salientar que esse movimento teve suas origens na luta de resistência à ditadura militar nos anos 60, através das ações nos locais de trabalho e de moradia.

A etapa atual nos leva ao desenvolvimento de um trabalho de formação à altura das ricas perspectivas do novo sindicalismo brasileiro. Será um elemento fundamental na construção do sindicalismo democrático de massa e de base. Nesse sentido, **os desafios no campo da formação sindical são enormes e inéditos. Pela primeira vez, coloca-se a possibilidade, dentro desse processo, da implantação de um "modelo sindical de formação".**

Com a transição política em curso e, sobretudo, com o recente plano de estabilização econômica (Decreto-lei nº 2.283/fevereiro-86), a luta política e de classes atinge um estágio mais avançado no País. Novos desafios se colocam para o movimento operário-sindical e popular. Trata-se de fazer frente às negociações coletivas, no quadro da livre negociação entre patrões e trabalhadores, discutir produtividade, lucro, enfim, sair da luta puramente de resistência que caracterizou os anos passados e encaminhar a questão do controle operário e da gestão.

O quadro implica avanço do nível de consciência e organização. Exige passos à frente na formação sindical enquanto elemento de estratégia do sindicalismo democrático, autônomo e de massa. A "formação de formadores", no sentido da multiplicação de quadros, adquire força histórica importante.

Um curso: a experiência da história à luz da história das experiências

Os últimos anos têm sido caracterizados, em termos sindicais, pela busca de novos métodos de formação.

Esta busca é marcada pela influência do movimento de educação popular, mais tem ao mesmo tempo um sentido de encontrar a especificdade do que seria uma linha sindical de formação.

A conjuntura sócio-econômica e política atual empurra o movimento operário para novos desafios e dentre estes está colocada a FORMAÇÃO como estratégia de política sindical.

Este trabalho coloca-se na perspectiva acima. Realizado num quadro de transição sindical, traz consigo todas as implicações deste contexto, a nível de conteúdo, forma e a nível político-sindical. Resume uma experiência iniciada de "Formação de Formadores/Monitores" na região Sul do País, praticada por iniciativa da Pastoral Operária Regional e assessorada pelo CEDAC (Centro de Ação Comunitária). O público destinatário, que na verdade é o próprio autor da experiência, consta de 40 trabalhadores e trabalhadoras de Santa Catarina, Paraná, Rio Grande do Sul e uma pequena representação de Minas Gerais e São Paulo. **Os participantes são lavradores, operários da construção civil, vários outros dos mais diferentes ramos industriais, assessores sindicais e professores universitários, pertencentes à Oposição Sindical, à Pastoral Operária e militantes de base.** Seu núcleo comum de interesse é a formação sindical. Como se poderá perceber, a composição diversificada do grupo em alguns momentos dificultou o encaminhamento do trabalho, mas em termos gerais permitiu uma grande abertura e flexibilidade.

Para caracterizar o trabalho, inicialmente vale distinguir sua especificidade em relação à formação de base. Os princípios que presidem a ambos são os mesmos, isto é, apóiam-se sobre a vinculação da teoria com a prática, sobre a participação e sobre a incorporação dos elementos da realidade social. Mas no seu conteúdo e na sua elaboração são distintos.

Enquanto para as bases a questão da dialética entre **teoria e prática** se expressa ao nível da ex-

periência concreta individual dos trabalhadores, quando se trata de formadores/monitores a referida vinculação se faz num âmbito mais amplo do contexto da militância, que são a categoria e a classe.

No trabalho de base, a **participação** diz respeito ao compromisso individual no coletivo de interesses; na formação de monitores também se amplia a abrangência. Ela se situa em termos de representatividade e no que diz respeito ao curso, em particular, implica assumi-lo criticamente, definindo sua dinâmica em termos de conteúdo, forma e concepção política. Portanto, requer uma série de disponibilidades e atributos ainda não totalmente presentes no trabalho de base.

A incorporação dos elementos da realidade no trabalho não diz respeito apenas à realidade vivenciada imediatamente pelos operários na base, mas, partindo dela, a formação de monitores dirige-se aos aspectos conjunturais que permitem vincular o fio da História com a construção do projeto atual da classe.

Os elementos descritos são os marcos tanto do conteúdo como da metodologia empregados na experiência, embora sua explicitação completa só se faça durante o processo de realização do curso. Neste sentido pode-se definir assim seu grande objetivo:

> Dentro do contexto político-sindical do País e tendo presentes as grandes questões do movimento operário na atual conjuntura, contribuir, no âmbito da formação, para situar historicamente os Formadores/Monitores e colocar em pauta os temas que se apresentam como mais relevantes, como sindicalismo unitário , autonomia sindical, relação partidos políticos/sindicatos, nova legislação trabalhista, etc...

S.T.I. Químicas e Farmacêuticas do ABC

Tal objetivo significa propiciar abertura e aprofundamento, num ambiente diferente do contexto da luta diária onde a necessidade de decisão imediata exige uma resposta política única e acabada. Aqui, pelo contrário, trata-se de abrir, de ampliar, de estudar alternativas, de comparar e confrontar, como exercício para a militância e o aprofundamento das alternativas de luta. Portanto, a significância da experiência como um dos elementos da política sindical reside na sua forma aberta e crítica de enfocar as questões pertinentes, juntando método e conteúdo dentro do mesmo objetivo.

Concretamente, o curso dividiu-se em três etapas, realizadas nos últimos fins-de-semana dos meses de maio, junho e julho, com o seguinte temário:

1ª etapa: — A história da classe operária brasileira:
das origens até 1930,
de 1930 a 1945,
de 1945 a 1964,
de 1964 até nossos dias.
— A história da classe operária internacional.

2ª etapa: — A discussão metodológica do trabalho.
— O sindicalismo internacional.

3ª etapa: — A organização sindical brasileira e a legislação trabalhista.
— A construção do sindicalismo democrático.

Como se pode percebr, a importância desse conteúdo liga-se aos objetivos propostos na elaboração do curso, isto é, a dimensão histórica e as questões atuais do contexto político-sindical. Poder-se-ia afirmar que tais temas não oferecem novidade e que seu aspecto informativo poderia ser cumprido dentro de qualquer outro ambiente escolar. Tal raciocínio seria verdadeiro se não se buscasse no interior do trabalho a vinculação entre a prática de luta dos participantes com a teoria, e nesse sentido integrasse realidade x conteúdo x participação política. Portanto, se há algo talvez responsável pelo avanço provocado no grupo através do curso, reside menos no conteúdo em si do que nos pressupostos políticos gerais e no marco referencial teórico-metodológico que embasam o referido conteúdo e permeiam todo o trabalho.

Os passos de cada etapa vêm apresentados esquematicamente a seguir.

O local escolhido para a realização das I e II Etapas do curso foi um bairro popular de Joinville (SC). Os participantes hospedaram-se nas casas dos moradores, o que possibilitou um ambiente muito acolhedor e solidário entre a

população e os trabalhadores do encontro. Depois da estafa de cada dia de reflexão, o "forró" promovido pela comunidade e altamente desejado por todos cumpria o papel de descontrair e integrar. A III Etapa desenvolveu-se em Curitiba, por decisão do Coletivo, por se tratar de um lugar mais central para todos.

Com relação à sua condução, o curso inicialmente ficou muito centralizado nas mãos do assessor. As avaliações sucessivas, resultantes do próprio encaminhamento, promoveram um gradual deslocamento de responsabilidades para o coletivo, com relação à preparação dos temas, à abordagem metodológica e às análises políticas brotadas a partir do próprio encontro. Na discussão do encaminhamento metodológico o assessor contou com a contribuição do grupo Nova.

Os passos seguidos e repensados

I Etapa

A primeira etapa do trabalho consistiu no estudo e na discussão da Classe Operária Brasileira e Internacional e na construção de módulos correspondentes aos temas.

PARTE A – DAS ORIGENS DA CLASSE OPERÁRIA BRASILEIRA ATÉ 1930

O trabalho começou com a projeção do filme sobre a época, denominado "Essa luta é nossa", produzido pelo Núcleo de Educação Popular 13 de Maio.

A seguir, o grupo de 40 se dividiu em oito subgrupos de cinco participantes para discutir a seguinte questão:

> Se nós formos dar um curso para trabalhadores sobre esse período, o que seria fundamental para transmitir aos trabalhadores?

Efetuada a discussão nas equipes e socializada em plenário foi feita uma exposição do assessor, completando alguns pontos não suficientemente claros na primeira parte do exercício. A partir daí o coletivo criou o primeiro módulo desta etapa, que vem resumido a seguir:

- Origens da Classe Operária
- Industrialização
- Os Imigrantes
- Condições de vida e de trabalho
- Greve e reivindicações
- Economia colonial (exportação)
- Política (oligarquia rural)
- Ideologias/Imprensa
- Organização operária – sindicatos livres
  - seções de fábrica
  - de ofício
  - de base
- Tenentismo/Classe Média
- Legislação social (Estado)
- Repressão
- Revolução de 30, Burguesia Industrial

A partir do módulo, novamente os participantes foram divididos, agora em três grupos, cada um com determinada tarefa, detalhada abaixo:

1º grupo: Programar um encontro de **um dia** para **Dirigentes Sindicais**, sobre "Das Origens da Classe Operária até 1930".

2º grupo: Programar um encontro de **três dias** para **Trabalhadores de Base**, sobre o referido módulo.

3º grupo: Programar, sobre o mesmo módulo, um encontro de **cinco dias** para militantes da **Pastoral Operária.**

As diferentes equipes preparam tanto o conteúdo quanto a forma de aplicação, preocupando-se em:

- partir da realidade dos trabalhadores;
- dar informações usando recursos pedagógicos como **slides**, filmes, cartazes;
- passar os conhecimentos sobre a época que ajudam a formação da consciência dos operários;
- sistematizar os conhecimentos através de recursos que propiciam vivenciar e ressaltar os aspectos formativos da experiência, particularmente a dramatização.

Da parte A o plenário tirou também algumas conclusões. A respeito do conteúdo, observou-se que:

- A compreensão da história leva a verificar que determinados atos humanos, por seu significado político, permanecem e têm significado até hoje.
- Um conteúdo histórico que se transmite está ligado a um todo histórico.

Com respeito à metodologia, concluíram que **a maneira de trabalhar a História na formação operária precisa estar ligada à necessidade de militância atual. Isto é, deve-se pensar em que sentido determinado FATO HISTÓRICO enriquece e ilumina a prática de luta dos trabalhadores hoje.**

PARTE B – O PERÍODO HISTÓRICO DE 1930 A 1945

O estudo deste período iniciou-se com uma exposição do assessor. Terminada esta, os oito grupos se reuniram para elaborarem o módulo II, que não explicitaremos aqui. Refere-se às questões econômicas, políticas, ideológicas e particularmente à organização sindical.

Após a elaboração final do módulo em plenário, passou-se a um exercício de avaliação. É necessário dizer que nas equipes de discussão foram escolhidos um coordenador (encarregado da dinâmica no interior do grupo), um relator para descrever o trabalho no plenário, e dois avaliadores. Estes últimos analisaram então o comportamento participativo e a liberdade de expressão dos participantes nas equipes e no coletivo. Em conjunto, levantaram uma reflexão sobre o sentido das observações sobre a questão da distração, do desinteresse, da monopolização da palavra, etc. Tais falhas podem ser um indicador, para o grupo e para quem esta assessorando, do interesse pelos temas ou da dinâmica de trabalho.

PARTE C – O PERÍODO HISTÓRICO DE 1945 ATÉ 1964

Após a explanação do assessor sobre a etapa histórica, foram constituídas quatro equipes para trabalharem por áreas temáticas, extraídas da exposição. Dessa forma elaborou-se o terceiro módulo, nos mesmos moldes dos dois primeiros.

PARTE D – O PERÍODO DE 1964 ATÉ OS DIAS ATUAIS

O conhecimento do período foi apoiado na experiência pessoal dos participantes. Escolheram-se cinco trabalhadores, um do Rio Grande do Sul, um do Paraná, um de Santa Catarina, um de São Paulo e um de Minas Gerais, para contarem, em plenário, a sua experiência vivida como trabalhador e como cidadão. Em seguida, em grupos, os outros participantes, reunidos por Estado, completaram as informações dos primeiros. Com a colaboração de todos, de novo em plenário foi produzido o módulo IV.

PARTE E – HISTÓRIA DA CLASSE OPERÁRIA INTERNACIONAL

No último dia da primeira etapa o curso versou sobre a História da Classe Operária Internacional. Tema bastante difícil para o auditório que pela primeira vez ouvia falar dele, com o agravante da forma de transmissão. O único recurso didático disponível era um gráfico produzido pelo assessor. O acúmulo de informações não permitiu, então, que se processasse uma discussão à altura do assunto abordado. Perguntamo-nos, numa avaliação posterior, se não teria sido melhor deixar para outra oportunidade, com mais tempo e amadurecimento do grupo, o referido estudo. De qualquer forma, foi produzido pelas equipes de trabalho o módulo V, a partir da árdua exposição do assessor.

S.T.I. Químicas e Farmacêuticas do ABC

Avaliação da I Etapa

Terminados os três dias de encontro, fez-se uma avaliação, da qual todos participaram, visando os próximos meses de estudo. Segue-se um resumo da mesma.

Localização do Curso — O coletivo julgou excelente o fato de se hospedar numa comunidade popular, embora tenha havido alguns pontos questionáveis com relação à localização: poderia ser um lugar mais central; faziam falta quadro-negro e certos equipamentos didáticos.

Conteúdo — Foi analisado como muito profundo mas bastante pesado e difícil, tendo em vista o pequeno grau de informações que os participantes detinham sobre os vários fatos históricos.

Dinâmica do trabalho — Foi muito valorizada por alguns participantes a conjugação entre conteúdo e metodologia, o trabalho em grupo, a avaliação permanente assim como o permanente esforço de sistematização de acordo com o objetivo concreto da formação sindical. Levantaram-se questões sobre o encaminhamento do curso, o papel da assessoria que no início absorveu muito trabalho e sobre a dinamização do grupo nos momentos de maior tensão e cansaço. Houve também uma demanda explícita de aprofundamento da metodologia de formação sindical.

Coordenação — A questão da coordenação geral do curso constituiu-se no "calcanhar-de-aquiles" dessa I Etapa. Teoricamente, havia sido pensada uma equipe para conduzir não só a realização como a preparação das atividades. Por questões de dificuldades de se encontrar e se organizar, a coordenação não aconteceu. O assessor acumulou funções. Como é óbvio, isso refletiu nos três dias de encontro. Foi exigida uma revisão, embora a II Etapa do curso, no mês seguinte, tenha pecado pela mesma falha.

Participação — Observou-se que a falta de informação dificultou a participação, fazendo com que em alguns momentos o plenário parecesse uma sala de aula. O ponto alto ficou com a etapa final do IV módulo, onde as experiências pessoais puderam se expressar, e nas dinâmicas que exigiam o compromisso de todos, como a dramatização. De qualquer forma, a continuidade do curso previa um repensar desse aspecto fundamental na formação sindical.

II Etapa

Esta etapa foi realizada no fim do mês de junho de 1985. Mais uma vez o encontro foi preparado apenas pelo assessor. Este não pode se encontrar na data combinada com o grupo de coordenadores. Enquanto dois deles não quiseram se reunir sem a presença do assessor, com o 3º não foi possível a comunicação. Esse fato que aparentemente é de somenos importância tem um sentido político. Pois o terceiro grupo não só julgava dispensável a presença do assessor na reunião preparatória (já que ele não poderia comparecer na data prefixada) como chegou a se preparar para o trabalho. Assim, de certa forma, mesmo involuntariamente, o trabalho da II Etapa — preparada apenas pelo assessor — ficou imposto ao grupo. Tentou-se avançar na questão metodológica e buscar um maior nível participativo do coletivo durante os dias do curso. Antecipadamente foram enviadas a todos os participantes três apostilas. Duas tratavam da questão metodológica: "Técnicas e Métodos da Educação Sindical", um texto extraído do livro **Manual para Educadores Sindicales,** do Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) (Caracas, Venezuela), e "Expressão Oral" — Subsídios para a Formação de Lideranças Populares, extraído da Cartilha de Capacitação, série Educação Popular do Vicariato de Pastoral Operária de Santiago do Chile. O terceiro texto, "Sindicalismo Internacional", foi produzido pelo assessor especialmente para o curso.

Os dois primeiros artigos correspondiam a uma preocupação expressa do coletivo de aprofundar a questão metodológica de abordagem da formação sindical. O segundo significava o tema a ser incluído na presente etapa.

Parte A — A primeira parte dessa II Etapa visou ao mesmo tempo dar continuidade e rememorar o que já se havia discutido no mês anterior, e aprofundar metodologicamente o trabalho. Na prática, retomou-se o tema "Origens da Classe Operária Brasileira até 1930". O exercício consistiu não mais em pensar como transmitir o módulo, mas em aplicá-lo concretamente durante o curso. Foram de novo organizados três grupos e preparado o trabalho. O coletivo era participante e algumas pessoas foram escolhidas como analistas do exercício, na avaliação realizada após o desempenho das várias equipes. Constatou-se, então, a riqueza dessa dinâmica para todos e o avanço metodológico atingido, pois as dificuldades e as questões da prática de formação apareceram concretamente.

Parte B — A segunda parte versou sobre o **Sindicalismo Internacional.** O texto mimeografado em poder dos participantes foi dividido em quatro partes, para quatro grupos, e assim preparado o mesmo número de módulos a serem aplicados, tendo, como na **Parte A,** o coletivo como platéia:

1ª) Das Origens do Sindicalismo até a I Guerra Mundial;

2ª) Da I até a II Guerra Mundial;

3ª) As estruturas sindicais atuais;

4ª) As perspectivas de reestruturação do sindicalismo internacional.

Na II Etapa do trabalho, como já se afirmou, o avanço do grupo foi marcado em termos metodológicos. Além de cada grupo transmitir o módulo para os companheiros (módulo pensado em

termos de conteúdo e forma), foi dada ênfase especial à avaliação. Os dois observadores de cada grupo, mais os avaliadores do coletivo e o assessor, no fim do plenário, tiveram um espaço amplo para discutirem a questão do comportamento grupal, dos métodos e técnicas empregados, da expressão oral e análise política do conteúdo e da participação do conjunto. Com relação à **Parte B** são necessárias algumas observações. A heterogeneidade do grupo aliada ao fato de ter sido fornecida apenas uma apostila como referência para o estudo e elaboração do módulo sobre Sindicalismo Internacional levaram a conclusões apressadas dos participantes a respeito do tema. **E aí se levanta uma séria questão política da formação sindical, no sentido de que os assuntos abordados podem (e são colocados para isso) ter conseqüências na prática de luta dos participantes. Na medida, portanto, em que determinadas questões explicitadas de forma monolítica ou sem suficientes informações do contexto, podem conduzir a conclusões e posturas equivocadas teórica e praticamente.** Essa reflexão levada a cabo na avaliação da II Etapa provocou o questionamento da oportunidade de colocar um tema tão amplo e complexo num primeiro curso para formadores, sem tempo de sedimentação suficiente para aproveitá-lo na cotidianeidade da luta organizativa.

III Etapa

A avaliação da II Etapa outra vez remeteu à questão da coordenação. Para que não se reincidisse nos erros das anteriores, a III foi descentralizada por Estados (grupos de Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul), cabendo a cada um a preparação e a responsabilidade pelo desenvolvimento do seu tema. Ao assessor restou a tarefa de enviar subsídios para as equipes. O encontro realizou-se não mais em Joinville e sim em Curitiba, por decisão coletiva.

O grupo de Santa Catarina encarregou-se de estudar e organizar o trabalho sobre "Negociação Coletiva dentro da Legislação Trabalhista e as propostas atuais sobre o tema da Livre Negociação".

Aos participantes do Paraná coube preparar o tema "Estrutura Sindical atual e as várias propostas de mudança que hoje ocorrem com relação à questão".

A equipe do Rio Grande do Sul responsabilizou-se por promover "Uma radiografia da legislação trabalhista atual e pensar um Novo Código do Trabalho".

Tema A — A Negociação Coletiva

O grupo de Santa Catarina trouxe sindicalistas com experiência de negociação. Em plenário, essas pessoas explicaram os aspectos conceituais, legais e políticos da questão. Em seguida, dividiram o coletivo em grupos para debaterem os diversos documentos referentes ao tema. Depois, partindo para a prática, organizaram um sociodrama representando **Uma Greve.** Todos os protagonistas da negociação foram colocados em ação, após o que fez-se uma avaliação muito participada sobre o conteúdo e o encaminhamento metodológico do trabalho.

Tema B — Radiografia da Legislação Trabalhista Atual e Novo Código do Trabalho

Num primeiro momento, foi dada uma fundamentação sobre alguns conceitos de economia política manipulados na legislação ou a partir dela: salário, lucro, mais-valia. É interessante observar que, aqui, a economia não entrou como uma disciplina isolada, mas no interior da discussão sobre a legislação. A seguir, o grupo do Rio Grande do Sul promoveu uma exposição sobre o tema que lhe competia de forma participativa e crítica. Depois, em grupo, os participantes formularam propostas que foram sendo afixadas na sala do plenário, sobre um novo Código do Trabalho.

Tema C — A Estrutura Sindical

O grupo do Paraná trouxe vários textos existentes sobre o tema, distribuiu-os pelos grupos de trabalho, e a partir da leitura pediu a cada equipe que elaborasse um pequeno plano da estrutura de organização sindical. As propostas foram colocadas em cartazes e espalhadas por toda a sala de reuniões. Fez-se um imenso painel, onde apareciam idéias e proposições muito criativas e brilhantes e outras inconsistentes. Provinham do nível de conhecimento e de experiência de cada equipe.

A expressão gráfica tornava mais contundente a qualidade do que se queria explicitar. Foi um momento muito intenso de avanço no trabalho formativo. Discutiram-se no plenário questões como a relação sindicato-partido, a liberdade sindical com relação ao Estado e aos patrões, o tema da autonomia, das dependências, a relação dos diferentes órgãos dentro da estrutura. Foi interessante que os grupos não se fixaram nas estruturas que a CUT e a CONCLAT propõem, ao contrário, até ultrapassaram-nas. No fim, obviamente não se chegou a uma conclusão unânime e acabada, o que parece positivo num exercício de reflexão.

Avaliação Final

A terceira etapa, sem dúvida, foi a melhor parte do curso. Certamente ela é o resultado de uma busca coletiva de compreensão dos conteúdos e da metodologia durante todo o trajeto do trabalho e, nesse sentido, foi sua medida final. Observou-se um avanço significativo em termos de homogeneização do coletivo para o debate, superando as etapas iniciais de grandes disparidades. Momentos houve em que as reflexões no plenário refletiam um domínio coletivo dos temas, transcendendo a níveis de escolaridade ou das experiências diferenciadas.

A avaliação final, como já transparece no decorrer do relato, foi, de um lado, de valorização do trabalho como um todo, como uma possibilidade de "parada" para reflexão dentro do embate da luta cotidiana. Com relação ao conteúdo, o questionamento mais se refere às duas partes: História da Classe Operária Internacional e Sindicalismo Internacional. Não que os temas sejam irrelevantes, mas necessitam de maior esforço de tempo e mais material de fundamentação a fim de que provoquem verdadeiro avanço no grupo de trabalho. Para muitos participantes, os assuntos estudados significaram uma abertura ímpar para o debate e a militância sindical.

Com relação à metodologia, houve algumas divergências na avaliação. Alguns concordavam que ela deve estar imbricada todo o tempo com o conteúdo e assim compreendida como uma forma política de condução do trabalho. Outros achavam que a questão metodológica necessita ser aclarada e transmitida como um conteúdo científico à parte durante os cursos de formação sindical. É uma polêmica aberta, que revela a necessidade de um debruçar mais cuidadoso sobre o tema. Considera-se que uma etapa ausente do trabalho, a ser cumprida na sua contituidade, é a de explicitar a questão metodológica implícita no curso. Em outras palavras, **a tarefa seria recuperar não apenas o relato da experiência, mas conseguir que os sujeitos do processo aprofundassem a sua significância, pois a questão metodológica está referida a uma postura política.**

No que diz respeito à direção do trabalho, voltou-se à questão da coordenação. Foi criticada a quase ausência dela no início do curso e a importância que teve o fato de descentralizá-la na III Etapa. Na verdade, **a coordenação participativa é ao mesmo tempo objeto de formação sindical como do sindicalismo democrático; portanto, torna-se uma exigência de qualquer programação com os trabalhadores.**

Considerações Finais

No final desse relato esquemático de uma experiência de Formadores/Monitores seria importante assinalar duas observações:

A primeira diz respeito à questão do conteúdo. Como se pode perceber pelos módulos, ele tem uma extensão praticamente inesgotável e certamente mereceria uma crítica sobre a sua viabilidade de execução num curso de nove dias. No entanto, é necessário lembrar os objetivos que se tem em mira. Não se trata aqui de um plano acadêmico, onde o aprofundamento e as distinções sobre cada tema estão em função de uma excelência intelectual. **No caso dos trabalhadores, opera-se com as necessidades da militância. A disposição cronológica ou os detalhes dos fatos históricos são menos importantes do que a compreensão da dialética dos acontecimentos e dos determinantes da realidade social. Os trabalhadores se apropriam do saber como ferramenta de luta para construção de seu projeto de classe.**

O segundo comentário diz respeito à abertura que se faz aqui da dinâmica interna de avaliação permanente do curso como tal. Poder-se-ia ter optado por uma forma neutra de relato, onde conteúdo, método e dinâmica fossem vistos como componentes estanques do trabalho. **Preferiu-se abrir ao leitor o que houve de luta interna, de fracasso, de tentativa, e também de êxito. Cremos que só assim os interessados na questão da formação sindical poderão encontrar as fontes de socialização de suas preocupações,** particularmente num momento em que o tema brota como algo fundamental e imprescindível no interior da reflexão política sindical.

Como foi assinalado na introdução, o que se pretendeu, nesse artigo, foi apenas indicar algumas pistas a serem retomadas e aprofundadas, nesse campo de interesse, por nós próprios ou por outros.

Formação Operária - Alguns Pressupostos

Carlos Minayo Gomez

A questão da Formação Operária se coloca hoje como grande desafio para o avanço da organização da classe trabalhadora, dentro e fora dos sindicatos e no interior das duas grandes centrais, CUT e CGT.

S.T.I. Químicas e Farmacêuticas do ABC — Foto de Fernando A. Rodrigues

Introdução

Ao abordarmos a questão da "Formação Operária", assunto tão amplo como atual e controverso, propomo-nos a delinear alguns pressupostos e a trajetória deste tema no contexto brasileiro. Primeiramente queremos distinguir a formação que se processa a partir da luta cotidiana dos operários e da participação nos conflitos próprios da relação entre capital e trabalho, dos **momentos de reflexão sistemática** que propiciam a análise das experiências vividas e o embasamento teórico em vista da sua prática social. É dentro da segunda perspectiva que encaminhamos esse artigo, tentando sempre reafirmar que a política de formação está em função da luta dos trabalhadores.

A partir daí detemo-nos em três tópicos, que sem serem exclusivos, consideramos relevantes, frente ao objetivo deste texto: contribuir para o debate de algumas questões que permeiam o tema referido.

O primeiro diz respeito à importância conferida à formação como estratégia de política sindical. Nesse ponto o peso da reflexão recai sobre a questão da "democracia" como alvo a ser constituído, e dia a dia recriado no interior do movimento operário.

O segundo tópico está referido à forma como alguns educadores vêm conduzindo o processo de formação sindical e os pressupostos teóricos que o condicionam.

O terceiro, quase como um apêndice, é um rápido mapeamento histórico da formação sindical e algumas referências a seu estágio atual.

Formação Sindical e Democracia

Partimos do pressuposto de que a **prática democrática sindical vem condicionada pelo peso e pela importância dada à formação sindical.**

Obviamente, na maneira de enfocar a formação incidem fatores relativos à concepção político-ideológica dos grupos, correntes ou partidos presentes no movimento operário sobre o processo de transformação social e de institucionalização democrática no atual momento histórico. Essas diversas concepções expressam estratégias diferenciadas que refletem o privilegiamento do desempenho da máquina sindical, da burocracia sindical (sem nenhum teor pejorativo na expressão) ou da organização e mobilização da categoria, da representatividade, do estímulo aos mecanismos de participação nas decisões fundamentais, ou ao trabalho nas unidades de produção.

Sustentamos a tese de que "formação é poder" e determinado tipo de poder treme perante a formação dos outros. **A política de "cúpula", de "conchavo" das direções sem representatividade está alicerçada numa base assistencial, num "centralismo autoritário" para quem a categoria, de forma aberta ou camuflada, se constitui em "massa-de-manobra".**

Portanto, a rigor, há um reconhecimento unânime da necessidade de formação, mas existem diversos complicadores que impedem esse reconhecimento de se realizar em fatos. Ao observar o comportamento das direções sindicais, vemos que dificilmente assumem coletivamente a formação como um elemento integrante, indispensável da ação sindical. Costuma ser considerada como um adendo ou algo complementar ao conjunto das atividades cotidianas. Por isso, ignoram ou até dificultam, por razões diversas, entre as quais está incluída a insegurança (medo?), as atividades de formação.

Encontramo-nos com o paradoxo de que **alguns setores do movimento sindical reivindicam a autonomia sindical com relação ao Estado e aos partidos políticos, mas desconhecem que ela é um processo a ser construído no interior dos próprios sindicatos ou organizações operários.** A autonomia representa também um tipo de atuação garantida com quadros à altura das suas responsabilidades, com conhecimento apropriado ao seu **métier** e com ativistas e bases, avançando na compreensão crítica das diversas determinações de sua condição de classe. Na medida em que se tornam sujeitos de suas ações e decisões, com capacidade de discernimento, aceitam ou questionam com fundamento as propostas da direção.

A formação propicia o avanço e a reformulação da prática coletiva, que, por isso, adquire maior consistência. Constitui-se, portanto, numa exigência, numa reivindicação interna inerente aos compromissos ou responsabilidades assumidos pelos trabalhadores. É uma necessidade do "exercício" sindical, logo, um interesse de classe.

Extraímos daí uma conseqüência: não há prática sindical coerente se não vem informada por um **plano de formação.** Um plano de formação adequado dirige-se para alimentar e fundamentar a ação, e parte das diferentes necessidades dos membros e da própria organização. Ele não é resultado único da contribuição de especialistas, mas pensado, discutido e definido nas diferentes instâncias deliberativas das organizações operárias. Tem, como perspectiva, socializar o saber acumulado no movimento operário e sindical, as análises, as diversas posições e o debate referente ao momento histórico da sociedade.

S.T.I. Químicas e Farmacêuticas do ABC

Implementar um plano de formação, portanto, supõe combinar programas que vão desde a análise básica do sistema capitalista, das formas como se realizam a dominação e alienação da classe operária, até a análise e fundamentação das reivindicações, dos direitos adquiridos. Supõe também os diversos treinamentos para um desempenho eficiente das tarefas assumidas no movimento. Em suma, visa ultrapassar a ideologia dominante, muitas vezes assumida também pelas cúpulas sindicais, que confere aos operários o **status** de "menoridade" e os impede de participar ativamente.

A materialização do plano de formação permite o real envolvimento coletivo na definição, implementação e avaliação da política sindical (os objetivos a serem atingidos, as estratégias a serem adotadas) nos diversos níveis ou instâncias do movimento. Representa introduzir uma nova dinâmica que permeie o conjunto da agenda sindical, dos departamentos existentes, de forma a abrir permanentes "espaços de formação" onde unicamente costumam aparecer informações e serviços assistenciais ou técnicos.

Em resumo, **pensar a Formação Sindical como uma estratégia de política sindical significa garantir dentro da organização princípios de prática democrática questionadores do poder autoritário e "cupulista"**, e conseqüentemente comprometer um maior número de setores operários com o processo de transformação social.

Alguns Pressupostos da Formação Operária

A Formação Operária tem pressupostos que vinculam a luta concreta dos trabalhadores com categorias de análise que questionam as práticas e a ideologia capitalista, dentro de uma abordagem metodológica dialética.

A análise das diversas práticas de formação operária (tanto as narradas neste número da Revista PROPOSTA como muitas outras a que temos acesso), da postura dos agentes/educadores explicitada também nos seus discursos, leva-nos a indagar sobre os referenciais que informam o processo específico de formação. Nesta reflexão damos maior ênfase à postura do educador, uma vez que ele ocupa um lugar determinante na condução do processo.

Está fora de nosso propósito abordar o grau de interferência que as experiências de educação popular, nas últimas décadas, tiveram sobre a forma como vem sendo conduzida a educação operária. Essa influência certamente existe e em alguns casos tem sido determinante. Sabemos, por outro lado, que a formação operária não se realiza da mesma forma que a educação escolar. Seu referencial é mais sócio-político do que pedagógico, isto é, situa-se antes no campo teórico das ciências sociais que no campo da educação formal e tem como preocupação central, em lugar da integração no sentido da acomodação social, a luta de classes.

S.T.I. Químicas e Farmacêuticas do ABC

Os conceitos básicos manipulados na formação estão em torno de "classe", "consciência", "organização", "transformação social", "democracia". Noutras palavras, não se fala de formação em geral, mas daquela que:

a) contribui para o processo de tomada de consciência dos trabalhadores de sua condição de classe;
b) visa fortalecer e ampliar sua auto-organização fundada sobre bases democráticas e representativas.

Para realizar o proposto, no interior da luta concreta dos trabalhadores, os agentes/educadores a que nos referimos acima pautam-se por uma metodologia que:

a) leva em conta o saber dos participantes;
b) adota uma dinâmica tendente a reduzir o caráter diretivo de sua intervenção;
c) apresenta flexibilidade a depender do nível de inserção no movimento (assessoria eventual ou acompanhamento permanente), ou da etapa de avanço dos grupos atendidos (trabalho com lideranças ou grupos de base de setores de uma categoria ou categorias de trabalhadores).

Tendo essas constatações como referências, iniciamos uma reflexão direcionada a estabelecer premissas que, a nosso ver, constituem parte do corpo ideológico do trabalho de formação operária. Ao aproximarmo-nos, para tal fim, de **algumas categorias** nós o fazemos de forma restrita e analítica. Isto é, tomamos essas categorias referidas unicamente ao campo que nos interessa e separadas apenas com a finalidade de facilitar a discussão.

Questionamento da Divisão do Trabalhador

Destacamos três manifestações de divisão do trabalhador a serem consideradas no trabalho de formação operária:

– a divisão originada no interior do próprio processo de trabalho;
– a dicotomia entre a luta nos locais de trabalho e no sindicato;
– a separação entre a luta econômica e a luta política.

Vemos um começo de resposta a essa divisão quando o trabalho de formação operária situa-se na perspectiva de tornar os participantes sujeitos e não meros receptores de informações e normas a serem obedecidas. Essa postura se contrapõe à lógica da chamada "gerência científica",[1] como

[1] Ver Harry Braverman, em **Trabalho e Capital Monopolista.** Rio de Janeiro, Ed. Zahar, 1977, Cap. V. André Gorz, "Divisão do Trabalho, Hierarquia e Luta de Classes", **Divisão Social do Trabalho, Ciência, Técnica e Modo de Produção Capitalista.** Ed. Escorpião, Porto, Portugal, 1974 (167-215).

Foto de Roberto Parizotti

estratégia do capital, que impõe a separação entre os que pensam, e portanto dirigem, e os que executam e tendem a ser reduzidos a simples "objetos". Os operários são assim tratados como máquinas, realizadores de tarefas previamente parceladas e excluídos de qualquer tipo de iniciativa. **O gerenciamento chamado "científico" cria a ilusão de que essa divisão introduzida no processo de trabalho representa somente uma função técnica e econômica das relações de produção, mas, na verdade, além de consagrar a alienação do homem em relação ao produto de seu trabalho, acrescenta a alienação quanto ao processo de produzi-lo, através da fragmentação das tarefas e da expropriação do saber-fazer.** Portanto, as relações estabelecidas no processo de trabalho constituem um espaço privilegiado de luta política, econômica e ideológica, isto é, de luta de classes.

A formação operária, ao se apoiar numa lógica inversa à que submete os trabalhadores, encontra, nos condicionantes estruturais do modo de produção capitalista que se refletem de forma direta no processo de trabalho (parcelamento das tarefas, desqualificação do trabalhador e controle hierárquico), uma referência metodológica para fundamentar o conteúdo e a forma das práticas educativas. Assim, contrariam-se esses condicionantes do ponto de vista do conteúdo, quando se desvendam os meandros da dominação, como ela se dá e se reflete na luta travada cotidianamente no interior da produção e quando são analisadas as possibilidades de resistência e de avanço nas conquistas operárias. Mas

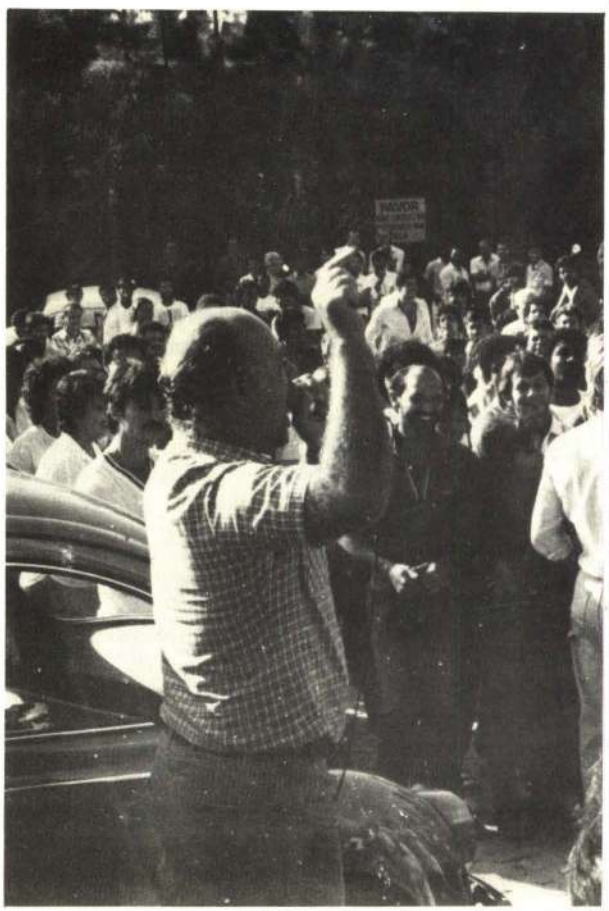
também quebra-se a lógica do capital quando os trabalhadores são colocados em situação de se sentirem seres totais (e não apenas força de trabalho, "mercadoria"), capazes de pensar, planejar e decidir de acordo com seus interesses organizativos.

O empreendimento formativo, portanto, não pode ficar limitado a cursos de doutrinação. **Se visa à organização operária, a forma democrática de atuação já tem que ser praticada nas discussões que promove, nos hábitos de avaliação, de crítica e de questionamento, de criar correlações, de realizar sínteses e de, em última instância, exercer o poder.** Uma vez que o objetivo da reflexão não é apenas compreender, mas transformar, exige-se uma postura dos "monitores" ou "formadores" diferente do comportamento do professor tradicional. Em todo processo formativo, para ser frutuoso, tem que se efetuar uma cuidadosa seleção e discussão das informações a serem transmitidas e dos mecanismos mais apropriados para dirigir e manter o controle da luta, visando reduzir o espontaneísmo e se contrapor às táticas de dominação patronal, inclusive as incorporadas quando se ministram os cursos.

Nas várias experiências narradas nesse número da Revista PROPOSTA podem ser observados os cuidados em quebrar a lógica da divisão imposta exteriormente pelo modo de produção capitalista. Particularmente os trabalhos da equipe URPLAN/PUC-SP e da equipe FASE-SP estão atentos para questionar, através do que denominam "sensibilização", a ideologia e a prática patronais que consideram os trabalhadores apenas como "um dos fatores de produção". Isso explica a emoção sentida e relatada pelos Químicos do ABC ao descobrirem, no grupo, o seu valor, sua importância, sua inteligência e sua capacidade de agir, de decidir e de se organizar. Tal descoberta seria tão óbvia se não lhes fosse inculcado, durante toda sua trajetória na fábrica, exatamente o contrário. Essa inculcação se choca com as expressões de inconformismo e de resistência, inícios do processo de organização nos locais de trabalho, a serem aprofundados nos cursos.

Uma segunda divisão a ser questionada é aquela que, sob diversos ângulos, contrapõe a luta e organização nos locais de trabalho à organização sindical. Trata-se de uma divisão criada primeiramente pelos próprios setores patronais, que pretendem reconhecer como interlocutores uma das duas instâncias, a depender do grau de combatividade das mesmas. Por outro lado, no interior do próprio movimento operário existem posições de desconfiança mútua entre ambos os níveis organizativos, seja por uma visão mais próxima ao corporativismo que reduz o universo da luta aos interesses locais, seja por uma concepção burocrático-autoritária que não aceita a existência de espaços de luta operária fora do controle direto e exclusivo da direção sindical.

O trabalho de formação operária tem que se inserir no processo que supera a dicotomia referida. **Ele parte do reconhecimento do processo de trabalho como local privilegiado da luta de classes e busca compreender as formas organizativas, ainda que incipientes, que aí existam. Ao mesmo tempo, impulsiona essas lutas, reconhece suas lideranças e suas instâncias de poder e assim fortalece a organização sindical como expressão coletiva da categoria.** Ao agir assim, o processo de formação amplia o âmbito e a qualidade das discussões, transpondo-as das questões burocráticas para os temas centrais do movimento dos trabalhadores. As experiências da FASE-Porto Alegre com os operários do calçado, e da FASE-São Paulo com os Químicos do ABC, são exemplos dessa quebra da divisão sindicato/locais de trabalho. Na medida em que se criam pontes entre as duas instâncias e isso se torna parte das diretrizes da política sindical, dinamiza-se o movimento da categoria e suas lutas passam a ter maior consistência e articulação.



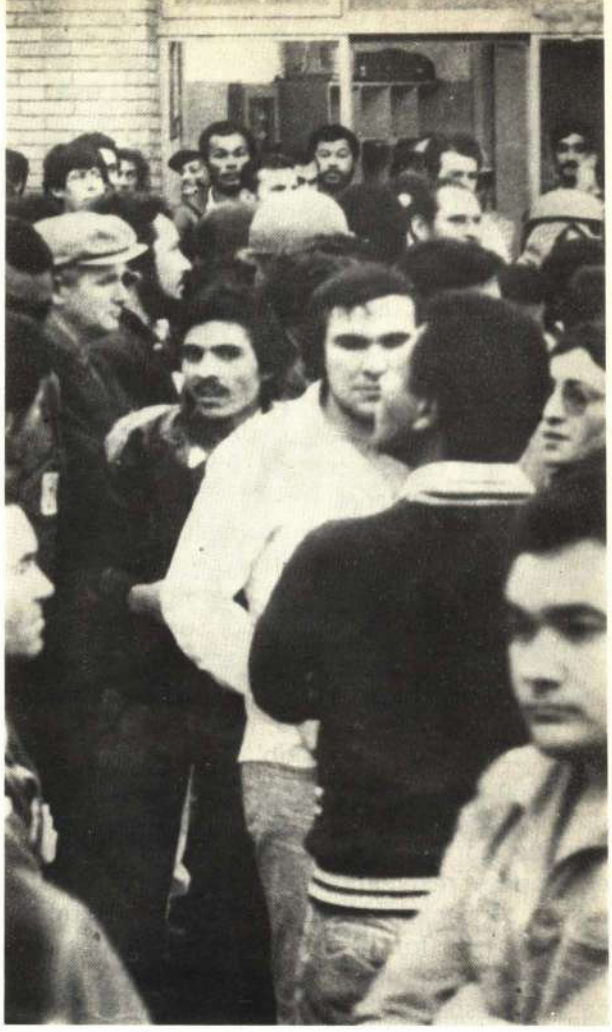
S.T.I Químicas e Farmacêuticas do ABC

O terceiro aspecto a ser tomado em conta, no empenho para quebrar os elos divisionistas da dominação, é a incorporação da dimensão política no campo da luta e da formação operária, em oposição à ideologia que reduz o âmbito da cidadania do trabalhador à unidade de produção ou, quando muito, ao sindicato corporativo. Para tal fim, **é necessário desvendar todas as estratégias do capital veiculadas não só no processo de trabalho, na política trabalhista, mas também na política financeira, econômica, no avanço das formas produtivas e no controle do processo social.** O recorte entre o campo sindical e o político, que às vezes predomina na análise e nas práticas do movimento operário, é o reflexo do recorte imposto pela classe dominante, entre o espaço da empresa e a sociedade civil. Tal visão compartimentada da realidade está incorporada historicamente na legislação trabalhista e na política de controle do Estado em relação ao movimento operário. Mais que isso, porém, os próprios operários assumindo a ideologia dominante tendem a limitar sua atuação e sua reflexão ao que a classe patronal estipula como específico do campo sindical.

Os projetos de formação, portanto, têm que estar abertos a essa distorção apontada, que se realiza na teoria e na prática, e buscar as formas de superação. A perspectiva de luta dentro da fábrica pode significar mudanças no controle do processo produtivo e conquistas relativas às condições de trabalho, mas não deve perder de vista nem o conjunto do movimento operário nem o controle do processo social onde a luta de classes se dá de forma ampliada. **Por isso, a atividade sindical tem que estar referida e vinculada à luta política que visa à superação das contradições do modo de produção capitalista.**

A experiência de "Formação de Formadores", dirigida por Cláudio Nascimento e narrada na Revista, aponta os aspectos levantados acima. A forma de tomar a história da Classe Operária e do Movimento Sindical no interior das etapas históricas mais amplas, a análise da conjuntura e das propostas de uma nova carta sindical têm, de um lado, como pano-de-fundo, a luta concreta e atual dos participantes, e de outro o contexto sócio-econômico e político onde ela se desenvolve.

Em síntese, pode-se dizer que **o processo de formação não visa apenas à descoberta teórica ou mesmo abstrata da dominação que divide para melhor "reinar".** Pelo contrário, **essa descoberta é o resultado de uma combinação da reflexão teórica com o encaminhamento das lutas correspondentes ao estágio de organização dos operários.** Estamos falando, portanto, de um tipo de formação que potencializa para a ação e



tem nela a sua referência, que contribui para a operacionalização das lutas a serem travadas, com previsão de metas, passos, com planejamento e avaliação permanente.

Lugar da percepção e da prática social dos participantes

As atividades de formação sindical, do ponto de vista operacional, respondem a diversos tipos de exigências e de etapas do processo organizativo dos trabalhadores.

Cada grupo com o qual se realiza um trabalho de formação encontra-se em determinado momento de sua história e tem uma experiência peculiar que se reflete na sua percepção e representação da própria realidade. Estas últimas devem constituir o ponto de partida de todo o processo formativo. Portanto, detectar a visão que os participantes têm de sua forma e condição de existência não corresponde a uma mera tática para extrair dados e informações a serem utilizados pelo educador, para ilustrar a transmissão dos conhecimentos ou para criar um clima de maior receptividade e identificação. Trata-se de uma concepção teórica da aprendizagem.

A categoria da "prática" está na gênese das percepções dos trabalhadores sobre o processo social em que estão envolvidos. "A produção de idéias, de representações, de consciência está, de início, diretamente entrelaçada com a vida material" — dirá Marx.[2] O senso comum gerado a partir dessa prática é o instrumental com que as pessoas pensam, agem e através dele expressam seus sentimentos. Ele é uma forma de conhecimento. **É, portanto, a partir daí que se pode desencadear uma descoberta do real num processo continuado de codificação e de decodificação para superar o caráter caótico, fragmentado e parcial das interpretações iniciais.**

Por outro lado, se compreendemos o concreto como "síntese de múltiplas determinações", como observa Marx,[3] ele é o ponto de partida e o ponto de chegada da formação. Sua apreensão se faz por movimentos pendulares, que vão do particular ao geral, do individual ao coletivo, do concreto ao abstrato, para, na realidade, se produzir o "concreto pensado". Portanto, a caracterização das determinações do real, que emerge da prática social, supõe análises estruturais da sociedade, por exigência da práxis. Mas a compreensão desse real como totalidade requer não apenas o conhecimento teórico dessas determinações, mas de forma real como a dominação se realiza na conjuntura sócio-econômica e política e no espaço concreto das unidades de trabalho.

Cabe acrescentar também que a prática social vem marcada pela posição específica dos trabalhadores dentro do processo produtivo. O trabalho de formação deve, portanto, levar em conta as diferenciações internas da classe operária. Não se pode adotar uma linguagem unívoca quando o conhecimento vem influenciado pelos interesses imediatos dos grupos sociais. Esses interesses variam segundo as categorias profissionais, o caráter das empresas e, dentro de uma categoria ou empresa, segundo a forma de inserção no processo produtivo (lugar, forma de trabalho, controle hierárquico, salário, tempo de fábrica, etc.). Certamente, esses interesses expressam conflitos de caráter secundário e respondem a estratégias do capital para dividir política e ideologicamente os próprios operários. Nos momentos mais cruciais de mobilização, as diferenciações internas afloram com mais evidência e se expressam nas formas de engajamento na luta.

[2] Ver K. Marx, em **A Ideologia Alemã**. Ed. Hucitec, São Paulo, 1984.

[3] Ver K. Marx, **Prefácio à Introdução à Crítica da Economia Política**. Coleção Pensadores. Ed. Victor Civita, Rio de Janeiro, 1978 (101-127).

As experiências das equipes da FASE-SP, FASE-PA e URPLAN/PUC-SP, a nosso ver, levam em conta os cuidados teórico-metodológicos assinalados acima, lidando com uma abordagem inicial dos trabalhadores a partir dos locais de trabalho. No caso da Formação de Formadores, experiência de Cláudio Nascimento, o próprio conteúdo do curso, que à primeira vista estaria distante do contexto diário da luta operária, é pensado e apropriado pelos participantes de forma muito peculiar à experiência e à necessidade de cada um. O passado é retomado, não como um todo, mas naqueles aspectos que iluminam e fortalecem a prática social deles e ampliam a qualidade do projeto atual da classe operária.

Enfim, pode-se dizer que a concepção teórico-metodológica que se baseia na percepção e na pratica social dos operários pretende dar organicidade a essa percepções, munindo os participantes dos instrumentos de estratégias de luta, e tem em vista o passo possível a cada momento da conjuntura social. Portanto, **se de um lado a formação atende ao indivíduo porque visa ao avanço da consciência, ela tem como meta a ação coletiva; de outro, ainda que voltada para a militância, ela não é algo voluntarista e dogmático. Situa-se no interior das estratégias políticas do movimento operário contra a dominação de classe,** dentro das possibilidades objetivas dadas pelo processo social e político mais amplo.

Formação da consciência da classe

As diversas faces do trabalho de formação operária expressam e confluem para um mesmo objetivo, isto é, contribuir para a formação da consciência de classe. A formação da consciência é aqui entendida como um processo, uma perspectiva, um dos componentes do longo percurso a ser realizado pelo movimento operário.

Quando nos referimos ao termo "consciência de classe", entramos numa questão teoricamente controvertida que comporta diferentes posições. Limitamo-nos, pela finalidade objetiva do artigo, a aceitar, como ponto de coincidência entre essas interpretações, que **a "consciência" está sempre referida à organização, ou melhor, que a consciência corresponde à subjetividade do plano organizativo.** Assim, a subjetividade dos trabalhadores, num primeiro momento, se expressa em ações, em práticas que refletem uma vontade de conquistas imediatas e de luta econômica. Através desses confrontos inicia-se a construção de sua identidade de classe. É a "consciência de produtor" referida na experiência de sensibilização dos Químicos do ABC e que na práxis se de-

senvolve para a descoberta de determinados direitos que integram o que poderíamos denominar "cidadania operária".

Para ultrapassar a consciência "econômico-corporativista" (isto é, a consciência dos direitos elementares como operário e como categoria) para a "consciência ético-política", segundo Gramsci,[4] são necessárias instâncias de elaboração e de articulação político-ideológica. São elas que dão sentido e direção às manifestações dos diversos conflitos de caráter econômico, ou às expressões de resistência à dominação exercidas no processo produtivo. A elaboração dessa passagem é o espaço próprio e o campo de ação da direção dos sindicatos de classe e dos partidos. Nossa preocupação atual está referida não à questão do partido (enquanto agente formador por excelência), mas com a contribuição do educador enquanto medidor externo. **Diferentemente do dirigente, o educador/agente tem uma contribuição específica para o processo de reflexão no interior das organizações dos trabalhadores. Ele se coloca como reserva intelectual e como um impulsor do processo organizativo. Contribui para a avaliação das experiências de luta e para as análises e encaminhamento dos novos passos do movimento.**

Apropriando-nos de alguns elementos da análise de Lukács, diríamos que o agente/educador contribui em diferentes momentos do longo percurso que conduz a uma maior unidade entre o subjetivo e o objetivo, entre as idéias, os pensamentos e a prática social, entre a consciência e a realidade. Ele interfere no processo de transformação da "falsa consciência" em "consciência verdadeira", entendidos esses termos com o mesmo cuidado de Lukács, que os introduz na análise da consciência de classe: "O método dialético não nos permite concluir por uma simples constatação da 'falsidade' desta consciência, por uma oposição rígida do verdadeiro e do falso. Exige, pelo contrário, que essa 'falsa consciência' seja estudada concretamente como momento da totalidade histórica a que pertence, como etapa do processo histórico em que desempenha seu papel."[5] No mesmo sentido, convém lembrar também a constatação de Engels: "O que hoje reputamos como verdadeiro contém um lado falso, oculto agora, mas que virá à luz mais tarde; da mesma forma o que agora reconhecemos ser falso possui um lado verdadeiro, graças ao qual anteriormente foi acatado como verdade. (...) o que se acredita ser casual nada mais é que a

[4] Ver A. Gramsci, **A Concepção Dialética da História.** Ed. Civilização Brasileira, 2ª edição, 1978, Parte I.

[5] George Lukács, **História e Consciência de Classe.** Publicações Escorpião, Porto, Portugal, 1974 (63).

forma sob a qual a necessidade se esconde."[6]

Noutras palavras, esses autores chamam atenção para a opacidade do real, onde a "falsidade" e a "ilusão" não são qualquer coisa de arbitrário, mas a própria expressão mental da estrutura econômica objetiva. Portanto, muitas vezes não somos nós que nos enganamos frente à realidade, é a própria realidade que nos engana. Por exemplo, o próprio Marx chama atenção: "O preço ou o valor da força de trabalho adquire a aparência de valor ou preço do próprio trabalho, e cria-se a ilusão de que a totalidade seria o trabalho pago."[7]

Eximimo-nos de voltar aos relatos de experiências nesta Revista para retomar a mesma questão do ponto de partida para o trabalho de formação. Apenas reforçamos a idéia de que, durante o processo formativo, a "falsa consciência" ou o saber dos trabalhadores não podem ser considerados como meros reflexos da ideologia dominante. São antes a referência inicial da qual vão sendo subtraídas as noções que articulam a versão da realidade como verdadeira para os trabalhadores, no sentido gramsciano de extrair os núcleos de "bom senso" contidos no "senso comum".[8]

Sobre esses alicerces são efetuadas as mediações que permitem transmitir o instrumental de uma análise mais científica da totalidade social.

[6] F. Engels, "Ludwig Feuerbach e o Fim da Filosofia Clássica Alemã", **Marx e Engels.** Obras Escolhidas. Ed. Vitória, Rio de Janeiro, 1963, vol. 3, pág. 195.

[7] Ver K. Marx, **Salário, Preço e Lucro.** Publicações Escorpião, Porto, Portugal, 1974.

[8] Ver A. Gramsci, **op. cit.,** 1ª Parte.

Referências Históricas e Contexto Atual da Formação Sindical

A história da formação operário-sindical no Brasil passa por configurações e etapas que muito têm a ver com a correlação de forças entre capital e trabalho e com a intervenção do Estado no movimento sindical. Hoje, as duas grandes centrais, CUT e CGT, têm condições de assumir o tema como próprio das suas estratégias de política sindical. Houve momentos, no entanto, em que a formação operária foi preocupação maior de organismos patronais ou de instâncias extra-sindicais, como pode se observar no rápido mapeamento histórico que apresentamos a seguir.

Alguns autores, particularmente Sílvia Manfredi,[9] constatam, ao analisar as atividades educativas de caráter sistemático, em especial do movimento sindical de São Paulo, que até 1984 em sua maior parte essas práticas eram patrocinas por entidades externas ao movimento sindical brasileiro: patronais (SENAC, SENAI, Associações Comerciais e Industriais), governamentais (Ministério do Trabalho, Delegacias Regionais do Trabalho, INPS, INCRA, etc.), educacionais (Universidades, Faculdades, Institutos) e internacionais (IEDASIL, AFL-CIO, Ponto IV). Em 1963, funda-se o Instituto Cultural do Trabalho (ICT), financiado basicamente pelo empresariado norte-americano, a AFL-CIO e a Aliança para o Progresso. Nasce com propósitos claros: "Constitui-se como uma agência de capacitação que visa difundir uma linha político-sindical nitidamente anticomunista e antipetebista." Orientação similar têm os Círculos Operários fundados em 1932 para se opor à Federação Operária, de orientação comunista. No período anterior a 1964, os Círculos contaram com o apoio financeiro e técnico do complexo IPES/IBAD[10] e em 1955 criaram a Escola de Líderes Operários (ELO). Esse centro investiu na formação de líderes entre operários cristãos, selecionados em todo o País com a grande preocupação de penetrarem nos organismos existentes e influírem com o posicionamento da Igreja na época.

As atividades de capacitação sistemática, promovidas pelos partidos políticos (PTB e Partidos Comunistas) e por alguns sindicatos, foram dirigidas fundamentalmente para a formação de quadros sindicais e político-partidários. O trabalho formativo junto às bases limitou-se praticamente à utilização da imprensa operária.

Entre 1964-1974, devido ao clima repressivo em relação ao movimento sindical, surgiram iniciativas esparsas de resistência, também na linha de formação de dirigentes, em alguns sindicatos e nos núcleos de oposição sindical. No entanto, no mesmo período histórico, a maioria das entidades sindicais intensificou a prestação de serviços educativos na perspectiva de suplência do Estado (cursos regulares de 1º e 2º graus, cursos supletivos de 1º e 2º graus, cursos pré-vocacionais, etc.), tendência que parece persistir até hoje.

Com o ascenso do movimento operário-sindical, a partir das mobilizações de 1978 no ABC, retorna a preocupação, particularmente nos setores mais combativos, com a capacitação de ativistas e dirigentes e surgem diversas iniciativas para dar respostas a essa necessidade. No entanto, como foi constatado no seminário sobre Educação Sindical no Brasil, realizado no Instituto Latino-Americano de Desenvolvimento Econômico e Social (ILDES), em 1982, ainda "grande parte das atividades educacionais que se realizam em sindicatos resulta de iniciativas tomadas por entidades extra-sindicais".[11]

[9] Ver Sílvia Manfredi, **As Entidades Sindicais e a Educação dos Trabalhadores.** Cadernos de Pesquisa (47): 6477, nov. de 1983, São Paulo.

[10] René A. Dreifuss, **1964: A Conquista do Estado — Ação Política, Poder e Golpe de Classe.** Petrópolis, Ed. Vozes, 1981, págs. 309-310.

[11] **Educação Sindical no Brasil: Resumo de um Seminário de Avaliação,** Cadernos de Pesquisa (47): 78-80, nov. de 1983, São Paulo.

No momento atual de institucionalização de várias conquistas do movimento operário, entre as quais a estruturação efetiva da CUT e da CGT, **a questão da formação sindical está em processo de definição nas duas centrais. De antemão, há por parte dos dirigentes o reconhecimento inequívoco da necessidade de estabelecer uma política nacional de formação,** embora, em nenhuma das duas centrais, esteja totalmente delineada essa política. Contudo, enquanto a CGT apenas acaba de ser constituída (abril de 1986), a CUT, em março de 1986, já realizava seu I Encontro Nacional de Secretarias de Formação.

A partir do referido encontro, onde foram socializadas as experiências das instâncias estaduais, podem-se prever os rumos que o tema FORMAÇÃO irá ocupar dentro da Central, tanto em termos de peso, de marco teórico, como de perspectiva metodológica. Reproduzimos a conclusão inicial do Encontro, dada a significância do rumo em que se encaminha:

"— A formação da CUT deve ter, como ponto de partida, tanto a experiência histórica da classe trabalhadora como a experiência cotidiana (condições de vida, cultura, lutas, etc.) do trabalhador do Brasil.

— Há necessidade de uma análise crítica deste conjunto de experiências, relacionando-as à estrutura social, econômica e política em que o trabalhador vive.

— Há necessidade de objetivação de um posicionamento e ação frente a esses problemas, baseando-se nos princípios de solidariedade de classe e de respeito às decisões coletivas dos trabalhadores."

A formação vista através do documento do Encontro é entendida como instrumento de luta permanente e unificado (tendo presnete as peculiaridades de cada região) para se contrapor à dominação ideológica burguesa; e também como instrumento de construção e consolidação da consciência socialista dos trabalhadores.

Do ponto de vista metodológico, o seminário incorpora o patrimônio teórico e prático produzido no Brasil e na América Latina no campo da educação política das classes subalternas. Considera fundamental a participação ativa no processo formativo, a problematização dos conteúdos e a experiência concreta como ponto de referência. Aponta para a necessidade de estreitar as distâncias entre teoria e prática, planejadores e executores, direção e base. Insiste na importância de levar em conta, no processo formativo, "a base social e cultural dos trabalhadores, partindo das experiências de participação e adequando os conteúdos e técnicas à realidade de cada região".

Apesar de esquemático, como não poderia deixar de ser pelo seu caráter conclusivo, o documento coloca elementos muito valiosos para inspirar a política de formação atual e futura da central, assim como a postura metodológica a ser adotada, pontos que consideramos em grande sintonia com os pressupostos por nós analisados na segunda parte deste artigo.

Tivemos em mão o material das diversas secretarias estaduais, onde se apresentam algumas de suas atividades de formação. Pelo caráter sucinto e parcelado da maioria dos documentos, não se pode caracterizar o estágio em que se encontram os programas de formação nos Estados, nem o enfoque adotado para sua implementação. A única constatação geral possível é a de que os diferentes cursos privilegiam a formação de quadros, estratégia que acompanha toda a história da formação sindical no Brasil. Embora no documento do Encontro esteja mencionada uma preocupação constante com a elevação do nível de consciência geral dos trabalhadores, não estão previstas as formas para se atingir tal meta.

Na linha de formação de quadros situam-se os Cursos Básicos de Formação para a área urbana, da Secretaria Estadual de São Paulo, o único material entre os apresentados que possui um grau de elaboração que permitiria tecer algumas considerações. Destaca-se, na estruturação dos cursos, a abordagem de temas dirigidos a ampliar a cultura política dos trabalhadores ou, mais precisamente, a cultura socialista. Perguntamo-nos se a ênfase dada a esses conteúdos parte da constatação das lacunas e falta de espaços nos partidos políticos ou centros culturais para discuti-

los. No entanto, permanece a dúvida, em termos da dialética da aprendizagem, de como os trabalhadores vão se apropriar desses conhecimentos, e revertê-los à organização sindical, sem se prever uma mediação mais direta com as situações concretas e dominação presentes no processo produtivo e nas condições gerais de produção da sociedade.

Quando o conteúdo é estabelecido de tal forma que deixa pouco espaço para que o conhecimento seja produzido pela e para a experiência, corre-se o risco de se reproduzirem quadros distantes, em termos de discurso e de linguagem, de amplos setores de suas respectivas categorias. Esse risco que todos corremos no trabalho de formação, e que tem merecido muita autocrítica de quem milita na chamada "educação popular", apóia-se na suposição de que a construção da ideologia se dá no terreno da unificação das idéias e da segurança doutrinária, anterior ao movimento real. Isso costuma propiciar a cristalização de concepções, de análises rígidas, que não dão conta de interpretar o estágio real da luta de classes na sociedade, as mudanças conjunturais, nem possibilitam a formulação de propostas que respondam ao nível de mobilização e organização da classe.

Com relação à CGT, dado o fato recente de sua criação, não existe material sobre sua definição política de formação. Sua estrutura não vai além da troca de experiências ou de atividades informais que corresponderam à etapa da CONCLAT. Perante essa constatação, a única referência significativa a que tivemos acesso foi o programa de formação sindical dos metalúrgicos de São Paulo, o maior sindicato de trabalhadores filiado à Central. O trabalho está articulado correspondendo a vários níveis de participantes, numa experiência que já dura 17 anos. Realizam-se cursos permanentes que visam à incorporação do trabalhador na militância sindical, à ampliação da participação sindical nas unidades de produção e à participação dos sindicalistas nas lutas sociais e políticas de caráter mais geral. Percebe-se que os temas de estudo estão muito próximos da prática concreta dos trabalhadores e visam sua capacitação para o desempenho de tarefas próprias ao ativista sindical. São abordados, também, assuntos referentes às necessidades específicas da luta sindical, como as questões da saúde, da segurança no trabalho, da legislação trabalhista, do sistema previdenciário e outros, além dos ligados à conjuntura e à análise da estrutura social. Não podemos desconhecer, contudo, que a visão de sindicalismo e a compreensão do processo de transformação social veiculadas no corpo dessas atividades correspondem ao alinhamento político hegemônico no referido sindicato. E isto se expressa na formação política dada aos ativistas sindicais, que conduz a uma aceitação legitimadora da aliança democrática sem propiciar o questionamento da sociedade atual, que permitiria estabelecer estratégias de ação dentro de uma perspectiva classista. Certamente o programa de formação dos metalúrgicos de São Paulo terá influência entre setores vinculados à CGT na hora de se estabelecer e de implementar a política sindical de formação da Central.

Observação Final

Mais que uma tarefa a ser cumprida por um departamento sindical, a formação operária é um instrumento de luta, dinamizador do movimento operário. Como elemento impulsor da democracia, a formação questiona a prática sindical burocratizada e cupulista.

Ao terminar esse texto, preferimos não retomar os pontos levantados anteriormente, mas apresslatar um deles, que hoje nos parece fundamental ser levado em conta na política de formação. Como já foi comentado por reiteradas vezes, **constata-se historicamente a constante ênfase na FORMAÇÃO DE QUADROS como enfoque dos mais diferentes agentes formadores.** Sem, em momento algum, desconhecer a importância de tal tarefa ligada também à formação de formadores, **chamamos atenção para a necessidade de serem previstas atividades de formação de base.** Os artigos referentes aos Químicos do ABC e aos Trabalhadores do Calçado do Rio Grande do Sul demonstram como as atividades denominadas de "sensibilização" e as que privilegiam as lutas no interior do processo de trabalho são altamente mobilizadoras. Na verdade, elas também propiciam a multiplicação de lideranças, a sua renovação, além de permitir a emergência de uma base ampliada para a dinamização das lutas, em defesa dos interesses dos trabalhadores, inclusive no interior de suas organizações de classe.

Orientações para a Sistematização de Experiências de Formação Sindical

Carlos Minayo Gomez

Este roteiro foi elaborado em 1985 como subsídio para as equipes de técnicos da FASE sistematizarem suas experiências de assessoria a diversas categorias operárias. O conjunto dos itens guarda uma certa lógica que permite a descrição pormenorizada do trabalho e ao mesmo tempo um amplo questionamento dos seus presssupostos e da metodologia adotada.

A preocupação central que permeia todo o roteiro está na reflexão sobre a postura do técnico/educador. Permanece implícita uma determinada concepção de assessoria que prioriza a inserção permanente ou o acompanhamento direto do educador à dinâmica organizativa dos trabalhadores. Da mesma forma, também está implícita, na estratégia de intervenção, a intenção de contribuir para o fortalecimento do movimento sindical, a partir das organizações nos locais de trabalho, nas bases das categorias atingidas.

A publicação deste material tem o intuito de socializar um instrumento de trabalho que foi útil para os nossos debates internos.

Formação Sindical

1. Formação e Prática Sindical - Concepção da Formação Sindical

- Em que medida a formação constitui um elemento importante da prática sindical.
- Como é vista: atividade paralela ou integrada na própria ação sindical; lugar de reflexão e busca coletiva para a ação coletiva, etc. ou visão setorizada.
- Peso dado à formação pelas instâncias de direção do sindicato ou do movimento.
- Esforços concretos realizados pelos técnicos para conseguir que a formação sindical:
  - integre um plano de trabalho coletivo junto com as outras dimensões da vida sindical e com os outros profissionais e assessores (departamento jurídico, saúde, cultura, imprensa, lazer, etc.);
  - represente um encontro de linhas comuns de trabalho aproveitando os conflitos já existentes em algumas dessas áreas, como causas dos trabalhadores na Justiça, problemas de saúde, segurança no trabalho, etc.

2. Trabalho de Acompanhamento Direto x Atividades Programadas de Formação

- Peso relativo dado pela equipe em seu cotidiano ao trabalho de formação concomitante ao acompanhamento de trabalhadores de uma determinada categoria e dos momentos destinados à transmissão de informações (seminários, cursos, encontros) e à habilitação técnica dos participantes.
- Principais aspectos formativos do trabalho de acompanhamento direto a serem explicitados.

3. Postura Metodológica

- Ponto de partida das atividades de formação.
- Recursos utilizados para captar a percepção dos participantes sobre a realidade.
- Como são valorizadas as experiências e os conhecimentos deles.
- Como é pensada a passagem do concreto ao abstrato, do particular ao geral, da luta localizada para a visão da categoria e de classe.
- Como é trabalhada a teoria à luz das necessidades dos grupos.
- Como é reelaborada a seqüência dos cursos.
- Quem decide e como é decidido o conteúdo dos cursos e seminários, isto é, em que medida responde à demanda da direção/ativistas do movimento ou representa uma projeto próprio do técnico ou da equipe, ou, ainda, se é discutido com os interlocutores responsáveis.

4. Pressupostos Específicos para o Planejamento das Atividades de Formação

- Como é feita a programação das atividades de formação: como são detectadas as necessidades da categoria e a coerência existente entre as necessidades percebidas e as atividades programadas; como se estabelecem os objetivos concretos a serem atingidos, adequação dos recursos e das técnicas aos objetivos.
- Como, junto com a transmissão de conhecimentos, é pensada a capacitação técnica das pessoas envolvidas nas atividades (falar, escrever, sintetizar, coordenar, etc.).
- Como são efetuadas as avaliações e levadas em conta nas programações que se seguem.

5. Conteúdo das Atividades de Formação

- A quem se dirigem os cursos e os seminários.
- Existência ou não de níveis e etapas diferenciados para atendimento à diversidade de interlocutores.
- Que níveis (iniciação, lideranças intermediárias...) têm prioridade na programação da equipe, e justificar, caso isso aconteça.
- Lógica e a articulação entre os diferentes níveis e etapas.
- Como, dentre os assuntos tratados, entram o universo imediato do trabalhador, os conflitos dentro do processo de trabalho, a empresa e o lugar (desta) na produção industrial, para analisar o sistema capitalista.
- Propostas de ação encaminhadas a partir dessas análises.

6. Contribuição das Atividades Formativas nos Grandes Momentos da Luta Sindical

- O tipo de assessoria prestada na preparação da campanha sindical (subsídios, estudos que se oferecem, estratégias para atingir maior contingente de trabalhadores e para ampliar a participação nos locais de trabalho) ou em outros momentos importantes da ação sindical.

7. Identidade da Assessoria

- Como vai se definindo o lugar dos técnicos enquanto educadores, que vá além da sua contribuição ao processo organizativo; quais as novas exigências.
- Como a equipe avalia o seu papel de formação e assessoria dentro do espaço sócio-econômico e político atual.

Organização por local de trabalho

Trata-se de descrever como o trabalho junto ao movimento operário está sendo conduzido de modo a implantar ou fortalecer a organização por local de trabalho. A estratégia da intervenção pode passar via comissão ou grupo de fábrica (caso existirem), pelo apoio/estímulo da direção do sindicato para a mobilização/organização das suas bases, pelos grupos de oposição sindical, etc.

1. Algumas considerações em torno das perspectivas da organização por local de trabalho: ampliação da participação na luta sindical, representação pela base (democratização do processo decisório), possibilidade de reivindicações específicas e outras.

2. Contribuição da equipe para o trabalho de base dos ativistas:
- Em relação ao conhecimento dos locais de trabalho: dados econômicos sobre a empresa, tipo de capital, tecnologia, faturamento, lucro, tendências da produção, ritmos de trabalho, organograma hierárquico, setores de produção e relação entre eles, estrutura de salários.
- Conhecimento das leis trabalhistas referenciadas ao processo de trabalho: horas extras, equiparação salarial, insalubridade, CIPA, alimentação e uniforme, etc.
- Análise das lutas, reivindicações, conquistas e expectativas (que ocorreram e ocorrem) a nível interno. Localização dos principais problemas salariais, promoções, segurança e higiene, etc.
- Estudo das estratégias patronais/direção/chefias e táticas apropriadas para enfrentá-las.
- Informações elementares para a realização do trabalho de base; do processo de descoberta de novos companheiros; observação deles, das suas reações perante os problemas, perante a chefia e direção, expressões de solidariedade; visões que têm da luta sindical; relacionamento fora da fábrica, etc.
- Avaliação das princípais dificuldades que o ativista sente na sua ação na fábrica.

3. Questões relativas à luta por local de trabalho, categoria x sindicato x classe x movimentos sociais e políticos. Aspectos positivos, descobertas no trabalho e principais indagações (tendências economicistas, comportamento corporativista, etc.).
4. Assessoria prestada na elaboração de material acessível ao conjunto dos trabalhadores. Tipo de subsídios preparados pela equipe destinados a esses trabalhadores, de forma sistemática e permanente, ou para durante as campanhas.
5. Diagnóstico das necessidades atuais de informações/formação para avançar nesse trabalho.

RELIGIÃO E SOCIEDADE

Uma publicação que procura mostrar a importância de todas as religiões no contexto da sociedade brasileira. Análises de cientistas sociais, da intelectualidade do clero e do público interessado em desvendar os desafios que comandam a relação Religião-Sociedade.

Alguns números:

12/2 – Demônios, uma análise histórica e contemporânea do papel do Diabo na cultura ocidental.

12/3 – A Igreja Católica, a Reforma Agrária e a Nova República.

13/1 – Ciência e crença: os antropólogos e a religião. O medo do feitiço. Homeopatia no Brasil. Igreja e Educação. (a sair)

Leia também **Comunicações do Iser** e **Cadernos do Iser**, ou assine as três publicações por Cz$ 330,00.

RELIGIÃO E SOCIEDADE é uma publicação quadrimestral do Instituto de Estudos de Religião (ISER) e do Centro de Estudos da Religião Duglas Teixeira Monteiro (CER).

Assinatura anual (3 números): Cz$ 120,00

Pedidos de assinatura, números avulsos e catálogo para

ISER
Rua do Ipiranga, 107
22231 – Rio de Janeiro, RJ – Tel.: 265-5747

Do seu interesse

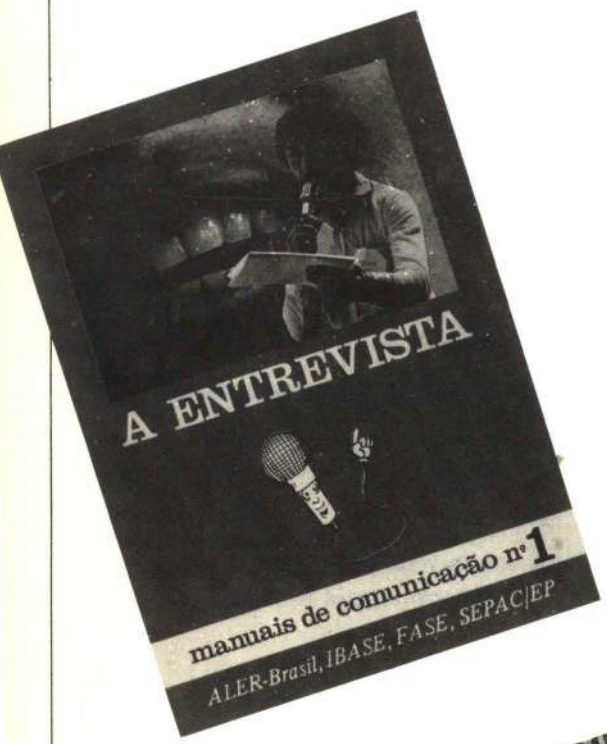
Durante longos anos junto aos Movimentos e Organizações Populares a FASE registrou as experiências no campo da Educação Popular. Continua documentando as experiências de que participa e de que toma conhecimento. Recentemente abriu um Setor de Documentação, aberto aos Agentes de Pastoral, Pesquisadores, Educadores, Estudantes e a todas as pessoas interessadas na questão da Educação Popular.

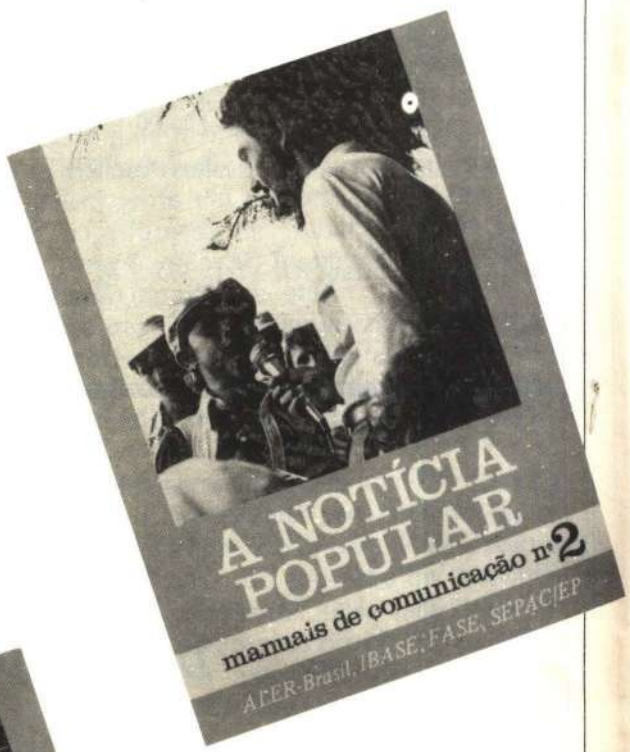
Endereço: Rua das Palmeiras, 90 Botafogo, Rio de Janeiro
tel. 286-6797.

A série **MANUAIS DE COMUNICAÇÃO** destina-se a entidades, movimentos de base, sindicatos, associações de bairro, igrejas e pessoas que desenvolvem experiências alternativas de Comunicação, especialmente no campo do Rádio.

Esta série apresenta informações e sugestões diversas de como variar e estruturar uma programação radiofônica, levada ao ar através de uma emissora ou de auto-falante.

Cz$ 10,00





FASE

UMA PROPOSTA DE EDUCAÇÃO POPULAR

Publicação Trimestral que relata e analisa as experiências mais significativas de Educação Popular.

Valor: Cz$ 70,00

Rua das Palmeiras, 90 — Botafogo — 22270
Rio de Janeiro-RJ — Tel. 286-6797
Envie ainda hoje este cupom

Hanna

Nome																										
Rua																										
Bairro																				CEP						
Cidade													Est.					Tel.:								
Profissão																Data										

Os construtores da cidade

Esta publicação tem como protagonistas e destinatários, os trabalhadores da Construção Civil. A autora – junto com um grupo de operários – narra em linguagem simples e direta, a vida, a luta, as derrotas e as vitórias da categoria. O trabalho visa, além de mostrar a situação de exploração em que vivem os "construtores da cidade", explicitar a sua contribuição social fundamental e dar subsídios para o seu processo organizativo.

Cz$ 30,00

AJUP – Apoio Jurídico Popular – é um programa anexo da FASE

A proposta é no sentido de, a partir de alguns eixos, se iniciar uma transmissão de informações e capacitação de assessorias jurídicas populares. Esses eixos, num primeiro período, serão:

- **Questões agrárias**, não necessariamente caracterizáveis como Reforma Agrária. Questões mais na direção da defesa da posse; uso temporário da terra (arrendamento ou parceria); terras públicas e devolutas; suportes jurídicos nas negociações com o poder público nos casos de ocupação, etc.
- **Questões relativas ao solo urbano**, especialmente o reconhecimento por parte do poder municipal dos loteamentos irregulares; legalização e conseqüente titulação de favelas em terras públicas.

Coleção Seminários nº 5 – Questionando a Justiça Agrária
Coleção Seminários nº 6 – A Função Social da Posse (no prelo)
Preço: Cz$ 10,00
Coleção Socializando Conhecimentos nº 1 – Discriminatórias de Terras Públicas
Coleção Socializando Conhecimentos nº 2 – A Propriedade da Terra na Constituição
Preço: Cz$ 15,00

Pedidos para à FASE em cheque nominal
Rua das Palmeiras, 90 – 22270 – RJ – Tel.: 286-6797
Não trabalhamos com reembolso postal

O Pacotão

O **Pacotão** recebeu muitos aplausos de praticamente todos os setores da sociedade e recebeu críticas violentas de grande parte dos dirigentes sindicais, pelos líderes do PDT e do PT.

Com esta publicação queremos colocar à disposição dos trabalhadores algumas informações que consideramos necessárias para a objetividade e o aprofundamento do debate sobre este pacotão que ainda dará muito o que falar.

FASE NACIONAL

Rua das Palmeiras, 90
Botafogo
22270 – **Rio de Janeiro - RJ**
Tel.: (021) 286-6797

Av. Beira-Mar, 216/401
Castelo
20021 – **Rio de Janeiro - RJ**
Tel.: (021) 262-2158

FASE REGIONAL NORTE

Rua Bernal do Couto, 1329
66030 – **Belém - PA**
Tel.: (091) 222-0318

Tv. Pedro Pinheiro Paes, 330
68440 – **Abaetetuba - PA**
Tel.: (091) 751-1181

Av. Presidente Médici, 1992
68700 – **Capanema - PA**
Tel.: (091) 821-1716

Bragança - PA
(em implantação)

Rua Valério Botelho de
Andrade, 488
São Francisco
69063 – **Manaus - AM**
Tel.: (092) 234-6761

Rua Godofredo Viana, 945
65900 – **Imperatriz - MA**
Tel.: (098) 721-4474

Rua dos Afogados, 405
Centro
65010 – **São Luís - MA**
Tel.: (098) 22-1175

FASE REGIONAL NORDESTE

Rua Cedro, 52
Casa Amarela
52071 – **Recife - PE**
Tel.: (081) 268-3242

Av. Júlio Brasileiro, 1152-A
Heliópolis
55300 – **Garanhuns - PE**
Tel.: (081) 761-0747

Rua Professor João Bosco, 73
Parque Araxá
60430 – **Fortaleza - CE**
Tel.: (085) 223-4056

Itabuna - BA
(em projeto)

FASE REGIONAL SUDESTE/SUL

Av. Presidente Wilson, 113
Conj. 1302
Castelo
20030 – **Rio de Janeiro - RJ**
Tel.: (021) 220-7198

Rua General Osório, 83
salas 1306/7
29020 – **Vitória - ES**
Tel.: (027) 223-7436

Rua Loefgren, 1651 - c/6
Vila Clementino
04040 – **São Paulo - SP**
Tel.: (011) 549-3888

Rua Gaspar Martins, 470
90220 – **Porto Alegre - RS**
Tel.: (051) 225-0787

Vale do Guaporé (MT)
(em projeto)

Zona Canavieira (SP)
(em projeto)

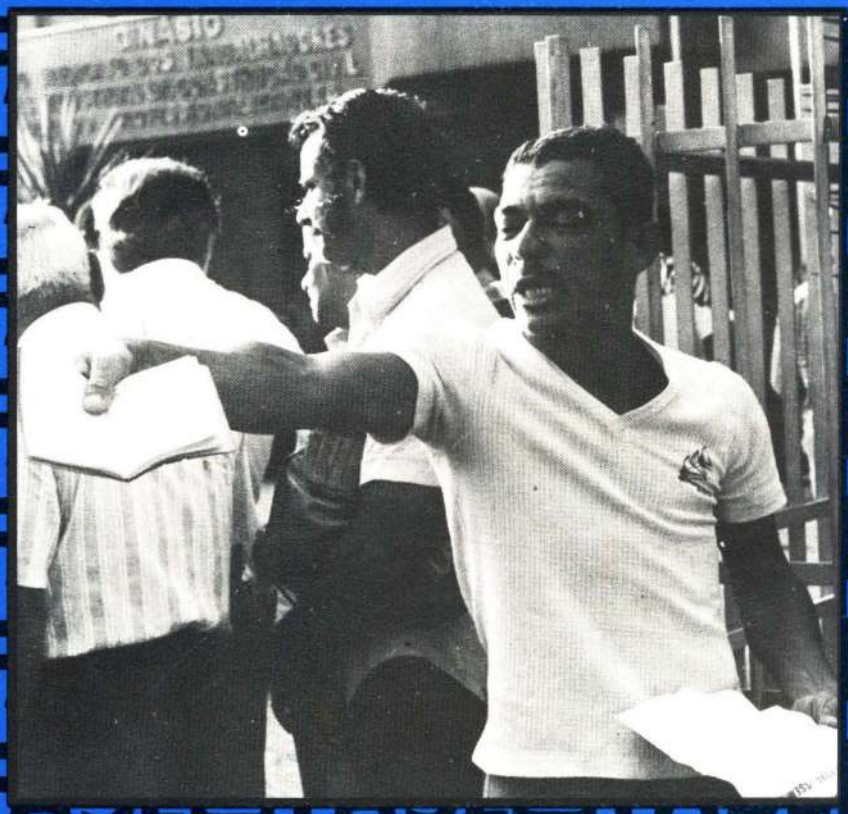
PROGRAMAS ANEXOS

Projeto Tecnologias
Alternativas
Rua João Afonso, 60-A
22261 – **Rio de Janeiro - RJ**
Tel.: (021) 286-9641

Programa de Saúde
Rua Rui Barbosa, 200
55300 – **Garanhuns - PE**
Tel.: (081) 761-0941

Projeto Apoio Jurídico
Popular
Av. Beira-Mar, 216/401
Castelo
20021 – **Rio de Janeiro - RJ**
Tel.: (021) 262-2158

Coordenação Executiva da FASE: Jorge Eduardo Saavedra Durão (Coordenador Nacional); Jean-Pierre René Joseph Leroy (Coordenador Nac. Adjunto) Matheus Henricus Otterloo (Coordenador Reg. Norte), Antonio Acioli de Siqueira (Coordenador Reg. Nordeste); Lorenzo Zanetti (Coordenador Reg. Sudeste-Sul).

FASE FASE FASE FASE FASE

A SERVIÇO DA EDUCAÇÃO POPULAR