

ORGANIZAÇÃO E REPRESENTAÇÃO SINDICAL DE BASE

Módulo III

Trabalho de base, organização e formação no local de trabalho

Da liberdade do capital ao direito dos trabalhadores

Elaboração

Archimedes Felício Lazzeri
Martinho da Conceição

Foto de Capa

Raquel Camargo

Projeto Editorial e Gráfico

M.Giora Comunicação

Impressão

Bangraf

Revisão

Luciana Moreira Branco

Tiragem

5 mil

Secretaria Nacional de Formação da CUT

Secretário

José Celestino Lourenço (Tino)

Coordenador

Martinho da Conceição

Assistente

Luci Fernandes Sales

Equipe de Assessores

Archimedes Felício Lazzeri

Marta Regina Domingues

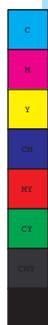
Adriano Soares da Silva

Agradecimentos

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Índice

Apresentação	5
CAPÍTULO I	
O Tecnicismo neoliberal: inovação tecnológica e autoritarismo	6
Opressão e resistência como faces da mesma moeda	9
O Trabalho decente	10
CAPÍTULO II	
Democratização das relações e valorização do trabalho	16
OLT ou Organização e Representação Sindical de Base?	20
O fortalecimento da estrutura sindical	21
CAPÍTULO III	
Desafios para quem faz trabalho de base	28
O jornal do sindicato e o trabalho de base	30
Conceitos, valores e atitudes	33
CAPÍTULO IV	
Organização e Representação Sindical de Base	38
A dimensão ética e política do trabalho sindical	40
Basismo e vanguardismo, uma falsa polêmica?	42
CAPÍTULO V	
A vinculação entre projeto político e projeto organizativo	48
Planejamento sindical: Diagnóstico e Objetivo Estratégico	50
CAPÍTULO VI	
A solidariedade como instrumento de luta	54
Conclusão	60



Apresentação

A consolidação da democracia não será alcançada sem um novo padrão de relações de trabalho e sem a presença da ação sindical, de modo permanente, nos locais de trabalho. Esse é um dos grandes desafios do sindicalismo brasileiro, a criação e o fortalecimento de instrumentos de participação ativa dos trabalhadores e trabalhadoras, tal como a Organização e Representação Sindical de Base.

Democratizar as relações de trabalho, nessa concepção, implica compreender o local de trabalho como espaço de produção social, onde trabalhadores e trabalhadoras protagonizam, cotidianamente, a luta por melhores condições de trabalho e de vida, sejam eles rurais ou urbanos, produtores de bens materiais, de serviços ou de conhecimento.

Portanto, um palco de disputas permanente entre os interesses do capital e do trabalho. Entre os empresários, banqueiros e latifundiários que compreendem o local de trabalho como espaço privado, com direito a ditar as regras em que as relações de trabalho devem se estabelecer, e os trabalhadores, que têm o local de trabalho como espaço de expressão de identidades de classe, aspirando ao direito de se organizar coletivamente frente às estratégias de exploração.

Para a CUT, que nasceu classista e de massa, os sindicatos precisam superar os limites impostos à ação sindical no local de trabalho e ultrapassar os portões de fábricas, fazendas, usinas, escolas, bancos e lojas. Assim, a legitimidade e representatividade da ação sindical se afirmam com a participação efetiva dos trabalhadores e trabalhadoras, desde as suas organizações de base, para que não sejamos *“um gigante com pés de barro”*, preocupação que está registrada nas Resoluções do 5º CONCUT, realizado em 1994.

A consolidação do Projeto Estratégico da CUT, como apontavam os delegados daquele Congresso, exigiria mais do que o importante

processo de mobilizações de massa realizado no período. Pois, além da ampliação da ação sindical para o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras em todas as categorias e regiões, era preciso radicalizar o processo de democratização das relações de trabalho.

Organização nos locais de trabalho, portanto, não é questão nova na CUT. Passadas aproximadamente duas décadas dessas constatações, o tema da organização e representação sindical de base ainda permanece como um “tabu” a ser quebrado pelo sindicalismo brasileiro. Porém, com as novas investidas do capital e sua agenda neoliberal, seja com a individualização das relações de trabalho, seja com o ataque frontal à organização sindical, o risco de perda de representatividade do movimento sindical aumentou.

Riscos e oportunidades fazem parte da mesma realidade, geram possibilidades de escolha e de ação. Essa é a forma de abordagem que está presente nesse caderno. O intuito é possibilitar a reflexão, como exercício teórico, mas, sobretudo, contribuir para a construção de novas estratégias, estimulando o sindicalismo cutista a se desafiar, ousar na proposição de experiências que superem a quase invisibilidade da ação sindical nos locais de trabalho.

A opção por *Organização e Representação Sindical de Base*, como conceito base da estratégia de formação de dirigentes, a nosso ver, possibilita o aprofundamento dos debates sobre o enraizamento dos sindicatos no local de trabalho, tanto sobre “modelos” de organização quanto sobre “método” de representação. Nessa escolha metodológica, o objetivo é fomentar e consolidar processos e estratégias do “fazer-se” da classe trabalhadora a partir dos seus cotidianos. Esse é o papel da formação, estimular o pensamento crítico e criativo, marca registrada do sindicalismo praticado pela Central Única dos Trabalhadores.

Boas Reflexões.

O Tecnicismo Neoliberal: inovação tecnológica e autoritarismo



O conflito entre a busca permanente por maior *produtividade e lucro*, da parte dos empregadores, e a *resistência dos trabalhadores* ao aumento do ritmo do trabalho, exposição aos fatores de risco, saúde, jornadas excessivas, desvalorização profissional, desemprego, ainda estão no centro das relações de trabalho, porém, assumindo a cada dia uma configuração mais sofisticada, particularmente, em tempos de intensas transformações nos mundos do trabalho.

Na essência, essa tem sido a face das relações de trabalho no capitalismo em geral, mas que no Brasil é emoldurada com contornos da nossa herança autoritária e patriarcal que persistem mesmo com o fim da escravidão, tanto na dimensão simbólica, como aparece na figura do “feitor” de indústria e de fazenda, quanto na dimensão jurídica, através da demissão por “justa” causa e do **interdito proibitório**.

Para nós, trabalhadores, a principal dívida do Brasil não é aquela que os especuladores globais e os credores internos sempre reclamaram, mas aquela reclamada pelos sem terra, pelos indígenas, negros, trabalhadores formais ou informais. Ou seja, por homens e mulheres que vivem exclusivamente do próprio trabalho, sem o pleno acesso às políticas públicas fundamentais, ao trabalho decente e ao direito de livre organização.

Para os empresários, como diz Pastore¹, “os *conselhos de empregados ou comitês sindicais são vistos como uma tentativa de interferir no comando da empresa*”, afinal, o que os empresários desejam, conforme o artigo de Pastore, é “*manter sua autoridade e liberdade para poder responder rapidamente aos desafios*

econômicos, argumentando que decisões desse tipo não podem esperar reuniões intermináveis que funcionam como correias de transmissão dos interesses sindicais”.

Na cultura empresarial, qualquer manifestação de descontentamento por parte dos(as) trabalhadores(as) é sempre vista como anomalia, algo que precisa ser controlado ou eliminado. Do nosso ponto de vista, entretanto, o interior das empresas e órgãos públicos não pode permanecer como espaço privado, ao contrário, deve ser visto como espaço de interesse social, onde coabitam interesses do capital e dos trabalhadores, portanto, lugar da produção de mercadorias e de direitos, como aqueles estabelecidos pelo sistema normativo da OIT como direitos fundamentais do trabalho.

O discurso da racionalidade do mercado e da competência administrativa do setor privado, construído no interior das grandes corporações capitalistas, se hegemonizou também no interior da sociedade, passou da esfera privada para a pública, influenciando diretamente o debate sobre concepção de Estado e forma de administrá-lo.

A primeira etapa dessa disputa de concepções atravessou a década de 90, polarizando a sociedade. De um lado estavam os liberais reformistas da FIESP, FEBRABAN e seus aliados de primeira hora, as grandes agências de notícia, os partidos conservadores; no outro lado, no campo democrático popular, os movimentos sociais, partidos de esquerda e a CUT, com seus sindicatos e confederações.

Na agenda dos sindicatos, a luta contra as privatizações se tornou símbolo de resistência

¹ José Pastore é pesquisador da Fundação de Pesquisas Econômicas e consultor em relações do trabalho.

democrática, ainda que pouco vitoriosa. Afinal, em poucos anos, grande parte do patrimônio público foi transferido para as mãos de empresas multinacionais e nacionais, sem que o Estado aumentasse os investimentos em políticas públicas, como saúde e educação.

Mas a ofensiva dos liberais reformistas foi além das privatizações. **A segunda batalha da disputa de hegemonia se deu no terreno da gestão pública. Na educação, por exemplo, a racionalidade tecnicista neoliberal busca aprofundar o vínculo entre empresa e escola, que teria, como principal atribuição, a preparação de mão de obra para atender as exigências do mercado. Não por acaso, a noção de competência, desenvolvida na crise do emprego da década de 90, ainda se faz presente nos sistemas educacionais.**

Essa é a “escola do futuro”, gerida para a competitividade, com escolas classificadas em ranking, das melhores para as piores, mas sempre com indicadores de resultado que escondem os verdadeiros problemas da educação brasileira. Trata-se de uma forma de gestão que desqualifica a dimensão política

da administração pública para subordiná-la à visão tecnicista, como meio para a realização do chamado “choque de gestão”.

Como diz Marilena Chauí, *a tecnicização administrativa é o fenômeno da despolitização da política e constitui, por isso mesmo, o elemento mais poderoso de legitimação do Estado tecnocrático e autoritário, uma vez que as ações, aparecendo como inteiramente dependentes de decisões técnicas, impossibilitam a intervenção direta ou indireta dos cidadãos.*

Portanto, trata-se de um discurso que precisa ser combatido, tal como acontece na disputa pela democratização das relações de trabalho travada no congresso nacional, com a tramitação do pedido de ratificação das **Convenções 151 e 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, duas reivindicações históricas dos trabalhadores, consideradas estratégicas para a defesa dos direitos sindicais fundamentais. A primeira porque institui a *negociação coletiva no setor público* e a segunda porque *proíbe as demissões imotivadas na iniciativa privada*.

Você percebe a presença desse discurso tecnicista neoliberal na sua categoria? Dê exemplos:

Opressão e resistência como faces da mesma moeda

A ratificação de quaisquer **convenções da OIT**, como se sabe, não acontece sem o enfrentamento direto com o capital ou, de modo indireto, com seus prepostos, tanto no congresso quanto nos órgãos de comunicação. Afinal, o simples anúncio do envio do pedido de ratificação dessas convenções ao Congresso, feito pelo Presidente da República, despertou diversas manifestações de desaprovação por parte dos empresários e seus ideólogos, como José Pastore, que descreveu a decisão do presidente como uma tentativa de impor uma “república sindical”.

Porém, é preciso lembrar que o processo de aprovação das convenções da OIT se dá através de conferências tripartites, portanto, com a participação de representantes do setor empresarial. Assim, essa postura dos empresários brasileiros, mesmo se fazendo de desentendidos, representa um ataque ao sistema normativo da OIT, que é um instrumento de garantia de direitos e de democratização das relações de trabalho.

Para as elites conservadoras, portanto, o razoável é a democracia representativa, com eleições a cada quatro anos, única oportunidade em que os eleitores trabalhadores podem expressar sua vontade, uma vez que sua “vocação” é o trabalho, assim, da política devem se ocupar os “políticos”; da gestão, os “técnicos competentes” e das longas e penosas jornadas se ocupam os trabalhadores e trabalhadoras, que, apesar dos avanços obtidos nos últimos

anos, ainda fazem parte de estatísticas que denunciam o elevado índice de rotatividade e precarização do mercado de trabalho.

Esse é o resultado de uma construção de nação feita de arranjos entre as elites, sem a participação política dos trabalhadores. Mas a história da opressão é também a história da resistência, que não se limita às grandes manifestações, símbolos da luta sindical, mas principalmente da *resistência cotidiana no local de trabalho, individual e coletiva*.

Afinal, por mais sofisticado que seja o controle sobre a organização do trabalho, com as novas técnicas de gestão e administração de empresas, tanto pelo capital privado quanto por determinadas administrações públicas, os trabalhadores e trabalhadoras conseguem desenvolver mecanismos próprios de resistência e superação do sofrimento no trabalho. É o que diz Christophe Dejours, um estudioso que desenvolve pesquisas na França há 30 anos, muitas delas realizadas por solicitação dos próprios trabalhadores.

Para nós, entretanto, a resistência individual é apenas um recurso. As grandes conquistas, aquelas que asseguram novos direitos para todos, trazem sempre a marca da participação coletiva dos trabalhadores e trabalhadoras, participação esta que é alimentada por desejos e sonhos de justiça compartilhados por todos.

Quando nos sentimos membros de um grupo ou coletividade, compartilhamos valores,

medos e aspirações, ou seja, produzimos significados coletivos, diferente da subjetividade egocêntrica, própria dos que vivem em situação de isolamento, como aqueles trabalhadores que não acreditam em soluções coletivas. Com isso, dizemos que a resistência coletiva tem uma *dimensão objetiva*, da luta contra injustiças e a exploração, e outra *subjetiva*, que diz respeito ao sentimento de pertencimento.

Quando paralisam o setor mais organizado da empresa ou quando exercem o “simples” direito de recusa às horas extras, de boicote ao refeitório ou, ainda, de trabalhar conforme as normas e regimentos em “operações de tipo

padrão”, os trabalhadores e trabalhadoras criam laços de solidariedade e desenvolvem o sentimento de pertencimento, elementos que influenciam e modificam sua visão de mundo e a consciência de sua situação no mundo.

A resistência ao sofrimento e à exploração é a matéria prima do trabalho de base, sem ela não há organização nem prática sindical, tanto no *local de trabalho*, onde as formas de resistência a luta tendem à *invisibilidade social*, quanto no *espaço da sociedade*, onde o conflito se dá em “campo aberto”, visível ao conjunto da sociedade, revelando os “bastidores” do chamado mundo do trabalho.

O trabalho decente

No Brasil, o espaço da produção, ou simplesmente local de trabalho, ainda é um espaço apartado, considerado de interesse privado, gerido exclusivamente pela lógica dos mercados e, como diz a ideologia neoliberal, modelo de “administração competente”. Nesse espaço a presença dos sindicatos não é permanente e, muitas vezes, até mesmo os órgãos públicos de fiscalização têm o acesso dificultado.

Como sabemos, o local de trabalho ainda é pouco visitado e estudado, tanto por cientistas que têm no ser humano seu objeto de investigação, como por sindicalistas comprometidos com a democratização das relações de trabalho.

Existe muita coisa escrita sobre o movimento sindical, mas o conhecimento que temos

sobre o local de trabalho ainda é insuficiente e pouco comunicado à sociedade. As situações de trabalho, em geral, são ignoradas pelo conjunto da sociedade. As mortes por acidente de trabalho, as diversas formas de assédio e as doenças profissionais não alcançam visibilidade nos meios de comunicação. A sociedade só toma conhecimento desse conflito quando ele sai do local de trabalho e ganha o espaço público, reforçando a ideologia do capital na qual o banco, o supermercado, a fazenda, o hospital e a fábrica são objetos de interesse exclusivamente privado.

Por essa razão, avançar na constituição de espaços de diálogo social e na implantação da agenda do trabalho decente é fundamental, pois, para além da erradicação do trabalho infantil e trabalho forçado, análogo ao trabalho

escravo, também é preciso avançar na conquista da igualdade de oportunidades, empregos dignos com salário justo, segurança no local de trabalho, proteção social para os trabalhadores e suas famílias e respeito às normas da OIT.

Só pode haver trabalho decente com liberdade sindical e organização dos trabalhadores no local de trabalho, dando aos trabalhadores a liberdade de expressar suas opiniões, organizar-se e participar na tomada de decisões que incidam em suas vidas, garantindo a igualdade de oportunidades para todos e todas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) convencionou chamar de trabalho decente o trabalho produtivo para homens e mulheres em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade. A CUT tem participação ativa e compromisso com a jornada mundial pelo trabalho decente, participa de ações em conjunto com centrais de outros países, mas não restringe sua ação às campanhas nacionais e internacionais, a luta pelo trabalho decente faz parte do cotidiano dos nossos sindicatos, em cada local de trabalho e no congresso onde são votadas as leis de proteção social de nosso interesse.

(Folha de S. Paulo, 26/08/2010)

Estatais terão seis anos para pôr fim a terceirizados irregulares

Decisão do TCU vale para 134 empresas; número de trabalhadores ilegais não foi indicado

Após identificá-los, as estatais terão de encerrar contratos com as empresas e realizar concursos públicos

Dimmi Amora **(Mercado)**

O Tribunal de Contas da União deu prazo de seis anos para que as 134 empresas estatais identifiquem seus trabalhadores terceirizados irregulares, encerrem os contratos com as empresas e realizem concurso público.

Na decisão, tomada ontem, os ministros deram prazo de seis meses para que as estatais e o Ministério do Planejamento definam que tipo de terceirização de mão de obra é permitido em cada uma das empresas.

A auditoria não conseguiu apontar quantos são hoje os trabalhadores irregulares porque não há critérios claros de contratação estabelecidos pelas empresas.

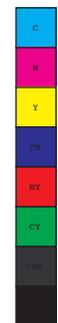
Após esse prazo de seis meses, as estatais deverão informar quantos trabalhadores estão em atividades que devem ser feitas por funcionários concursados e remeter um plano para o Planejamento detalhando como vai substituir os irregulares.

Em, no máximo, cinco anos após o primeiro ano de estudo, todos os irregulares deverão ser substituídos por servidores concursados.

De acordo com o ministro Augusto Nardes, relator do processo, a auditoria começou em quatro estatais: Petrobras, BNDES, IRB e Eletrosul. Foram encontrados vários indícios de irregularidades em todas elas.



Lined writing area with horizontal lines.



II

Democratização das relações e valorização do trabalho

*“A desumanização
do trabalho
é a desumanização
do homem, da
sua capacidade
criativa, imaginativa,
humanizadora do
mundo”*

Emir Sader

A plataforma dos trabalhadores para as eleições 2010, que a CUT apresentou aos candidatos e à sociedade, traz um conjunto de princípios e propostas para a construção de um novo modelo de desenvolvimento, com valorização do trabalho, *Igualdade com distribuição de renda e Estado democrático*, portanto, muito mais do que um simples instrumento de disputa eleitoral.

Assim, estamos diante de dois desafios, quais sejam, avançar na construção de projetos de desenvolvimento sustentável e *organizar os trabalhadores e trabalhadoras* para a conquista de novos direitos e aplicação dos direitos fundamentais do trabalho, tais como a liberdade sindical (87 da OIT); o direito de sindicalização e negociação (98 da OIT); a igualdade de remuneração entre homens e mulheres (100 da OIT); e a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para o fim de toda discriminação em matéria de emprego (111 da OIT), além da abolição do trabalho forçado e infantil.

Como demonstra a história, a participação efetiva dos trabalhadores na condução dos rumos do país cria um ambiente político favorável, mas não garante, por si só, a democratização das relações de trabalho. Em espaços institucionais como o Congresso Nacional, a resistência para a aprovação das convenções fundamentais da OIT pode permanecer inalterada, ou pelo menos com uma correlação de forças ainda desfavorável para o mundo do trabalho.

Com isso, tanto nos serviços públicos quanto nas empresas privadas, o enraizamento dos sindicatos no local de trabalho torna-se indispensável para o combate à precarização das condições e relações de trabalho, seja

através de comitês de empresa, de comissões sindicais de base, CIPA e por outras formas de organização.

A defesa e conquista de direitos não acontece sem organização dos trabalhadores. A Plataforma, que apresenta elementos para a atualização do *projeto político* da CUT, exige igualmente de uma atualização do *projeto organizativo* da Central, particularmente no que diz respeito à democratização do local de trabalho, um espaço que, em geral, permanece sem a presença dos sindicatos e onde os órgãos de fiscalização atuam com dificuldades.

O novo sindicalismo democratizou os sindicatos, deslocou-se da sede dos sindicatos para a porta das empresas, investiu no trabalho de base e na formação de dirigentes e militantes, mas no interior das empresas e repartições públicas, de modo geral, o que verificamos é a marca da descontinuidade do trabalho organizativo.

Poucas experiências de OLT tiveram vida longa, dada as dificuldades para garantir a permanência no emprego dos militantes, uma vez que a maioria não era reconhecida pelas empresas e sua relação com a base não era legitimada por eleições com a participação de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Dada a frágil organização sindical, poucas experiências de organização no local de trabalho resistiram ao tempo. A constituição de organizações representativas com a participação direta dos trabalhadores é uma lacuna que nem mesmo o novo sindicalismo preencheu. Daí a importância da liberdade sindical para a democratização das relações de trabalho no Brasil.

Nas décadas de 80 e 90, por receio de que as organizações no local de trabalho pudessem substituir o papel do sindicato, houve dirigentes que recusaram essa forma de organização e representação de base. Na prática, porém, ficou provado o contrário, pois quem se dispôs a negociar com as empresas a representação sindical no local de trabalho, organizar e fiscalizar as eleições na base se legitimou e fez com que seus sindicatos se tornassem mais representativos.

Afinal, estamos tratando de um tipo de organização eleita diretamente por todos os trabalhadores, sindicalizados e não sindicalizados, que tem por atribuição negociar as questões relativas ao cotidiano das relações, que, em geral, não fazem parte das campanhas salariais, mas complementam as cláusulas do acordo coletivo.

Mas, qual a natureza desses conflitos que não são resolvidos na convenção coletiva de trabalho?

Do ponto de vista do capital, e também de determinados gestores públicos, o trabalhador e a trabalhadora são considerados fatores de produção. O dono do capital, que é dono dos meios de produção, se considera dono do tempo de trabalho, portanto dono do corpo e da mente dos trabalhadores durante a jornada contratada. Assim, aos olhos do dono, o aumento do ritmo de trabalho, mudanças na forma, organização e nos processos de trabalho podem ser feitas sem qualquer consulta aos trabalhadores, considerados meros fatores de produção, independentemente do sofrimento que podem causar tais mudanças.

Entretanto, sofrimento não é sinônimo de resignação, pois o que se vê é a reação dos

trabalhadores, que criam diferentes formas de resistência contra a intensificação do ritmo, assédio moral, flexibilização da jornada, banco de horas, pagamento por produtividade e outros expedientes opressivos introduzidos pelo capital com o objetivo de elevar a produtividade e tratar os homens e mulheres trabalhadores como mercadorias.

São raras as empresas que têm procurado modernizar as relações de trabalho. A maioria trata apenas de modernizar a gestão e os processos de produção de bens e serviços, porém, com velhas formas autoritárias de comando, que geram insatisfação, agravamento de doenças ocupacionais, físicas e mentais.

Esse cotidiano do trabalho raramente aparece nas pautas de reivindicação e nas cláusulas da negociação coletiva. O que prevalece nas campanhas salariais são as reivindicações gerais da categoria, que dizem respeito às relações de trabalho em um conjunto de empresas e que são levadas à mesa de negociação anualmente.

Assim, os conflitos do cotidiano do trabalho precisam ser considerados pelo sindicato como dimensão que não está separada das lutas gerais e que pode ser fundamental para o fortalecimento do sindicato, pelo menos por duas razões:

- *primeiro, porque a organização e representação sindical no local de trabalho pode ser um instrumento para fiscalizar acordos e democratizar as relações de trabalho;*
- *segundo, porque o local de trabalho é um espaço privilegiado para afirmar ideias, valores e atitudes sobre democracia direta, cooperação e solidariedade.*

A atualização do projeto organizativo da CUT, pelo menos no que diz respeito à *organização sindical no local de trabalho*, é uma tarefa que exige um esforço coletivo, não para a elaboração de uma proposta abstrata ou idealista, mas de construção de Representações Sindicais de Base a partir de experiências concretas, tanto sobre práticas sindicais autênticas de delegados sindicais e representantes de CIPA, na forma Lei, quanto do aprendizado com organizações que nasceram à margem da estrutura oficial brasileira, como as comissões de empresa, que se tornaram uma das marcas da história da resistência dos trabalhadores e trabalhadoras.

Esse pode ser um primeiro passo para a atualização do nosso projeto organizativo, valorizar as diferentes **formas de representação sindical de base** e formular um conceito menos restritivo, que seja sincero e generoso com todas as iniciativas desenvolvidas por homens e mulheres sindicalistas que fazem o trabalho sindical de base e a história da CUT.

Por isso adotamos, provisoriamente, a terminologia **Organização e Representação**

Sindical de Base no lugar de OLT. Primeiro, porque se trata de representação sindical reconhecida pela empresa ou por órgão público, com participação direta dos trabalhadores, diferente de um grupo de militantes que atua na informalidade, ainda que isso seja fundamental para a conquista de uma **ORSB**. Segundo, porque permite um processo de diálogo entre experiências e especificidades de sindicatos urbanos - indústria, serviços e funcionalismo público - e rurais, de assalariados e da agricultura familiar.

A atualização do projeto organizativo em direção do local de trabalho deve considerar todas as formas de Organização e Representação Sindical de Base. Antes de qualquer formulação teórica, cabe conhecer e reconhecer todas as experiências de ação sindical com representação no local de trabalho, tanto por dentro das formas de representação regulamentada em lei, como a CIPA, quando de representação fruto da criatividade dos nossos sindicatos. A prática sindical da CUT, por sua riqueza e diversidade, não cabe dentro de qualquer teoria que contrarie a prática.

- A presença de representantes sindicais no local de trabalho é mesmo indispensável para a melhoria das relações de trabalho ou garantia de direitos? Explique.

OLT ou Organização e Representação Sindical de Base?

Criar e legitimar instrumentos democráticos de representação, considerados necessários para a humanização dos ambientes de trabalho, é o nosso desafio. O que a CUT busca é a regulamentação da Convenção 135 e o reconhecimento das representações sindicais nas empresas. Hoje, já não pensamos mais em OLT como sinônimo de organização clandestina.

Não há razão para deixar de considerar todas as formas de **Organização e Representação Sindical de Base** como válidas, portanto, sem hierarquização política entre elas, afinal o melhor critério para indicar a qualidade política de qualquer forma de organização é a prática de cada uma delas, ou seja, a qualidade da participação dos trabalhadores.

Todas as formas de organização e representação no local de trabalho devem responder às necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras, seja em relação a processos e controles do trabalho, direito à informação e negociação, mudanças organizacionais, ritmo de trabalho, qualificação profissional, saúde do trabalhador ou sobre a igualdade e equidade nas relações de gênero, raça e geração.

CIPA, Delegado Sindical, Comissão de Empresa, Representante de Escola, Comissão de PLR são formas de representação dos trabalhadores que apresentam diferentes resultados na defesa dos interesses e

necessidades dos trabalhadores.

É preciso conhecer melhor a natureza, os limites e as vantagens de cada forma de organização, mas, a partir da prática dos nossos dirigentes e militantes no interior dessas diferentes formas organização, do trabalho de base realizado e também dos resultados alcançados para a democratização das relações e melhoria das condições de vida e de trabalho dos representados.

Uma reflexão que começa pelo olhar, pela investigação do trabalho de base com lupa de sindicalista, aperfeiçoando nossa percepção, pensamento, inteligência e conhecimento. Ou seja, com o nosso *“olhar pensante”*, capaz de produzir análises e sínteses que nos permitam conhecer melhor o local de trabalho e nosso próprio trabalho como representantes dos trabalhadores e trabalhadoras. Um conhecimento sobre a prática para a efetivação de uma estratégia de ORSB para todos os ramos da CUT.

O exercício que propomos a seguir tem esse caráter, visa à construção de um quadro analítico das diferentes formas de ORSB presente nos sindicatos, abrindo possibilidades para que, coletivamente, se produzam sínteses, reflexões e novas contribuições para o debate sobre o enraizamento dos sindicatos no local de trabalho.

Campos de análise	Categorias de OLT encontradas na Base					
	ORSB Regulamentada em LEI	ORSB - Resultado de Negociação				ORSB OUTRAS FORMAS
		<i>Indústria</i>	<i>Comércio e Serviços</i>	<i>Rural</i>	<i>Serviço Público</i>	
1) Denominação						
2) Principais Características						
3) Vantagens						
4) Limites						
5) Relação da OLT com o sindicato						

Mais do que um simples exercício formativo, trata-se de uma atividade de estímulo à pesquisa, que está diretamente ligada com o desafio de atualização do projeto organizativo da CUT, particularmente no diz respeito ao fortalecimento do sindicato no local de trabalho e à democratização das relações de trabalho.

Afinal, quem pode estar mais interessado em

investigar o que se passa no local de trabalho do que os próprios trabalhadores e trabalhadoras? Só os nossos dirigentes, homens e mulheres que assumem a direção da luta, podem assumir esse desafio de conhecer em detalhes o ambiente de trabalho e tirar da invisibilidade as vivências individuais e coletivas gestadas nos mundos do trabalho.

O fortalecimento da estrutura sindical

Ao longo da história do capitalismo e dos sindicatos, trabalhadores e trabalhadoras construíram múltiplas formas de organização sindical de base. Na Europa, a organização que predomina nos locais de trabalho são os

comitês de empresa, eleitos diretamente por sindicalizados e não sindicalizados, que convive com os delegados sindicais, eleitos apenas pelos sindicalizados de cada central. Lá é possível a eleição de delegados sindicais de mais de uma

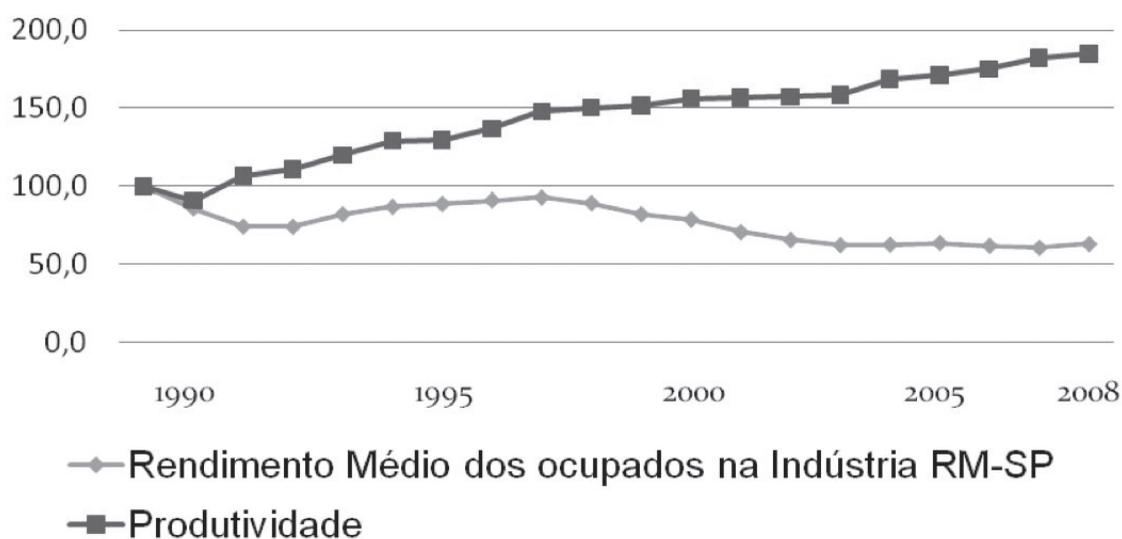
central em uma mesma empresa ou órgão público, conforme asseguram as convenções 87 e 135 da OIT.

No Brasil, país que ainda não ratificou tais convenções da OIT, prevalece uma significativa ausência de representação sindical de base. Trabalhadores e empresários se sentam à mesa de negociação uma vez por ano, por ocasião da data base, nas campanhas salariais. Na regra geral, nossos sindicatos não fazem negociações nacionais e o local de trabalho permanece como

espaço social de interesse privado, ou seja, um lugar com a presença de seres humanos, mas que resiste ao processo de humanização do trabalho e de democratização das relações de trabalho.

Quando a produção não tem função social, caracterizando-se como simples espaço de expropriação da força de trabalho, os indicadores de produtividade podem se elevar, mas sem a devida correspondência na elevação da renda, como demonstra o estudo do DIEESE.

Índice do rendimento médio real dos ocupados na indústria, RMSP e produtividade Brasil



A democratização do Brasil, iniciada com as lutas de resistência à ditadura civil-militar nas décadas de 60 e 70, produziu uma nova Constituição Federal, eliminou alguns "entulhos" autoritários, consolidou a democracia representativa com eleições diretas, alargou direitos civis, mas deixou intactos os pilares da estrutura sindical.

As poucas experiências de organização sindical no local de trabalho produzidas pelo sindicalismo da CUT permaneceram à margem da estrutura sindical, impossibilitadas de avançar

consolidar um sistema democrático de relações do trabalho, não apenas pela força da lei, mas, principalmente, pela resistência da parcela mais conservadora das elites empresariais com poder nos parlamentos e nos governos de coalizão.

Entretanto, a regra nem sempre foi considerada como um limite insuperável para os sindicatos da CUT. Afinal, se a própria CUT nasceu sem o amparo da lei, porque não inovar também na organização dos trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho?

Foi o que fizeram dezenas de sindicatos de diversas categorias por todo país, seja negociando estatutos para a representação sindical no local de trabalho com empresários menos conservadores, seja aprovando em assembleia a criação dessa representação.

Portanto, não parece adequado estabelecer artificialmente um modelo ideal de representação no local de trabalho, nem tão pouco criar um ranking ou sistema de classificatório de OLT. Afinal, em todas essas experiências podemos encontrar avanços e limites.

A CUT se distingue das demais centrais sindicais por sua prática, princípios e concepção, ainda que no seu interior existam diferentes correntes, pois essa é outra marca da Central, a pluralidade de pensamento. Com altos e baixos, durante esses mais de 27 anos de história, o tema da democratização das relações de trabalho e, por decorrência, a organização e representação sindical de base, nunca deixou de ser uma preocupação dos nossos sindicatos.

Nos últimos congressos da central tem prevalecido a tese na qual é preciso ampliar as experiências de representação no

local de trabalho, condição necessária para a democratização das relações de trabalho. Temos um grande campo para o fortalecimento da CUT, mas é preciso aprender com a própria experiência e com a experiência do sindicalismo internacional.

Em geral, os trabalhadores se reconhecem mais facilmente como membros do sindicato quando percebem a presença constante de um dirigente, informando, ouvindo as bases e, acima de tudo, demonstrando capacidade para organizar os trabalhadores na defesa e conquista de direitos.

O trabalho sindical, comprometido com o fortalecimento da estrutura sindical, exige um aprimoramento permanente, tanto por parte de quem atua diretamente na base quanto pelo conjunto dos dirigentes e funcionários do sindicato, pois, como foi dito, o novo padrão de produção, circulação e consumo de mercadorias não muda apenas as relações de trabalho, mas, sobretudo as relações entre os trabalhadores e trabalhadoras e entres estes e o sindicato, como demonstram a queda nas taxas de sindicalização da Europa e outros países.

Taxa de sindicalização antes das crises do emprego (média ponderada)
Grupos de países
1970-1988

Grupos de países (1)	Taxas de sindicalização				
	1970	1975	1980	1985	1988
Europa	38	43	44	40	38
América do Norte	30	30	26	19	18
Sete Grandes	33	34	32	27	25

Fonte OCDE

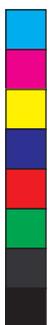
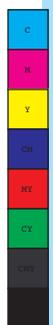
(1) **Europa** = Alemanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, França, Irlanda, Itália, Holanda, Noruega, Suécia e Reino Unido;
América do Norte = Canadá e EUA; **Sete Grandes** = Alemanha, Canadá França, Itália, Japão, Reino Unido e EUA.

Pode-se dizer que o processo de reestruturação produtiva e a agenda neoliberal só agravaram a tendência de baixa participação dos trabalhadores na vida sindical, segundo muitos analistas pelo afastamento dos

sindicatos do local de trabalho, que, mesmo com representação sindical e comitês de empresa, deixaram um campo aberto para a disseminação dos valores e práticas que permitiram a hegemonia do neoliberalismo.

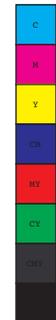


Lined writing area consisting of 20 horizontal lines.



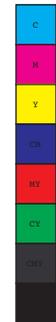


Lined writing area consisting of 20 horizontal lines.





Lined writing area consisting of 20 horizontal lines.





Desafios para quem faz trabalho de base



Crédito Foto: Raquel Camargo



Na sociedade do século XXI, a crise de sociabilidade é agravada. O individualismo destes novos tempos traz dimensões nunca antes experimentadas. O sentimento de insatisfação que toma conta de homens e mulheres, segundo estudos do comportamento, pode ser medida por sua compulsão consumista, que ultrapassa a busca de satisfação das necessidades básicas. As novas necessidades são predominantemente de caráter subjetivo. Afinal, quem de nós ainda não fez uso da expressão “*sonho de consumo*”?

Para os psicanalistas, a satisfação plena não é possível. Por isso, as estratégias comerciais estimulam na população a compulsão pelo consumo, ou seja, a busca incessante por novos sonhos de consumo: uma corrida individual pelo objeto de prazer, materializado em cada mercadoria, um verdadeiro culto a objetos que satisfazem os desejos criados pela propaganda, tal como acontece com os consumidores japoneses, que, em média, descartam seu aparelho celular para a aquisição do modelo de última geração a cada seis meses, fenômeno que já pode ser percebido em nosso país.

Mas a crise de sociabilidade não tem como única causa o consumo compulsivo. A nova organização do trabalho também interfere nas relações pessoais, uma gestão que impõe um grau de competição entre trabalhadores nunca antes visto na história do capitalismo, com pagamentos por produtividade e assiduidade, disputas entre equipes, classificação das equipes por metas alcançadas, uma tática que separa os trabalhadores em dois grupos, os competentes, que atingem os objetivos estabelecidos pela gerência, e os incompetentes, aqueles que fracassaram diante dos “desafios do

mercado”. Desse modo, segundo critérios que se assemelham à lei da seleção natural, denominada “darwinismo” social, só os mais aptos, os competentes podem sobreviver em uma organização onde cada qual cuida do seu “quadrado”.

Não se trata de negar a importância da divisão do trabalho. Sociedades como a nossa não existiriam sem uma complexa divisão de atividades e funções. Mesmo em aldeias onde vivem comunidades tradicionais, as etnias dos povos originários, há divisão do trabalho. **O que está em questão não é a divisão do trabalho, mas a substituição da cooperação pela competição, da solidariedade pelo salve-se quem puder. Essa é a pregação do receituário da moderna gestão, tanto no campo privado quanto público.**

Portanto, a gestão dos nossos sindicatos exige uma atenção especial. É preciso avaliar se as responsabilidades estão sendo compartilhadas adequadamente, ou, se estamos hierarquizando as tarefas atribuídas aos dirigentes, como se fossem dois grupos distintos, duas direções, os liberados e não liberados,

A forma tradicional de divisão de responsabilidades no sindicato pode trazer bons resultados para a categoria, mas pode também estabelecer uma hierarquia, uma divisão, entre os membros da direção segundo o valor atribuído a cada função. Nessa situação, a atividade de representar o sindicato nas mesas de negociação tem um valor superior ao trabalho de base.

Essa divisão do trabalho, de forma hierarquizada, pode fazer parte da cultura sindical e pode estar presente nos diferentes departamentos do sindicato, inclusive no

departamento de formação sindical. A utilização dos termos “formação de Base” e “formação avançada”, na lógica de um processo que vai do mais simples ao mais complexo é muito comum entre nós. Claro que às vezes utilizamos tais termos para nos referirmos a uma formação de carácter inicial e outra, digamos, continuada, mas, também pode denotar um juízo de valor que atribui ao trabalho de base um carácter primário, inferior, que pode ser feito por qualquer dirigente.

Em casa de ferreiro o espeto não precisa ser

de pau. Pois, sabemos que não há mobilização sem trabalho de base, sem aquela conversa com companheiros e companheiras, sem organização para enfrentar o assédio, as condições inseguras e penosas.

Afinal, a busca de soluções negociadas diretamente com a empresa no cotidiano do trabalho e o contato direto com a base podem ser considerados como o oxigênio das campanhas salariais e de outras lutas gerais, tal como a campanha pela redução da jornada de trabalho?

Descreva como é feito o trabalho sindical na sua entidade.

O jornal do sindicato e o trabalho de base

Não é exagero dizer que as práticas sindicais no ambiente de trabalho funcionam como o oxigênio do sindicalismo representativo e democrático, sem elas o sindicato perde seu sentido original, é quando o prédio onde fica a direção vira sinônimo de sindicato, como único significado da palavra.

Porém, não basta fazer o trabalho sindical na

base, é preciso que o local de trabalho tenha visibilidade, tanto aos olhos dos trabalhadores quanto da sociedade. Desse ponto de vista, os boletins, jornais e revistas sindicais têm o papel estratégico de comunicar, divulgar e dar repercussão ao que acontece nesse espaço.

É possível que uma greve ganhe espaço na mídia, que uma mobilização geral tenha

repercussão regional ou nacional, mas não se ouve falar de paralisações no local de trabalho, sejam elas motivadas por reação ao autoritarismo das chefias, por injustiças das empresas com seus funcionários ou por acidentes de trabalho.

Mas, e quanto a nós, dirigentes e funcionários dos sindicatos, será que estamos atribuindo às lutas que acontecem no local de trabalho a devida importância? Como as nossas publicações tratam esse local onde os trabalhadores e trabalhadoras vivem situações de trabalho, de sofrimento e resistência ao sofrimento?

Na concepção sindical da CUT, os nossos boletins têm uma dimensão pedagógica, pois podem cumprir um importante papel quando se trata de afirmar um contra-discurso à hierarquização ou burocratização da vida dos trabalhadores, seja nos domínios do capital, da administração pública ou na própria estrutura sindical.

Como sabemos, nenhuma publicação é neutra. Nossos boletins não podem se limitar ao tratamento de notícias, informações ou propaganda, afinal, nossa imprensa deve estar a serviço da luta dos trabalhadores. Além de fazer a disputa com as grandes agências de notícias, a imprensa sindical também cumpre um importante papel para a construção de valores e laços de pertencimento entre os iguais, fazendo da solidariedade de classe uma alternativa à ideologia do “Eu S&A”.

Nossa experiência mostra que as publicações dos nossos sindicatos são indispensáveis para a formação dos trabalhadores, para que se conheça também a dimensão social do trabalho, como atividade humana que possibilita o exercício da solidariedade, democracia, igualdade e justiça.

Portanto, os boletins sindicais são mais do que simples meio de comunicação, pois podem ser ainda um importante meio de formação, sem que deixem de ser o jornal ou boletim do sindicato, ou seja, instrumento a serviço da organização e da mobilização dos representados.

Mas não é só! Para um sindicalismo não corporativo, o jornal do sindicato não pode deixar de tratar de questões que envolvem todos os trabalhadores. A cultura da solidariedade deve se expressar tanto na ação quanto na comunicação.

Analisando os boletins de alguns sindicatos, percebemos que as matérias jornalísticas podem ser divididas em dois conjuntos de notícias ou artigos: um se caracteriza pela abordagem de temas gerais da classe; o segundo conjunto pode ser caracterizado pelas questões específicas, com denúncias sobre assédio das chefias, riscos à saúde ou acidentes, eleições de CIPA, PLR.

De modo geral, pode-se dizer que as capas dos boletins tratam mais das lutas da categoria ou da classe, e as páginas internas tratam, preferencialmente, do cotidiano das relações de trabalho e das lutas específicas, compondo um projeto editorial que articula o geral e o específico, tal como o projeto da nossa central.

Mas o jornal é também um importante meio para o diálogo entre direção e os trabalhadores e trabalhadoras, portanto, um veículo aberto à crítica dos representados, que devem se reconhecer no veículo que é seu, inclusive como construtores da pauta do jornal, possibilidade que se concretiza quando se estimula a participação da base.

Portanto, não basta ter uma coluna de denúncias, mesmo que necessária, pois a simples denúncia, sem um trabalho de formação, organização e mobilização, torna-se apenas a expressão do direito de espremer diante da opressão e do sofrimento. **Nossos boletins ajudam muito quando comunicam aos trabalhadores e à sociedade o que acontece no local de trabalho, do sofrimento às conquistas.**

Assim colocado, tanto os jornais do

sindicato servem como instrumento para o trabalho de base quanto o trabalho de base serve de instrumento para que as publicações sindicais se mantenham em sintonia com os trabalhadores e trabalhadoras. Portanto, **quem atua na base deve dialogar com os responsáveis pela comunicação, apresentar a visão dos trabalhadores sobre os boletins, sobre a matéria de capa, colunas de denúncia, prestação de serviços, dentre outras.**

- Qual a importância da comunicação do seu sindicato no trabalho junto às bases?
- Cite os instrumentos de comunicação mais utilizados.

O contato direto entre direção e base é importante, deve ser feito diretamente pelos dirigentes sindicais de base ou pelos representantes eleitos pelos trabalhadores, não por aquelas caixinhas que muitas empresas disponibilizam para que o sindicato nelas deposite os jornais e boletins, numa clara tentativa de distanciar seus "colaboradores" do sindicato.

Empresas e órgãos públicos não se limitam aos quadros de aviso e à distribuição de suas publicações. Todos sabem a importância que elas atribuem às médias chefias na sua estratégia de

comunicação. O contato direto e permanente dessas chefias com os "colaboradores" raramente se limita ao trato de questões técnicas ou produtivas.

Porém, nos locais onde existe a presença de representantes sindicais, os trabalhadores têm como confrontar conceitos, valores e atitudes comunicados pela empresa com aquilo que é informado pelo sindicato, com os valores construídos pelos trabalhadores. É o que chamamos de disputa de hegemonia, condição necessária para a democratização do local de trabalho.

Conceitos, valores e atitudes

Com a chamada reestruturação produtiva, conceitos como qualidade total, polivalência, empregabilidade, flexibilidade, liderança, competências, foco no cliente, aprender a aprender, contrato por obra certa, contrato por tempo determinado, prestação de serviços, foram amplamente disseminadas nas indústrias, comércios, escolas, ou seja, tanto nas empresas privadas quanto nas administrações públicas.

Na lógica neoliberal, o Estado é uma extensão do capital. Estado bom é o Estado privatizado, direta ou indiretamente, portanto, nada mais “natural” que o modelo de administração privada seja levado para o setor público. Foi o que aconteceu nos últimos anos, nos países que aplicaram o receituário da cartilha neoliberal.

As administrações privadas e públicas passaram a atuar com maior determinação e sofisticação para hegemonizar valores, conceitos e atitudes. Do ponto de vista do capital, o novo padrão de acumulação das empresas exige igualmente um novo padrão de Estado e um novo tipo de trabalhador ou trabalhadora.

Um bom exemplo dessa sofisticação ideológica pode ser encontrado na chamada responsabilidade social das empresas, com ações de convencimento ao trabalho voluntário dos seus empregados em programas sociais da empresa que, em geral, servem mais para o marketing da empresa do que para a promoção de uma comunidade.

Nessa lógica, as empresas traçam metas de qualidade-produtividade e convocam os trabalhadores para participarem ativamente

do seu cumprimento, acenando com alguma participação nos lucros resultados (PLR), mas sem chamar os trabalhadores para decidirem sobre suas principais estratégias. Poucos são os comitês de negociação que chegam a negociar código de conduta e plano de cargos e salários. Para a CUT, responsabilidade social empresarial implica também o respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva.

Em alguns casos, as exigências impostas aos trabalhadores por esse novo padrão de acumulação, tal como maior escolarização, flexibilização da jornada e da remuneração, foram acompanhadas pela incorporação de tarefas que antes pertenciam a profissões que foram extintas. Em outros casos, como nas empresas de teleatendimento, o novo tipo de trabalhador ou trabalhadora é determinado já no nascimento desse tipo de empresa, geradora de novas ocupações para jovens trabalhadores escolarizados com pouca especialização.

Entretanto, o maior grau de escolarização e qualificação profissional, exigidos nos setores mais dinâmicos da economia, não se traduz em indicadores de satisfação no trabalho. Uma sondagem nos jornais sindicais de algumas categorias profissionais pode dar uma boa medida dessa insatisfação em quase todas as profissões.

Denúncias sobre acordos descumpridos, assédio moral, excesso de horas extras, autoritarismo das chefias, acidentes de trabalho, doenças profissionais, perseguição a dirigentes sindicais, aparecem com frequência nas páginas dos boletins informativos de



Lined writing area consisting of 20 horizontal lines.



IV

Organização e Representação Sindical de Base

“Estar organizado nos locais de trabalho significa levar a democracia para dentro das empresas, à medida que possibilita a criação de um mecanismo permanente de negociação, de acompanhamento dos acordos, e de questionamento do autoritarismo das chefias.”²

² Caderno Liberdade e Autonomia Sindical: Democratizar as relações de trabalho.

Uma primeira radiografia das relações de trabalho em uma determinada empresa pode ser obtida a partir de denúncias de qualquer trabalhador(a), pois, por mais particular e localizada que pareça, não diz respeito só ao denunciante. Afinal, a denúncia pode ser individual, mas o fato ocorre em um determinado processo de trabalho e sob determinada gestão que diz respeito a todos, portanto, em um determinado departamento de uma determinada empresa.

No Brasil, são raras as comissões de empresa, comissão de representação mista ou comitês sindicais. Diferentemente do que acontece na maioria dos países europeus, que garantem a existência de comitês de representação sindical nas empresas e órgãos públicos, sejam eles estabelecidos em lei (Áustria, Bélgica, Alemanha, Holanda e Espanha) ou por negociação coletiva (Noruega, Suécia, Dinamarca, Finlândia e Itália).

O novo sindicalismo nasceu denunciando a estrutura sindical oficial, criada por Getúlio Vargas, com base no corporativismo, unicidade e império sindical, ou seja, assumiu para si a tarefa de conquistar a liberdade e autonomia sindical e construir uma estrutura democrática, com a efetiva participação dos trabalhadores e trabalhadoras.

Entretanto, a esperada transformação dos sindicatos “por dentro” da estrutura oficial não aconteceu, pelo menos na forma e na intensidade anunciada no final dos anos 70. A realização de assembleias na porta das empresas aproxima os dirigentes sindicais dos

trabalhadores, mas não democratiza as relações de trabalho.

Mas, e hoje? Estão os nossos sindicatos mais preparados para atuar diretamente no local de trabalho, para exercer influência na gestão dos processos produtivos? Como é a atuação das direções sindicais que atuam diariamente no local de trabalho, lado a lado com os trabalhadores e trabalhadoras que as elegeram?

Se considerarmos que o conflito direto entre os interesses do capital e os interesses dos trabalhadores está no centro das relações de trabalho, a participação dos trabalhadores é condição necessária para a afirmação e conquista de direitos nesse espaço e a forma dessa participação deve se dar através de uma organização autônoma, eleita diretamente pelos trabalhadores e trabalhadoras.

A **organização** dos trabalhadores e trabalhadoras, portanto, se articula àquelas outras duas dimensões da prática sindical citadas anteriormente: a **comunicação** e a **formação**. Juntas, essas três dimensões do trabalho de base potencializam e qualificam a ação sindical e a prática dos dirigentes. Particularmente quando o objetivo é afirmar valores, mudar conceitos e atribuir significados à ação dos trabalhadores e dirigentes. Ou seja, para o pleno desenvolvimento da consciência. Como disse Gramsci:

“a supremacia de um grupo social manifesta-se de duas maneiras: como ‘domínio’ e como ‘direção intelectual e moral’.”³

³ GRAMSCI, Antonio. *Concepção dialética da história*. 2ª ed. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1978a.

Para Gramsci, não se faz disputa de hegemonia sem atacar o que está no centro da dominação intelectual e moral produzida pelas classes dominantes: o *discurso ideológico*. Pois, a produção de um *discurso contra-*

hegemônico se faz pela desmontagem do discurso ideológico dominante, esvaziando essas teorias que estão a serviço das elites, em um processo de conscientização coletiva.

- No seu sindicato, como se dá a relação entre trabalho de base, formação e comunicação?

A dimensão ética e política do trabalho sindical

Quando a(o) dirigente sindical assume a defesa dos interesses dos trabalhadores, concretiza seu desejo de transformar um movimento espontâneo de massas em atividade consciente sobre a realidade, não sobre a realidade bruta, aquela que aparece aos nossos olhos, mas sobre uma realidade pensada e teorizada a partir de valores e conceitos que organizam sua visão de mundo.

"lendo o cotidiano corretamente, podem os sujeitos adquirir a força transformadora, negadora dos atos diários sem sentido e sem intencionalidade. Esses atos, sem sentido, entretanto, podem, se forem temas geradores de discussões, tornarem-se conscientemente carregados de sentido transformador."

A. Freire, 2006, p.336

Assim, alcançar a consciência de uma dada realidade pressupõe a consciência de si próprio, das relações sociais e do que queremos transformar para a superação de toda e qualquer forma de dominação.

Uma prática social, com perspectiva emancipatória, desse ponto de vista, deve contribuir para que o movimento não fique refém de uma vanguarda que tudo sabe e tudo pode. Não basta apenas descortinar os mecanismos de dominação das elites apoiando-se em propagandas ideológicas muitas vezes incompreendidas pelos trabalhadores. É preciso ser consequente, se desafiar a enfrentar processos participativos e não permitir quaisquer mecanismos de dominação entre os próprios trabalhadores e trabalhadoras.

“Na experiência do diálogo, constitui-se entre mim e o outro um terreno comum, meu pensamento e o dele formam um só tecido...”

Merleau Ponty

Quando um dirigente estabelece compromissos éticos e políticos com as bases organizadas que representa, ele sabe que seu cargo não vem acompanhado de um poder que coloque os demais trabalhadores na simples condição de dirigidos, mesmo que a estrutura hierárquica do seu sindicato seja muito verticalizada. Tais compromissos éticos e políticos, do nosso ponto de vista, não permitem que o seu discurso se sobreponha aos discursos dos seus representados.

A força de um discurso não vem do cargo daquele(a) que discursa, mas da sua experiência e capacidade de reflexão sobre a prática social

que está inserido(a). Aquele(a) que dirige a luta assume verdadeiramente um papel de vanguarda quando fomenta a autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras, se fazendo formador(a) dos(as) companheiros(as) e se formando nessa prática social.

Uma ação sindical democrática e participativa não sobrevive sem o compromisso com o trabalho de base. Esse é o princípio que sustenta o processo de conscientização e formação política, não apenas no discurso, mas na prática da própria direção.

O cuidado com o trabalho de base, entretanto, pode não ser uma preocupação permanente das direções sindicais. Em muitos sindicatos, essa preocupação fica evidenciada apenas nos períodos de baixa ou de crises do sindicalismo, fato que pode ser percebido na fala da própria militância, nas expressões do tipo; *“está faltando trabalho de base”*, *“a base está sem direção”* ou, *“falta formação política”*.

Nota-se, nesse caso, que é estabelecida uma separação entre o aprendizado na prática e a formação sistemática, aquela que às vezes se delega aos especialistas ou assessores ligados às escolas sindicais ou secretarias de formação sindical. O risco presente nessa visão é o de transferir para a formação toda a responsabilidade para a superação dos limites da ação sindical.

“A educação não é a chave da transformação, mas não se faz transformação sem a educação”

Paulo Freire

Mesmo considerando que existem diferenças entre a formação na prática e a formação teórica, não podemos negar a relação dialética entre elas, entre o tempo de agir e o tempo de se formar. Essa é a concepção que tem orientado a formação da CUT em todos esses anos de sua existência: a formação só esta a serviço dos legítimos direitos dos trabalhadores se está diretamente ligada à ação sindical consciente.

A separação dos tempos de ação e de formação, como dissemos, aparece quando deixamos nos levar pelo ativismo puro, sem considerar que as lutas e mobilizações têm altos e baixos. Nesse caso a preocupação com a formação sistemática tende a aparecer com mais força apenas quando se constata a fragilidade do movimento, muitas vezes acompanhada da busca de culpados.

Basismo e vanguardismo, uma falsa polêmica?

Quando buscamos definir o perfil dos dirigentes da CUT ainda o fazemos sob a influência do período de construção do novo sindicalismo, marcado por uma intensa disputa entre concepções que vinham de trajetórias distintas da luta pela democratização do Estado e fim do autoritarismo.

Na maioria das vezes, quando falamos sobre as qualidades e virtudes de um dirigente, tendemos a listar adjetivos que se situam ora no campo do trabalho de base, ora no campo da direção *geral das lutas*.

Essa tipificação que separa dirigentes em dois grandes grupos apenas reforça a velha divisão social do trabalho. De um lado, colocamos aqueles que só dão valor ao trabalho de base e deixam de assumir um papel de direção, ou seja, os *basistas*. No outro lado, ficam os *vanguardistas*, aqueles que se distanciam da base para melhor pensar sobre as estratégias e lutas gerais.

Trata-se, entretanto, de uma polêmica que não tem o pé na realidade. Não se pode falar da importância da base sem dizer que a luta dos trabalhadores vai além do espaço da produção e do local de trabalho. Nem podemos dizer que as lutas históricas da classe podem prescindir das aspirações e desejos de mudança que vêm do acúmulo das lutas diárias de pequenos grupos.

Visto dessa maneira, podemos dizer que a tensão entre base e vanguarda geralmente se constitui em falsa *polêmica*, pois, nela existe uma distorção da relação entre teoria e prática, que precisa ser resolvida. Do ponto de vista da formação, o desafio está na superação dessa dicotomia, possibilitando que homens e mulheres, em cargos de direção, assumam o papel de **estimuladores da participação**, com a responsabilidade de conduzir as lutas, **organizando, mobilizando** e, acima de tudo, **educando** e se **reeducando**.

“Participação é um dos cinco princípios da democracia. Sem ela, não é possível transformar em realidade, em parte da história humana, nenhum dos outros princípios: igualdade, liberdade, diversidade e solidariedade.”

Herbert de Souza (Betinho)

Esse trabalho sindical pode ser definido pelo seu jeito de fazer política. Podemos dizer que ele

não é apenas expressão da razão, pois, nele está presente uma paixão, uma indignação contra qualquer injustiça, uma ação solidária com todos aqueles que estão comprometidos com a construção de um mundo sem a marca da dominação. Uma paixão que é compartilhada com outros, que é resultado de um sonho coletivo. Porém, um sonho que é orientado por um projeto político e social e por uma pedagogia que possa ser exercitada coletivamente.

- Prática e teoria, ação e formação, o que isso tem a ver com a Organização e Representação Sindical de Base?

A vinculação entre projeto político e projeto organizativo

Se o papel da formação está diretamente vinculado a um projeto de disputa de hegemonia, afirmando valores, conceitos e atribuindo significados à ação dos trabalhadores, então **não devemos separar estratégia de formação de estratégia sindical.**

Para a CUT, **o projeto de formação deve expressar a intencionalidade do projeto político sindical. Para entender o papel da formação e sua relação com a organização devemos responder a três questões fundamentais: O que é formação sindical? Como se faz formação sindical? E, fundamentalmente, por que ela é necessária?**

As primeiras pistas para a resposta a essas perguntas podem ser encontradas a partir do momento em que o sindicato define um **PLANO DE TRABALHO** que, com clareza, expressa aonde se quer chegar, com objetivos e metas definidas pela direção.

Toda direção sindical comprometida com

suas bases não pode deixar de estabelecer metas de sindicalização, conquista de CIPAS, delegacias sindicais, comitês de representação. Mas não é só! Deve também definir os recursos, prazos e responsabilidades, tanto na execução quanto nos processos de avaliação.

O trabalho de **planejar a ação do sindicato** deve levar em conta, em cada empresa ou unidade de serviço público ou comunidade rural: *o tipo de relação que o capital ou os órgãos públicos estabelecem com os trabalhadores; as transformações na produção de bens e serviços, a incorporação de tecnologias; o nível de emprego, a organização das cadeias produtivas; as formas de organização e mobilização dos(as) trabalhadores(as).* E, por último, *como o sindicato se relaciona com os(as) trabalhadores(as).*

Portanto, **o plano de trabalho, quando vinculado a um projeto político, não pode deixar de pensar nos sujeitos da ação, seus dirigentes, militantes e trabalhadores da base.** Implica reconhecer que o planejamento não é

um instrumento normativo, burocrático, mas uma ferramenta a serviço da ação política e organizativa.

Constituir e manter uma organização sindical de base deve ser preocupação permanente. Pois, como sabemos as dificuldades que a CUT enfrenta nesse trabalho não é nova, sem contar que as condições para a realização do trabalho de base estão se modificando, exigindo mais do que disposição de luta e de entrega pessoal para organizar e mobilizar os companheiros e companheiras.

A maioria das empresas já conhece bem o comportamento dos sindicatos e, acima de tudo, passaram a disputar a mente e o coração dos trabalhadores através de seus programas de valorização do saber do trabalhador e de aproximação com suas famílias. Tudo vale para aumentar sua produtividade!

Mesmo diante de tais dificuldades, há casos em que o sindicato tem uma boa relação com os trabalhadores, distribui constantemente o material informativo do sindicato, existe bom nível de mobilização, tem chances de conquistar a CIPA, Delegacias Sindicais, Representantes de Base, mas pouco se sabe sobre os militantes de base.

Trabalho de base é mais do que reunir alguns companheiros e companheiras de vez em quando. **Trabalho de base é ter companheiros comprometidos com os objetivos do sindicato, com um plano de trabalho a executar e também com atividades de formação para outros companheiros que estão no interior das empresas, sem deixar de fazer as conversas nos intervalos ou em atividades esportivas ou de lazer.**

Portanto, a preparação de dirigentes de base não se faz de uma hora para outra. Não basta ter companheiros(as) que se destaquem como líderes em um determinado contexto. O líder nem sempre tem preparo e compromisso, ele apenas se destaca por qualidades pessoais, como saber falar bem, ou simplesmente ser valente e corajoso.

A preparação para o trabalho de base leva em conta um processo formativo, que valorize as qualidades dos militantes e dirigentes, mas que caminha junto com o trabalho de organização da base. Nem antes, nem depois!

Um *trabalho de base* organizado leva em conta as **principais reivindicações** dos trabalhadores, **suas condições de trabalho** e as **formas de organização**. Ou seja, de **elementos necessários** para um *diagnóstico*, extraído com perguntas do tipo:

- As empresa ou unidades da Administração Pública tem Grupos formados no local de trabalho?
- Tem possibilidade de formar um grupo de militantes?
- As CIPAS estão afinadas com o sindicato?
- Tem delegado sindical?
- Há empresas onde é possível negociar o delegado sindical?
- Que outras formas de organização de base existem?
- Como estão funcionando as Delegacias Sindicais?
- Existem mobilizações para reivindicar direitos ou políticas públicas?

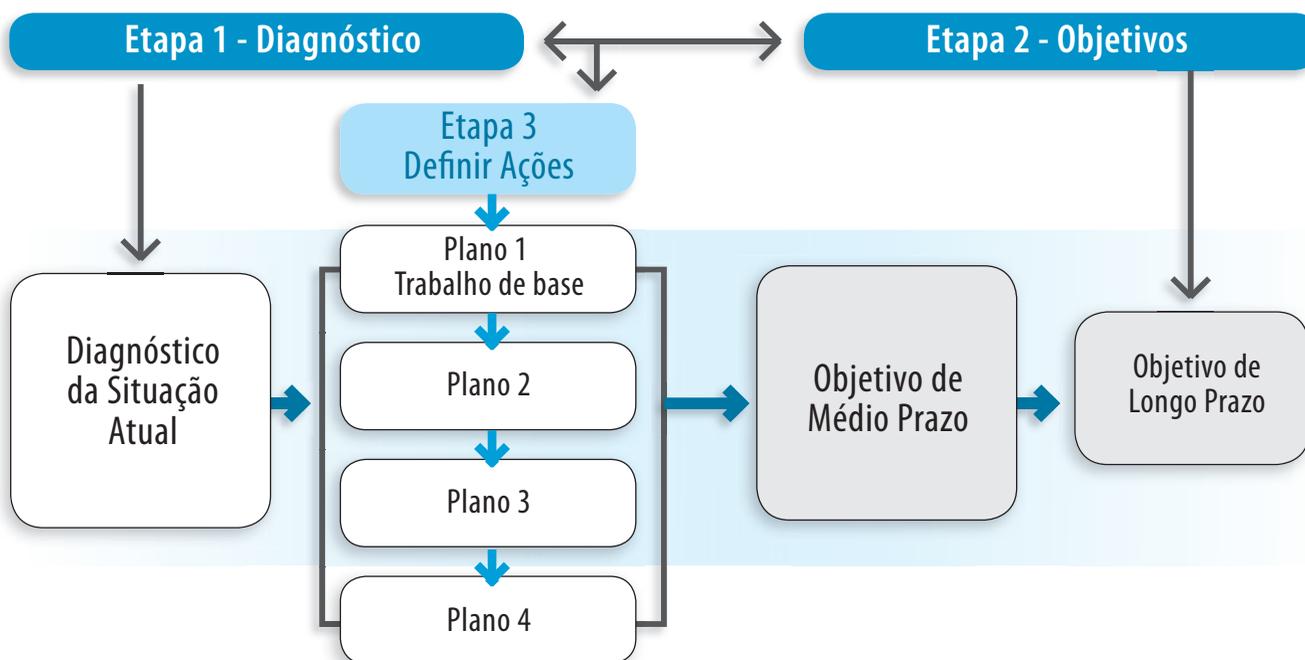
- Há denúncias sobre assédio, doenças ou falta de segurança no trabalho?
- As cotas para trabalhadores e trabalhadoras com deficiência são respeitadas?
- Quais os desafios para a organização sindical de base de agricultores familiares?

Esse trabalho de diagnóstico deve ser produzido com a participação de todos os dirigentes. Nessa etapa, os dirigentes vão se apropriando de conceitos de planejamento, de análise e síntese e do manejo de dados quantitativos e qualitativos sobre a realidade dos trabalhadores e sobre processos de negociação coletiva, cláusulas do acordo e pautas apresentadas aos empresários, tal como as reivindicações relativas à ORSB.

Planejamento sindical: Diagnóstico e Objetivo Estratégico

O ponto de partida do planejamento geral da entidade deve ser o diagnóstico, o mapeamento das condições de trabalho, demissões; mudanças tecnológicas; saúde do trabalhador; investimentos e movimentação do capital. O ponto de chegada é a “missão” do

sindicato com seus objetivos estratégicos. Depois, para alcançar tais objetivos, fazemos planos com metas e indicadores, tal como metas de sindicalização por local de trabalho ou por empresa, metas de formação, de distribuição do jornal, dentre outras.



Um plano pode definir também metas de organização a serem alcançadas em determinado tempo, como por exemplo, a eleição de representantes do sindicato na CIPA, ou mesmo de delegados sindicais, ou ainda, quando possível, a formação de grupos por local de trabalho, de trabalhadores que vão atuar sem representação formal e por isso correndo maiores riscos. Esses são alguns elementos que devem orientar o que chamamos de plano de formação e organização do trabalho de base.

Esse trabalho, que é estratégico para o sindicato, deve **envolver todas as secretarias e departamentos** da instituição, estabelecendo as responsabilidades de cada departamento nessa tarefa. Uma atitude que deve respeitar a organização interna, que se diferencia de

sindicato para sindicato.

Trata-se de um esforço para superar os modelos tradicionais de planejamento, de modo que as diversas interpretações da realidade possam ser consideradas, numa construção verdadeiramente coletiva e horizontal.

Afinal, não parece coerente fazer planos de formação desvinculados dos planos de organização e mobilização. Vale ainda lembrar que a elaboração que qualquer plano deve contar com a participação de quem irá executá-lo. Com isso, queremos aqui afirmar um princípio básico da relação entre teoria e prática, no qual aqueles que vivem a realidade que queremos transformar devem também estudá-la e pesquisá-la, preparando-se e formando-se no fazer e no pensar.

Considerando o que vimos até aqui, faça um quadro, semelhante ao exemplo abaixo, que sirva como base para o planejamento do seu sindicato

Empresa / Repartição	Total de Trabalh.	Sócios e Metas	CIPA	Comissão de empresa ou PLR	Delegado Sindical	Situação atual (descreva)
1) Nome:		Sócios: Meta:	Data: Membros:	Data: Membros:	Data: Membros:	
2) Nome:		Sócios: Meta:	Data: Membros:	Data: Membros:	Data: Membros:	
3) Nome:		Sócios: Meta:	Data: Membros:	Data: Membros:	Data: Membros:	
4) Nome:		Sócios: Meta:	Data: Membros:	Data: Membros:	Data: Membros:	
5) Nome:		Sócios: Meta:	Data: Membros:	Data: Membros:	Data: Membros:	

Para Debate:

Nos processos de negociação coletiva e campanhas salariais que você acompanha, que importância se dá para as reivindicações por Representação Sindical de Base?

VI

A solidariedade como instrumento de luta



Nos capítulos anteriores, falou-se mais do trabalho de mobilização e organização no cotidiano do trabalho. Entretanto, como nos ensina a história do trabalho, as lutas e conquistas localizadas, por mais específicas que possam parecer, trazem consigo um potencial para se tornarem **universais**, ou seja, **de interesse de todos os trabalhadores**, pois a história das lutas sindicais não se fez sem um elevado grau de solidariedade entre diversas categorias profissionais, entre trabalhadores de diferentes nações e continentes.

A dominação de classe, como demonstra a experiência sindical, não se dá apenas através do Estado e de seus aparelhos jurídicos, educacionais e repressivos, mas, sobretudo, através da exploração do trabalho, fenômeno particular das sociedades que se dividem em classes sociais, desde as sociedades escravistas grega e romana até hoje.

Em nossos dias, a exploração de uma classe sobre a outra pode assumir tanto formas primitivas, como é o trabalho forçado, ou trabalho infantil, quanto formas mais refinadas, como as chamadas contrações consideradas “atípicas”, tal como a tentativa de transformar o trabalhador em Pessoa Jurídica, ou simplesmente PJ, sem direitos trabalhistas, mas com todas as prerrogativas de mando do capital.

No capitalismo do século XXI, o novo pode conviver em harmonia com o primitivo, desde que ambos se complementem e se alimentem. Assim, em uma mesma cadeia produtiva encontramos, num extremo, a última palavra em tecnologia e, no outro, a mais rudimentar forma de exploração do trabalho.

A luta contra o trabalho infantil e forçado, em muitos casos, requer uma ação direta contra o grande capital, contra as grandes corporações mundiais, seja do ramo químico, automobilístico, eletroeletrônico, alimentício ou de materiais esportivos, espalhadas nos cinco continentes. A internacionalização do capital e a globalização dos mercados não foram acompanhadas, pelo menos na mesma intensidade, pela globalização da solidariedade internacional entre os trabalhadores e trabalhadoras.

As corporações, em situação de oligopólios ou monopólios, representam um grande desafio para os trabalhadores e para o movimento sindical nacional e internacional. A posição estratégica de cada corporação no mundo está diretamente relacionada à sua capacidade de controlar governos e trabalhadores, o que significa, para muitos pesquisadores, uma crise de governança das nações.

As grandes corporações buscam ditar as regras tanto para seus fornecedores e clientes como para os trabalhadores e governos nacionais. Para controlar os sindicatos, vale a velha máxima: “dividir para governar”. No Brasil, as negociações e contratações coletivas raramente são unificadas, e os diversos sindicatos que representam os trabalhadores de um mesmo oligopólio ou monopólio mal se comunicam.

Foi o que aconteceu em um encontro internacional dos trabalhadores de uma multinacional holandesa, realizado em Amsterdã. Lá estavam presentes representantes de 14 plantas brasileiras dessa multinacional, mas que sequer sabiam ao certo o total de unidades da empresa no território brasileiro, nem em quantos setores de atividade econômica ela se faz presente⁴.

⁴ Esse fato demonstra a importância da organização sindical desde o local de trabalho e entre locais de trabalho, como demonstra o recente esforço da CUT para a construção de redes sindicais em empresas multinacionais, como relata José Drummond em sua monografia de conclusão de curso.

Mas, um bom exemplo vem da luta contra a exploração ao trabalho infantil e trabalho forçado, que uniu de modo solidário sindicatos da cadeia produtiva de uma importante multinacional alemã. De um lado, na ponta inicial da cadeia produtiva, a extração mineral, o trabalho sujo, penoso e com utilização de mão de obra infantil, de outro, instalações e processos de última geração de uma importante indústria química. Esse exemplo de solidariedade na ação, envolvendo a Confederação do ramo mineral e a Confederação do ramo Químico e a CUT, resultou em vitória dos trabalhadores na luta contra o trabalho infantil e a precarização do trabalho.

Esses são apenas dois exemplos de superação do corporativismo, muitos outros podem ser contabilizados na história da Central Única dos Trabalhadores, envolvendo trabalhadores rurais e urbanos, de Norte a Sul do país, tanto nos serviços públicos quanto nas empresas privadas, que se solidarizaram na luta contra práticas antissindicais, por melhores condições de trabalho e pela defesa do meio-ambiente.

O novo sindicalismo nasceu com a marca da solidariedade. As greves da região do abc paulista no final da década de 70, a luta dos profissionais da educação, servidores da saúde, petroleiros e rurais só puderam alcançar um alto grau de mobilização e politização porque foram sustentadas pela solidariedade entre as diversas categorias profissionais.

A solidariedade como instrumento de luta e como valor ético entre os trabalhadores ganha força já no final da Idade Média e início da era moderna, com os movimentos libertários que se espalharam por toda Europa, no mesmo período da chegada dos europeus à América.

Entretanto, foi com a primeira revolução industrial que os trabalhadores europeus aprenderam a lidar com os ataques à liberdade de organização dos trabalhadores e trabalhadoras. É também nesse período que surge a primeira experiência de criação de uma organização sindical internacional: a Associação Internacional de Trabalhadores (AIT).

Conhecida como I INTERNACIONAL, a AIT, fundada há 120 anos, foi o resultado de um processo marcado principalmente pela solidariedade que alimentava muitas formas de resistência à exploração, como associações de ajuda mútua, cooperativas e corporações de ofício.

No Brasil, muitas foram as tentativas para se criar uma central que unificasse as lutas e a solidariedade entre os trabalhadores rurais e urbanos, das diversas categorias profissionais de todo o nosso território. Foram mais de uma dezena de centrais criadas ao longo do século XX, antes da fundação da CUT, todas extintas por força da ação do Estado, sempre a serviço das elites detentoras do capital.

O Sindicalismo anarquista, independente, libertário foi responsável pela primeira experiência de unificação das lutas. A COB, Confederação Operária Brasileira, foi fundada em 1906 no momento de ascensão da luta pela redução da jornada de trabalho, de 15 para 8 horas.

O momento emblemático dessa luta foi a greve de 1917, que paralisou cerca de 100 mil trabalhadores sob a liderança dos anarquistas. Entretanto, durante toda a República Velha (1889 – 1930), as relações de trabalho eram tratadas pelas oligarquias brasileiras como caso de polícia, com muita repressão, milícias

armadas e centenas de deportações.

O movimento anarquista deixou uma importante contribuição à história sindical brasileira, mesmo depois de perder a hegemonia pelos duros golpes do Estado brasileiro e pela crescente influência do Partido Comunista no seio da classe trabalhadora organizada.

DE 1930 a 1964, outras importantes experiências de unificação das lutas a partir de Centrais Sindicais se deram, sempre com a hegemonia dos comunistas, que diferentemente dos anarquistas, privilegiaram uma maior centralização do comando e estreita relação com o partido comunista. Um sindicalismo que resistiu às ditaduras, muitas vezes por dentro da estrutura oficial assistencialista e com forte controle do Ministério do trabalho.

A CUT é herdeira dessa história toda, surgiu a partir da luta por liberdade e autonomia, unificou essas lutas, renovou sonhos de

liberdade e buscou transformar os sindicatos negando a estrutura oficial. Uma contradição que não impediu o avanço das conquistas por liberdades democráticas e por direitos para os trabalhadores e trabalhadoras.

Uma experiência sindical que ressignificou o papel do sindicato para além da luta econômica, com independência em relação aos patrões, ao Estado e aos partidos políticos.

Hoje, depois de 25 anos, o cenário é outro. Disputamos nossas propostas com outras centrais sindicais, mas ainda somos a maior e mais importante organização dos trabalhadores, por isso temos a responsabilidade de conduzir a luta por liberdade e autonomia sindical com organização nos locais de trabalho, pela implantação do Contrato Coletivo de Trabalho, pelo fim das demissões imotivadas, por mais e melhores empregos para um desenvolvimento com justiça social e sustentável em todas as dimensões da existência humana.

- A partir da leitura do capítulo, que semelhanças você identifica entre a luta atual e as lutas do passado?

- Na sua avaliação, por que isso ocorre?

Conclusão

O grande desafio do trabalho de base, do dirigente que atua no local de trabalho, diz respeito ao ato de criar as condições para que os seus companheiros e companheiras de trabalho possam enxergar a realidade com os seus próprios olhos. Portanto, como diz Paulo Freire: um trabalho educativo e libertador.

Temos orgulho de nossa condição de trabalhadores e trabalhadoras, rurais ou urbanos. Temos convicção da importância de nossa luta pela transformação da sociedade. Mas, precisamos fortalecer o discurso que valoriza a importância da atuação do dirigente no seu local de trabalho.

Há casos de companheiros(as) que declaram, quando chegam ao sindicato, a intenção de não mais voltar para a sua profissão e seu trabalho, esquecendo o imenso potencial que tem sua experiência para a atuação no trabalho de base em uma empresa, comunidade agrária ou órgão público desguarnecidos de militantes.

Por isso, quem realiza o trabalho de base, fazendo educação sindical e política não pode abrir mão de um permanente “reabastecimento” de novos conhecimentos. Pois, o trabalho de base vai estancar onde não for introduzido, a partir de certo momento, um sistema regular de formação.

Nos comitês, cipas e outras formas de representação sindical, o trabalho de base tem sua força na participação direta dos trabalhadores nas decisões e na escolha de suas lideranças: na democracia direta.

Mas a luta no local de trabalho vai se esgotar se deixar de lado a perspectiva universalizante. Ou seja, não basta ter apenas uma empresa com formas avançadas de organização e representação sindical de base. A luta no local de trabalho tende a ser mais vitoriosa se fizer parte de um projeto maior, que busque expandir e enraizar a organização de base também nas empresas concorrentes, na cadeia produtiva e na rede de filiais.

Nas empresas, as práticas sindicais do dia a dia estão necessariamente associadas a um *Plano de Trabalho* e um *Projeto Sindical*, mesmo que esse projeto não esteja expresso em documentos ou resoluções. Um projeto que pode ser consciente ou inconsciente, libertador ou alienante.

Essa é uma problemática que interessa à formação sindical. Afinal, o projeto educativo, na perspectiva emancipatória, busca qualificar a intervenção dos dirigentes através de ações formativas voltadas para o desenvolvimento da capacidade de reflexão e formulação teórica sobre a sua prática. Para Paulo Freire, a problemática concreta dos trabalhadores se manifesta pelo próprio grupo, na palavra autêntica dos sujeitos.

Assim, se aceitarmos que a luta dos trabalhadores é um processo histórico, que o futuro não está determinando, que o conhecimento é uma produção coletiva, que

produz sempre um conhecimento aproximativo da realidade, então nossa pedagogia deve acolher toda a diversidade produzida pelo movimento sindical. Essa postura mediadora, entre os saberes e vivências dos sujeitos e os produtos culturais universais, produz conhecimentos a partir de práticas que, mesmo dispersas, não deixam de aspirar à universalização de uma visão de mundo, pelo menos quando manifestam o desejo de união e solidariedade com outros trabalhadores.

Vem da raiz da formação sindical da CUT esse compromisso de promover debates e reflexões sobre a história, a estratégia e os desafios da CUT. A conscientização das direções sobre a realidade e sobre seu papel no mundo não acontece por obra do acaso ou por doutrinação, mas de modo sistemático permanente e intencional, porque, como diz Paulo Freire, estamos sempre “em processo de acabamento”, individual e coletivamente.

Bibliografia

- ClAVATTA, Maria. *Disputa de hegemonia: uma questão de formação ou de ideologia?* **Forma & Conteúdo** - CUT, São Paulo, 13 - Número Especial, 2006, pp. 15-27.
- CHAUI, Marilena. *Cultura e Democracia: o discurso competente e outras falas*. São Paulo: Editora Moderna, 1994
- CHAUI, Marilena. *O que é ideologia*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1984.
- CUT- Central única dos trabalhadores. *Caderno Liberdade e Autonomia Sindical: Democratizar as relações de trabalho*. São Paulo: CUT, 2004
- DEJOURS Christophe. *Da Psicopatologia À Psicodinâmica Do Trabalho*. Selma Lancman & Laerte I. Sznelman (organizadores). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz 2004.
- DRUMMOND, José. *A construção de redes sindicais em empresas multinacionais pela CUT*. Monografia de conclusão de curso, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Santo André, Curso de Relações Internacionais, 2007.
- FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.
- GRAMSCI, Antonio. *Concepção dialética da história*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978ª.
- MACHIAVELLI, Niccolo. *O Príncipe*. São Paulo: Editora Cultrix, 2006.
- MARTINS, Mirian Celeste. *O sensível olhar - pensante*. In: FREIRE, Madalena, et al. *Observação registro e reflexão*. São Paulo: Espaço Pedagógico, 1996.
- PASTORE, José. *Organização dos trabalhadores no local de trabalho*. O Estado de S. Paulo. 20. abr. 2004. Caderno Economia.

Expediente

DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT – 2009/2012

Presidente: Artur Henrique da Silva Santos
Sind. Trab. Ind. de Energia Elétrica de Campinas – SP

Vice-Presidente: José Lopez Feijóo
Sind. Trab. Ind. Metalúrgicas do ABC – SP

Secretário Geral: Quintino Marques Severo
Sind. Trab. Ind. Metalúrgicas de São Leopoldo – RS

Secretário de Administração e Finanças: Vagner Freitas de Moraes
Sind. dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região – SP

Secretária de Comunicação: Rosane Bertotti
Sind. Trab. Agricultura Familiar de Xanxerê – SC

Secretário de Política Sindical e Organização: Jacy Afonso de Melo
Sind. dos Bancários de Brasília – DF

Secretário de Relações Internacionais: João Antônio Felício
APEOESP – Sind. dos Professores do Ensino Oficial do Estado de SP

Secretária de Relações do Trabalho: Denise Motta Dau
Sind. Saúde - Sind. dos Serv. Pub. em Saúde do Estado de SP

Secretário de Formação: José Celestino Lourenço (Tino)
SIND-UTE – Sind. Único dos Trab. em Educação do Estado de MG

Secretária sobre a Mulher Trabalhadora: Rosane da Silva
Sind. dos Sapateiros de Ivoti – RS

Secretário de Políticas Sociais: Expedito Solaney P. de Magalhães
Sind. dos Bancários do Estado de PE

Secretário da Saúde do Trabalhador: Manoel Messias N. Melo
SINDPD – Sind. dos Trab. em Informática do Estado de PE

Secretária da Juventude: Rosana Sousa de Deus
Sind. Trab. Ind. Quím. Farmacêuticas Plásticos e Similares de SP

Secretária de Meio Ambiente: Carmen Helena Ferreira Foro
Sind. Trab. Rurais de Igarapé-Miri – PA

Secretária de Combate ao Racismo: Maria Julia Reis Nogueira
Sind. Trab. Pub. Fed. da Saúde e Previdência do Est. do MA

Diretor Executivo: Julio Turra Filho
SINPRO - Sind. dos Professores do ABC – SP

Diretora Executiva: Elisângela dos Santos Araújo
Sind. Trab. Rurais de São Domingos – BA

Diretor Executivo: Adeilson Ribeiro Telles
SEPE -Sind. Est. dos Profissionais da Educação do Estado do RJ
(Oposição)

Diretor Executivo: Rogério Batista Pantoja
Sind. Trab. Ind. Urbanas – AP

Diretor Executivo: Dary Beck Filho
Sind. Trab. Ind. Dest. Refin. de Petróleo do Est. do RS (Oposição)

Diretora Executiva: Junéia Martins Batista
Sind. dos Servidores Públicos Municipais de SP

Diretor Executivo: Valeir Ertle
Sind. dos Empregados no Comércio de Florianópolis

Diretor Executivo: Aparecido Donizeti da Silva
Sind. Trab. Ind. Químicas Farmacêuticas Plásticos e Similares de
Santo André

Diretor Executivo: Jasseir Alves Fernandes
Sind. dos trab. Rurais de Iúna e Irupi – ES

Diretor Executivo: Antonio Lisboa Amâncio do Vale
Sind. dos Professores do Distrito Federal

Diretor Executivo: Pedro Armengol de Souza
Sind. dos Servidores Públicos Federais do Piauí

Diretor Executivo: Shakespeare Martins de Jesus (Sheik)
Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte/Contagem – MG

