UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

SÍLVIA GABAN

**Saber mais, para lutar melhor: concepção e prática da formação
sindical no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista e as novas
estratégias sindicais no período 1999-2009**

Esta é a versão corrigida e o exemplar original se encontra disponível no CAPH
da FFLCH (Centro de Apoio à Pesquisa Histórica)

São Paulo

2011

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**Saber mais, para lutar melhor: concepção e prática da formação sindical no
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista e as novas estratégias sindicais
no período 1999-2009**

Sílvia Gaban

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, para a obtenção do título de Mestre em Sociologia

Orientador: Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues

**Esta é a versão corrigida e o exemplar original se encontra disponível no
CAPH da FFLCH (Centro de Apoio à Pesquisa Histórica)**

De acordo:

São Paulo

2011

A todos formadores, profissionais e voluntários, que acreditam e encontram na formação política e sindical a sua missão de lutar por uma sociedade mais justa e contribuir para que os trabalhadores sejam sujeitos de sua história.

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues, meu orientador, que nesse meu percurso de volta à universidade tem tido um papel intelectual fundamental, contribuindo sempre de forma paciente e amiga, sem deixar, contudo, de estabelecer críticas e sugestões valiosas e essenciais para o desenvolvimento deste trabalho. Pelos vários questionamentos que mudaram certezas cristalizadas que impediam um olhar mais aberto para a realidade.

Ao Prof. Dr. Jacob Carlos Lima e à Profa. Dra. Heloisa Helena Teixeira de Souza Martins, membros da banca de qualificação, cujas sugestões e críticas foram de grande importância para o momento posterior da pesquisa, ajudando a definir rumos mais precisos.

Ao Alexandre Sgreccia, coordenador do departamento de formação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, pela sua colaboração cuidadosa e transparente na disponibilização dos dados e nos depoimentos, bem como pelo acolhimento no departamento para a pesquisa de campo, fundamentais para esse trabalho.

Aos dirigentes educadores Walter de Souza Filho, Paulo Aparecido da Silva Cayres, Nelson Rodrigues Rocha, Carlos Alberto Gonçalves e Adilson Gatti que pronta e amigavelmente se dispuseram a contar suas experiências formativas e políticas. À Célia Cristina Cappuci Maia Negrão Caldas, formadora profissional do departamento, pelo depoimento e apoio inestimável na busca e localização de documentos, durante minha permanência em campo. Aos membros da equipe de formação, pela colaboração e acolhimento.

Aos amigos do mestrado, todos da turma de 2009, que contribuíram com críticas e sugestões valiosas e do grupo de pesquisa Trabalho, Sindicalismo e Sociedade, pela oportunidade sempre de uma boa discussão.

À Profa. Cecília Carmem Cunha Pontes pelas sugestões metodológicas para o trabalho de campo.

Às amigas-irmãs de Santos, Gisele Cristiane de Araujo, Márcia Albert Eliezer, a agora gaúcha Telma Almeida da Silva, Rosângela Ribeiro Gil, amigos do Fórum, amigos de Santos e São Paulo, fundamentais no apoio emocional para tocar essa jornada. À Dra. Mariliz, minha terapeuta e à Magnólia, minha “terapeuta popular”. Sem preço.

Ao Prof. Ângelo Del Vecchio, Rosely Scodeler, Carla Regina Mota Alonso Diéguez pelo estímulo fundamental para continuar nos estudos da pós, em um momento de quase desistência de batalhar pelo mestrado.

À minha mãe Helena, que é meu porto seguro, ao meu filho Daniel, alegria e razão de toda esta jornada, à minha cunhada e amiga Maria Luiza pelo apoio total em todos os momentos, aos meus sobrinhos Vinicius, Maíra e Carolina, pela alegria de sempre. Todos eles fundamentais no apoio e compreensão das ausências, do isolamento necessário para realização desse trabalho. Ao meu pai Armando e Marcos, meu irmão, *in memoriam*, minhas referências.

Desculpo-me, desde já, pelas ausências neste agradecimento. Foram muitas pessoas que estiveram nesta jornada e que contribuíram, com certeza, para que chegasse ao final.

Um homem da aldeia de Neguá, no litoral da Colômbia, conseguiu subir aos céus.

Quando voltou, contou. Disse que tinha contemplado, lá do alto, a vida humana. E disse que somos um mar de fogueirinhas.

- O mundo é isso. – revelou. – Um montão de gente, um mar de fogueirinhas.

Cada pessoa brilha com luz própria entre todas as outras. Não existem duas fogueiras iguais. Existem fogueiras grandes e fogueiras pequenas e fogueiras de todas as cores. Existe gente de fogo sereno, que nem percebe o vento, e gente de fogo louco, que enche o ar de chispas. Alguns fogos, fogos bobos, não alumiam nem queimam; mas outros incendeiam a vida com tamanha vontade que é impossível olhar para eles sem pestanejar, e quem chegar perto pega fogo.

“O mundo”, in: O livro dos abraços, Eduardo Galeano.

RESUMO

GABAN, Sílvia. **Saber mais, para lutar melhor: concepção e prática da formação sindical no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista e as novas estratégias sindicais no período 1999-2009.** 195p. Dissertação (mestrado em sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

A formação sindical tem sido considerada um elemento essencial para a formação política dos trabalhadores e associada historicamente a um movimento operário forte. Nesse sentido, esta pesquisa tem como principal objetivo estudar a concepção e prática do programa de formação sindical do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, no período de 1999-2009. Há uma concentração nessa década em razão da implantação do novo programa formativo em 1999, por decisão do 3º Congresso dos metalúrgicos, o qual aconteceu em um período de profundas transformações no capitalismo e no mundo do trabalho, cujos impactos se fizeram sentir no sindicalismo desde o início dos anos 1990, indicando uma necessidade de qualificação dos dirigentes e militantes. A pesquisa envolveu trabalho de campo em São Bernardo do Campo, estado de São Paulo, com ênfase no material empírico do Departamento de Formação, onde foram analisados relatórios, planos, dados quantitativos, material didático, associados a entrevistas com formadores profissionais e voluntários com experiência no programa. Foram estudados os seus dois principais eixos temáticos, traduzidos nos cursos “Sindicato na Fábrica” e “Sindicato e Sociedade”, bem como o tema voltado à formação dos dirigentes educadores, “Formação de formadores”. Esse material de pesquisa teve como eixo de análise o conceito de construção da experiência de classe em E.P.Thompson, e ao de socialização em Claude Dubar e Dubet & Martuccelli, associado aos autores do debate sobre essas transformações, como também aqueles que discutem novas possibilidades de identidades sindicais e novas estratégias. Os resultados desta pesquisa apontam não só para a construção de uma experiência consistente e qualitativa de discussão dessas transformações no mundo do trabalho, como para a qualificação de seus dirigentes para a ação sindical, indicando uma resistência dos trabalhadores por meio de novas estratégias em um cenário desfavorável. Entretanto, apesar dos avanços, desafios são postos a esse coletivo.

Palavras-chave: Formação sindical. Metalúrgicos do ABC. Reestruturação produtiva. Formação política. Sindicalismo.

ABSTRACT

GABAN, Sílvia. **Know more, to fight better: conception and practice of union education at Metalworkers Union of ABC paulista and the new union strategies in the period 1999-2009.** 195p. Dissertação (mestrado em sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

Union education has been considered an essential element for political formation of workers and historically associated to strong workers' movement. In this direction, this research mainly aims to study the conception and practice of the union education programme at Metalworkers Union of ABC paulista in the period 1999-2009. The reason why there is a concentration in this decade is the implementation of the new formative programme in 1999, by decision of the third metalworkers' congress, which happened in a period of deep transformation in the capitalism and in the work world. Its impacts have been felt in the unionism since the beginning of the 1990s, indicating the militants and leaders' qualification need. Research involved fieldwork in São Bernardo do Campo, state of São Paulo, with emphasis on the empirical resource of Educational Department, where they were analysed reports, plans, quantitative data, teaching material, associated to interviews with professional and volunteer teachers with experience on the programme. They were studied the two main programme topics, expressed by the courses "Union in the plant" and "Union and Society", as well as the subject faced to the education of teacher leader, "Education for teachers". This research material had as analysis focal point the concept of the building of class experience at E.P. Thompson and that one of socialization at Claude Dubar e Dubet & Martuccelli, associated to the authors of the debate about this transformation, as well as those ones who discuss new unionist identities possibilities and new strategies. These research results indicate not only to the building of a consistent and qualitative experience of these work world transformation discussion but also to the leaders' qualification for union action, indicating a kind of resistance of the workers by new strategies in an unfavourable landscape. However, despite the advances, there are still challenges to this collective.

Key words: Union education. Metalworkers of ABC. Productive Restructuring. Political education. Unionism.

LISTAS DE TABELAS

Tabela 2.1.	Atividades realizadas, horas de formação, número de participantes e turmas, por curso, 2000-2002.....	p.87
Tabela 2.2.	Atividades realizadas, média de participantes por curso, 2000-2002.....	p.88
Tabela 2.3	Número de atividades e participantes, por curso, março 2003 a agosto de 2004.....	p.90
Tabela 2.4.	Número de horas-aula, participantes e turmas, por curso, março 2003 a agosto de 2004.....	p.91
Tabela 2.5.	Número de atividades, participantes e horas de formação por curso, 2007.....	p.93
Tabela 2.6.	Número de atividades, participantes e horas de formação por curso, 2008.....	p.94
Tabela 2.7	Número de atividades, participantes e horas de formação por curso, 2009.....	p.94
Tabela 2.8	Totais trienais das atividades, participantes e horas de formação por curso, 2007-2009.....	p.95
Tabela 3.1.	Cursos e média de participantes por período ou ano.....	p.101
Tabela 4.1.	Cursos e média de participantes por período.....	p.139
Tabela 5.1.	Número de atividades presenciais e média de participantes nos cursos Formação de Formadores, por períodos.....	p.169
Tabela 5.2.	Número de encontros e atividades, horas-aula e horas de formação, número de participantes no curso Sindicato e Cidadania, por período.....	p.170

LISTA DE QUADROS

Quadro 1-	Presidentes eleitos e secretários de organização no SMABC por gestões.....p.82
Quadro 2-	Cursos oferecidos, duração, período, número de vagas e público, 2005-2006.....p.92

LISTA DE SIGLAS

CF	Comissão de Fábrica
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CNM	Confederação Nacional dos Metalúrgicos
CSE	Comitê Sindical de Empresa
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
DST	Departamento de Saúde do Trabalhador
FF	Formação de formadores
FEM	Federação dos Sindicatos Metalúrgicos da CUT-SP
JOC	Juventude Operária Católica
NC	Negociação Coletiva
OLT	Organização no Local de Trabalho
OSPB	Organização Social e Política Brasileira
PC	Partido Comunista
PFD	Programa de Formação de Dirigentes
PP	Políticas Públicas
PT	Partido dos Trabalhadores
SC	Sindicato e Cidadania
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SF	Sindicato na Fábrica
SMABC	Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
SS	Sindicato e Sociedade
SUR	Sistema Único de Representação
TB	Trabalho de Base
TM	Tribuna Metalúrgica

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. Explorando conceitos sobre a construção da experiência do programa de formação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista e seus processos de socialização (1999-2009)	36
<i>1.1.A tradição e seus desafios.....</i>	<i>37</i>
<i>1.2.O programa de formação sindical como agência importante de socialização: transmissão e construção de valores e da cultura dos trabalhadores</i>	<i>44</i>
<i>1.3.O período de transição anterior à implementação do atual programa de formação</i>	<i>54</i>
2. O contexto em que o programa de formação é forjado: as transformações no capitalismo, os desafios à ação sindical e o debate no SMABC	61
<i>2.1. Cenário em curso e movimento – relativizando a “globalização” e seus impactos.....</i>	<i>62</i>
<i>2.2. Desafios para o sindicalismo no contexto de mudanças, reflexão e ação política no ABC e direcionamento para uma ação formativa.....</i>	<i>70</i>
<i>2.3. O Departamento de Formação como núcleo do programa formativo e outros atores .</i>	<i>79</i>
<i>2.3.1. O departamento de formação como processo</i>	<i>79</i>
<i>2.3.2. A estrutura do Departamento no SMABC e sua rotina de trabalho</i>	<i>82</i>
<i>2.4. O programa da formação sindical do SMABC no período 1999-2009.....</i>	<i>84</i>
<i>2.4.1- Uma visão geral do programa – eixos, tipos de curso, público-alvo, atividades ..</i>	<i>84</i>
<i>2.4.2.- O programa em números.....</i>	<i>86</i>
3. “Sindicato na Fábrica” e desdobramentos - o coletivo discute sua ação e estratégia no chão da fábrica.....	97
<i>3.1. Aspectos gerais e núcleos conceituais do programa.....</i>	<i>97</i>
<i>3.2. Os cursos do eixo Sindicato na Fábrica – a construção da experiência formativa....</i>	<i>102</i>
<i>3.2.1. O início da experiência.....</i>	<i>102</i>
<i>3.2.2. O percurso formativo e suas inflexões: uma observação dos cursos e núcleos conceituais</i>	<i>115</i>
<i>3.3. As relações com as estratégias sindicais: explorando pontos de contato com o programa do eixo Sindicato na Fábrica.....</i>	<i>132</i>

4. Sindicato e sociedade e seus desdobramentos: ação sindical, cidadania e políticas públicas	138
4.1. <i>Novas possibilidades de atuação no eixo Sindicato e Sociedade: aspectos gerais</i>	138
4.2. <i>Sindicato e sociedade: aspectos complementares da construção da experiência formativa.....</i>	140
4.2.1. <i>A saga Nembe Itê – o início do percurso formativo: desvendando a sociedade brasileira</i>	140
4.2.2.- <i>A matéria-prima dos cursos: caracterização da sociedade brasileira e da região e possibilidades de ação institucional.....</i>	145
4.3.- <i>O programa Sindicato e Sociedade e a relação com as estratégias sindicais de ação na sociedade – teoria e prática.....</i>	152
5. Dirigentes formadores – o desafio da reprodução do projeto político-pedagógico e o programa “Formação de formadores”	165
5.1. <i>Formação de formadores – uma tradição militante no SMABC</i>	165
5.2. <i>Formação dos formadores, método e política: o dirigente educador como um desafio</i>	171
5.3. <i>Desafios do FF: prática formativa e atuação militante na fábrica</i>	176
Considerações finais.....	181
Referências bibliográficas	186

INTRODUÇÃO

A proposta deste trabalho é estudar a concepção e as práticas relativas à formação sindical no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista (SMABC) no período de 1999-2009, bem como pesquisar sua relação com o avanço das novas estratégias sindicais no chão da fábrica e nas políticas públicas locais e regionais voltadas ao desenvolvimento da região, nas quais tem atuado, muitas vezes, como formulador e coordenador.

Estas políticas, além de se relacionarem com a manutenção e criação de empregos na região, estendem-se, também, à esfera das políticas públicas voltadas à educação, meio-ambiente, juventude e saúde, dentre outras.

A formação sindical tem sido considerada, desde os primórdios do movimento operário, um instrumento importante no planejamento estratégico da luta dos trabalhadores, como também um suporte para a reflexão sobre a sua ação política, vinculando-se intensamente às esferas organizativas e estratégicas do movimento sindical, sendo a ela frequentemente atribuída a existência de um movimento operário forte.¹

No Brasil, há uma tradição de formação política e sindical que se estende desde o início do século XX até os dias de hoje, contribuindo, ao longo desse período, para o estabelecimento de uma reflexão crítica sobre a transformação social, expressa em diferentes práticas formativas que revelavam as diferentes preocupações estratégicas da luta sindical e seus atores sociais. Entre elas, práticas culturais, de educação popular, de qualificação profissional e de discussão propriamente voltada aos problemas do trabalho e da prática sindical. (MANFREDI,² 2002; PARANHOS³, 1999, 2002 e 2005)

¹ Em balanço da formação sindical europeia e brasileira, PARANHOS (2005) demonstra que desde final do século XVII as iniciativas de formação da classe operária dos ingleses, franceses e alemães traduziam-se em escolas para adultos, formação profissional, iniciativas governamentais e sindicais e que eram voltadas à criação de focos de aglutinação e politização dos trabalhadores. PARANHOS, K.R. Formação operária: arte de ligar política e cultura. **Educação e Sociedade**, Campinas, vol.26, no. 90, p. 266-288, Jan-Abr.2005

² Manfredi faz um histórico detalhado da trajetória da formação operária e sindical no Brasil, bem como a importância destas experiências em educação como espaços alternativos aos da educação formal. Cf. MANFREDI, S.M. **Formação sindical no Brasil: história de uma prática cultural**. São Paulo, SP: Escrituras Editora, 2002.

³ PARANHOS analisa detalhadamente a experiência da formação sindical como práticas culturais no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (antes São Bernardo e Diadema) nas décadas de 1970, 1980 e parte dos anos 1990. Cf. PARANHOS, K.R. Educação sindical em São Bernardo nos anos setenta e oitenta. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, no. 13, Nov. 1999, p. 153-174; _____. **Mentes que brilham: sindicalismo e práticas culturais dos Metalúrgicos de São Bernardo**. Campinas, 2002. 390p. Tese de Doutorado em História. IFCH, UNICAMP, 2002. PARANHOS (2005) passim.

Com relação ao SMABC, pode-se dizer que apresenta uma bagagem significativa de experiências de formação, que incluem várias dessas práticas. Exemplo disso foram inúmeras atividades ligadas ao teatro (Teatro Forja e Ferramenta), produção de documentários e filmes sobre a realidade dos trabalhadores e utilizados em debates, uma imprensa sindical vigorosa, o Centro de Educação Tiradentes, cursos de formação sindical e de quadros, compreendidos em um conjunto fundamental desde os anos 1970 e que contribuiu para o fortalecimento e estímulo dos trabalhadores no exercício de sua atuação política.⁴

A prioridade nesta pesquisa está no estudo da formação de militantes e dirigentes com aspectos voltados às questões do mundo do trabalho e de contribuição específica para a luta sindical e política, compreendendo, por outro lado, que pode haver interfaces no universo empírico com as práticas culturais.

Considera-se necessária a análise da característica estratégica desta formação sindical, em especial no cenário de transformação profunda pela qual vem passando o sistema capitalista nas últimas quatro décadas, cujo efeito, no mundo do trabalho, tem se traduzido em perdas para os trabalhadores, além de desdobramentos desfavoráveis à sua organização, o que provocou um debate sobre as perspectivas e limites da atividade sindical e suas estratégias neste novo momento histórico.

Importante polo industrial no Brasil, desde a década de 1950, a região do ABC também foi duramente atingida com a reestruturação produtiva e políticas associadas à globalização, sendo alvo de grande perda de postos de trabalho. O deslocamento da produção para fora do ABC foi um dos aspectos responsáveis pela diminuição dos empregados na região desde o final dos anos 1980, situação esta que foi também associada ao polêmico debate do “custo ABC”.⁵

⁴ Essas experiências são analisadas detalhadamente por PARANHOS (2002), incorporando aspectos de como influíram no cotidiano sindical, como também de suas repercussões nas ações políticas do Sindicato, principalmente entre décadas de 1970 até meados dos anos 1990. Há um importante relato neste trabalho das influências ideológicas neste período que se constituíram no trabalho de formação, tais como a influência de membros da esquerda clandestina no regime militar, comunistas, socialistas, membros da Igreja engajados na luta de esquerda, o grupo de sindicalistas que ficou conhecido como os sindicalistas autênticos e que estavam no controle do sindicato, e que no conjunto, construíram novas práticas emergentes no período e foram responsáveis por um modo particular e inovador no sindicalismo brasileiro.

⁵ CONCEIÇÃO questiona o objeto deste debate, segundo o autor bastante difundido entre diversos segmentos como empresários, autoridades governamentais, políticas e alguns acadêmicos, cujo conceito justifica o deslocamento de investimentos para outras regiões por meio da ideia de que características do ABC como altos salários, alta sindicalização, esgotamento de recursos, infra-estrutura e preços do uso do solo não são favoráveis em um contexto altamente competitivo do mercado na década de 1990. O autor diagnostica, por outro lado, o peso de outros elementos nas decisões locacionais das empresas, como transformações em níveis micro e

Por outro lado, esse cenário não teria nada de atípico no Brasil nos anos 1990, se não fosse a reação sindical dos metalúrgicos do ABC a essas transformações por meio de uma busca de alternativas políticas que extrapolassem a atuação meramente corporativa, ampliando a luta política através da intervenção sistemática em atividades voltadas ao desenvolvimento local e regional no âmbito daquele espaço territorial, que pudessem dar uma resposta à perda intensiva de postos de trabalho nesse período.⁶

RODRIGUES e RAMALHO (2007: p.16) em artigo⁷ que compara intervenção dos trabalhadores do ABC e Sul Fluminense neste contexto, levantam a hipótese de que, apesar dessas transformações na economia nas últimas décadas, da racionalização do processo de produção que levou as empresas a deslocarem incentivos para outros lugares, afetando duramente os trabalhadores do ABC e sua organização, criou-se, paradoxalmente, uma possibilidade de discussão e criação de outros mecanismos de participação “inclusive na esfera de discussão de políticas públicas e de desenvolvimento econômico.”

A partir dessa crise, a ação sindical passou a mudar de uma postura tradicionalmente mais pautada pelo confronto com as empresas, para uma posição e disposição de negociação com estas e também com a administração pública⁸, traduzidas nas experiências de participação na Câmara Setorial da Indústria Automobilística, Fórum da Cidadania e Câmara Regional do ABC⁹. Conforme os autores, os metalúrgicos desempenharam papel central como formuladores, negociadores, coordenadores e indutores de políticas públicas voltadas ao desenvolvimento regional desde 1992.

Demonstra-se, por meio desses estudos, que o SMABC tem buscado, desde o início dos anos 1990, novas direções de atuação em um cenário que despontava principalmente nesta década e início dos anos 2000 para o conjunto do sindicalismo nacional como limitante e imobilizador da atuação política em razão das altas taxas de desemprego, mobilidade do

macroeconômicos que contribuíram para a queda de emprego na região. In: CONCEIÇÃO, J.J. A indústria de autopeças no ABC sob o turbilhão micro e macroeconômico da década de 1990. In: RODRIGUES, I.J.; RAMALHO, J.R. (org.) **Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos – comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense**. São Paulo, SP: Annablume, 2007. p. 299-327.

⁶ Ver RODRIGUES, I.J. Sindicalismo e Desenvolvimento Regional: a experiência dos Metalúrgicos do ABC. **Encontro Anual da ANPOCS**, 28., Caxambu, 2004.

⁷ RODRIGUES, I.J.; RAMALHO, J.R. Trabalhadores, indústria automotiva e região: por que comparar o ABC paulista com o Sul Fluminense? _____. (org.) **Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos – comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense**. São Paulo, SP: Annablume, 2007. p. 13-43.

⁸ Ibid., p. 19.

⁹ Ibid., p. 33.

capital, precarização dos direitos trabalhistas e um processo de dessindicalização e enfraquecimento dos sindicatos.¹⁰

Embora considere que o estudo de RODRIGUES (2002) sobre o cenário do sindicalismo naquele momento, com foco no estudo sobre a dessindicalização, tenha sido um marco para entendê-lo nos anos 1990, resultando em uma conclusão pessimista como o declínio do sindicalismo, opto por compartilhar da visão de HYMAN (2002) que parece ir ao encontro da busca de alternativas de atuação pelos metalúrgicos.

HYMAN¹¹ (2002) afirma a capacidade dos sindicatos de moldarem seu próprio futuro, embora haja uma crença nas determinações externas que imobilizam a ação política. Para o autor, se é verdade, por um lado, que o cenário é incerto para os movimentos trabalhistas, certo é também que o conhecimento das limitações da história sindical nas suas diferenças e o aprofundamento das mudanças ocorridas no mundo e com mais especificidade no mundo do trabalho, poderão libertar os sindicalistas de velhos paradigmas que os amarram e imobilizam para uma prática dos novos tempos.

Problematizando, ainda, as atitudes de sindicatos consideradas burocráticas e afastadas do novo trabalhador que desponta nesse processo, o autor identifica um problema geracional de nível de envolvimento com a ação política. A definição de uma nova agenda dependeria, segundo HYMAN (2002)¹², sobretudo da compreensão de algumas questões básicas postas em destaque como o caráter da representatividade, em que termos e como a luta se dá. Enfatiza a necessidade da descoberta pelos sindicatos de uma linguagem que possa expressar aspirações, projetos e até utopias que sejam consistentes com os princípios que inspiraram o movimento no passado, mas que enderecem ao mundo no qual vivemos hoje.¹³

¹⁰ Fenômeno não restrito à realidade brasileira, a dessindicalização nos países desenvolvidos é estudada por RODRIGUES e considerada como um processo de declínio do movimento sindical; neste estudo o autor busca a compreensão do fenômeno e a partir das diferentes leituras de dessindicalização analisa perspectivas do próprio sindicalismo. Ver RODRIGUES, L.M. **Destino do sindicalismo**. São Paulo, SP: EDUSP, 2002.

¹¹ HYMAN, R. The future of unions. **Just Labour**, Vol.1, p. 7-15, 2002.

¹² Ibidem.

¹³ Ver também HYMAN (1994). Na perspectiva de compreensão do sindicalismo europeu, o autor analisa tendências comuns e particularidades nacionais das respostas dos sindicatos a esses tempos de reestruturação produtiva. Para Hyman, o modelo clássico estaria em mudança e sugere estrutura para análise da dinâmica sindical onde a identidade sindical pode ser vista como origem ou resultado de processos interconectados tais como interesse, democracia, agenda e poder. Cf. _____. *Changing trade union identities and strategies*. HYMAN, R.; FERNER, A. (org.) **New Frontiers in European Industrial Relations**, Oxford, Blackwell, 1994.

Acreditando, também, numa situação reativa da organização dos trabalhadores nesse contexto, RAMALHO & SANTANA¹⁴ (2003: p.13) destacam que já “se notam sinais de que pode estar ocorrendo um ressurgimento do movimento organizativo dos trabalhadores”. Ainda para os autores, os sindicatos “vêm articulando suas atividades mobilizatórias tradicionais com a participação em outras instâncias, tais como o debate e a intervenção em projetos de políticas públicas e sociais”, o que põe os metalúrgicos como parte dessas iniciativas.

A compreensão dos desafios presentes na criação de uma nova identidade sindical com estratégias sindicais correspondentes torna-se mais importante quando analisamos as mudanças pelas quais o mundo passa hoje e que agregam ao entendimento das questões econômicas, os âmbitos sociais, políticos e culturais, bem como o papel das novas tecnologias e da informação na construção das novas relações sociais, tornando complexas as formas de rearticulação do capitalismo diante da crise.¹⁵

O enfoque dado por CASTELLS (2007)¹⁶ de que a revolução da tecnologia da informação foi essencial para a implementação do processo de reestruturação capitalista na década de 1980, agrega um novo elemento de análise sobre uma estrutura social que estaria surgindo, manifesta sob várias formas, conforme a diversidade cultural, e de instituições em todo o planeta, associado ao surgimento de um novo modo de desenvolvimento, o informacionalismo, historicamente modelado pela reestruturação capitalista de produção do final do século XX.

A tecnologia e as relações técnicas de produção, sob essa perspectiva, seriam organizadas em paradigmas oriundos das esferas dominantes da sociedade, difundindo-se por todo o conjunto de relações de estruturas sociais, penetrando no poder e na experiência e modificando-os.¹⁷

Se as mudanças informacionais foram, na opinião desse autor, tão decisivas para a nova realidade do capitalismo global, constituem em aspectos a serem considerados na análise do período abarcado por este trabalho, pois que seriam vistas como atributos “de uma forma específica de organização social em que a geração, o processamento e a transmissão de

¹⁴ RAMALHO, J.R.;SANTANA,M.A.(org) Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social._____.**Além da fábrica – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social.**São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 2003. p. 11-43.

¹⁵ Ver CASTELLS, M. Prólogo: a rede e o ser; cap.4 – A transformação do trabalho e do mercado de trabalho: trabalhadores ativos na rede, desempregados e trabalhadores com jornada flexível. **A sociedade em rede.** São Paulo,SP: Paz e Terra, 2007, vol. 01, p. 39-66 e 265-412.

¹⁶ Ibid., p. 32.

¹⁷ Ibid., p. 35.

informação tornam-se as fontes fundamentais de produtividade e poder devido às novas condições tecnológicas surgidas nesse período histórico”¹⁸

Situar o contexto e a problemática dessas últimas quatro décadas de transformações, associados aos questionamentos dos desafios da ação sindical, pode produzir um quadro mais reflexivo ao considerar-se, também, a condição da classe trabalhadora atual nesse cenário de mudança.¹⁹

Em um balanço sobre a produção bibliográfica acerca do tema de pesquisa, constata-se que a literatura sobre formação apresenta várias convergências que apontam o significativo histórico de práticas de formação política e sindical ao longo da trajetória do SMABC, e que representou para as diferentes direções, desde o final dos anos 1970, um importante instrumento de luta e de fortalecimento da ação política e estratégica do sindicato desde então.

Entende-se que há um acúmulo relevante de uma bibliografia sociológica e histórica sobre as políticas de formação sindical no SMABC, com destaque para as décadas de 1970, 1980 e início dos anos 1990. Compõe-se de estudos voltados à formação sindical como práticas culturais, educação formal, formação de teor e conteúdo sindical e o impacto dessas na atuação política do sindicato.

Desta maneira, as leituras sugerem que há lacunas a serem trabalhadas no que diz respeito à concepção e prática da formação sindical atual e que estejam relacionadas às novas estratégias sindicais do SMABC que estão sendo objeto de estudo desde os anos 1990 por outros pesquisadores, contribuindo para uma leitura dos desafios postos para o futuro do sindicalismo no Brasil.²⁰

Delineia-se, assim, um perfil bibliográfico com uma lacuna histórica da última década; ainda se observa a necessidade de analisar qualitativamente como essa política de formação

¹⁸ Ibid., p. 46.

¹⁹ Sob este aspecto, BEAUD e PIALOUX (2009) trazem sensível contribuição para as pesquisas relacionadas ao trabalho e sindicalismo, ainda que o seu trabalho esteja referido e baseado em realidade especificamente dos trabalhadores franceses nesse processo de mudança. Abordam a nova realidade das fábricas e da militância operária, relacionando-as por meio da análise dos espaços diferentes de socialização como a escola, a família, o espaço urbano e a própria fábrica nesse período. Esta abordagem faculta uma leitura integrada e mais complexa do fenômeno de transformação econômica, proporcionando o exame das novas condições nas quais são estabelecidas questões para a organização sindical. Cf. BEAUD, S.; PIALOUX, M. **Retorno à condição operária – investigação em fábricas da Peugeot na França**. São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 2009 [1999].

²⁰ A coletânea organizada por RODRIGUES&RAMALHO (2007), consiste em um quadro de várias pesquisas sobre a região do ABC e Sul Fluminense que refletem essas preocupações.

tem buscado respostas aos desafios do movimento sindical recente que, com suas novas demandas, trazem questões que não faziam parte de sua luta há quatro décadas.

A partir dessas considerações iniciais, acredita-se que o retorno ao SMABC na década de 1999-2009 para o estudo da relação entre a sua ação política e a sua política de formação, em um cenário que se apresenta desfavorável ao conjunto dos trabalhadores, pode promover o entendimento de novas realidades e particularidades no movimento sindical.

O estudo indica que a preocupação desse sindicato em formar dirigentes e militantes de base com conhecimentos específicos, capacitados por meio de estudo sistemático para compreender as alterações e complexidades da realidade já mencionadas anteriormente, vai em direção à transformação desse conhecimento em instrumento de luta política.

À formação sempre foi atribuída relevância na política do SMABC, o que não significa a inexistência de crises e críticas nesse âmbito; como observaremos no primeiro capítulo, no final dos anos 1990, houve um questionamento da política de formação de então, que resultou em uma nova proposta discutida no 3º Congresso do SMABC, que ocorreu no segundo semestre de 1999, momento em que foi aprovado pela categoria o projeto de formação sindical vigente até hoje nesse sindicato.²¹

Nas resoluções deste Congresso²², a formação constituiu-se em uma das três prioridades na ação sindical²³, fato que revela um entendimento da necessidade de qualificação e formação de quadros militantes e dirigentes para o enfrentamento dos desafios impostos por esta nova realidade que afetava não só a estrutura sindical, como também o cotidiano da ação política.

Clareza e eficácia foram atributos requeridos pelo novo programa em debate, o qual deveria resultar na possibilidade concreta de enfrentamento de uma situação sócioeconômica complexa e cujo impacto se sentia na intensificação do trabalho, na sua precarização e no desemprego crescente.

Após a aprovação da proposta, manteve-se uma equipe profissionalizada do próprio sindicato para o desenvolvimento dessas diretrizes, equipe esta que se alterou, em parte, ao

²¹ Sobre o documento escrito para debate no 3º. Congresso, cf. SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. **Política de formação no SMABC**. São Bernardo do Campo, SP .digitado[1999]

²² CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 3., 1999, São Bernardo do Campo, SP. **Caderno de resoluções**. São Bernardo do Campo, 1999, 72 p.

²³ Ibid., pp. 26-29.

longo dos últimos dez anos. Pode-se observar que a proposta do 3º Congresso, desenvolvida e consolidada nesse período, foi levada adiante por uma equipe composta por profissionais e formadores voluntários da categoria, cuja preparação pedagógica e política também envolve o trabalho dos profissionais no programa Formação de formadores.

O chão da fábrica e a relação do sindicato com a região do ABC foram eixos da formação básica definidos nesse Congresso e formam dois caminhos estratégicos centrais desse sindicato, em um primeiro momento resultando nos cursos “Sindicato na Fábrica” e “Sindicato e Sociedade”, que permanecem até o presente momento como núcleos temáticos principais, cujos desdobramentos em novos cursos adaptaram necessidades de especialização e aprofundamento demandadas pela prática política e ação sindical.

Observar este fluxo do núcleo temático em sua historicidade, apesar de denominações diferentes que possa apresentar no percurso, relacionando-o às demandas da ação sindical, é essencial para o entendimento de seus objetivos e resultados.

As diretrizes e conteúdos desses cursos têm se voltado à compreensão da realidade econômica expressa na reestruturação produtiva, nos efeitos da globalização, nas mudanças no mundo do trabalho, ao processo negocial, à organização dos locais de trabalho, como também à ampliação do debate que subsidia o sindicato em sua ação na sociedade por meio da recuperação do processo de desenvolvimento da sociedade brasileira e do debate das possibilidades de intervenções nas políticas públicas locais e regionais.

Fundamenta o programa de formação sindical do SMABC, a já tradicional proposta dos dirigentes se tornarem multiplicadores por meio do programa “Formação de formadores” (FF), cuja centralidade é o aprimoramento de sua própria formação, envolvendo, simultaneamente, um trabalho com o aprofundamento de conteúdos e recursos pedagógicos, para atuar na formação de militantes de base.

Na ação sindical e política no SMABC, em que desponta uma prioridade da formação de dirigentes e militantes que deem conta da tarefa política definida em seus eixos de ação, há o interesse em verificar como foi o processo de construção dessa experiência ao longo do período do ponto de vista institucional, explorando aspectos da sua relação com as estratégias sindicais nas instâncias de representação na fábrica e nas políticas locais e regionais.

Considera-se, assim, imprescindível a atualização do debate da formação para o presente momento histórico, por meio da análise das transformações ocorridas no capitalismo

como um novo parâmetro de discussão sobre um provável e novo papel da formação, contrapondo-se à ideia de pressupostos historicamente intactos e imutáveis de uma abordagem da formação em si e que não a considera de forma relacional com o contexto em que é vivenciada.

Ao compreender-se a história em movimento, pretende-se analisar aspectos de formação que apresentem uma continuidade com práticas históricas de formação anteriores, não deixando de constatar, porém, quais são os elementos que emergem como ruptura neste contexto delimitado e para que direção eles apontam.

Nesse sentido, compartilha-se aqui da visão de MANFREDI (2002:06), que sugere e demonstra que ruptura e continuidade não são excludentes e que o presente pode se constituir em um possível espaço de ambos. Ao traçar um panorama histórico sobre a formação sindical no Brasil desde o início do século XX até meados da década de 1990, a autora enfatiza que a sua abordagem se dá no sentido de “apreender como e em que o presente contém, reproduz e rompe com o passado”.

A ideia de que a história não é linear e que elementos de ruptura e continuidade com o passado estão no momento presente, permite o entendimento de que práticas, que em algum momento foram preponderantes e hegemônicas na história, possam estar presentes de alguma forma nas ações contemporâneas e que se constroem, continuamente, como matrizes formadoras.²⁴

Os impactos das transformações econômicas já mencionadas, por certo constituem elementos relevantes na definição e ação diferenciada nas estratégias sindicais do SMABC de meados dos anos 1990, como também consistem em estímulos à criação e desenvolvimento de uma política específica e racionalizada de formação sindical.

A qualidade das atividades do projeto político depara-se, na sua prática cotidiana, com os limites impostos pelas disposições existentes na socialização diferenciada de seus participantes.²⁵ O reconhecimento de tal aspecto pode facultar uma visão mais nuançada do

²⁴ Ibid., pp. 171-184. A autora explicita as matrizes discursivas presentes nos projetos e práticas pedagógicas vinculados ao novo sindicalismo. Entre elas, a matriz marxista, a de educação popular e da pedagogia freiriana.

²⁵ A observação destas disposições é estimulada por meio do artigo de TOMIZAKI, o qual se refere ao seu estudo das transformações objetivas e subjetivas sofridas pela categoria metalúrgica da região do ABC Paulista, considerando duas gerações de operários. A análise das diferentes trajetórias possibilita uma leitura que foge à caricatura ou modelo da classe operária, permitindo que se observe e fique atento às outras experiências de vida dos trabalhadores. TOMIZAKI, K. Desenraizamentos e deslocamentos: a formação de uma geração singular de metalúrgicos no ABC paulista. In: RODRIGUES, I.J.; RAMALHO, J.R. (org.) **Trabalho e sindicato em antigos**

processo, assim como contribuir para uma leitura mais ampliada e não circunscrita à análise da ação institucional. Pretende-se explorar alguns destes aspectos nos depoimentos dos dirigentes, dos formadores e, eventualmente, no material do acervo do departamento de formação.

A reflexão sobre essas formas de atuação política distintiva do SMABC no cenário sindical brasileiro, configurando o que parece ser a busca de uma nova identidade sindical nos termos de HYMAN, provavelmente trará elementos de análise necessários para esta pesquisa.

A formação sindical do SMABC, ao envolver dirigentes e militantes transitando entre a realidade do chão de fábrica e da sociedade, bem como na elaboração dessa experiência, aborda, criticamente, o cotidiano e suas práticas sindicais, possibilitando, ainda, um diálogo constante entre o conhecimento e essa realidade.

É na perspectiva das relações sociais que se constroem nessa nova realidade que o problema de pesquisa e as hipóteses são estabelecidos.

O problema e as hipóteses

O problema

Desenvolvido o tema e a justificativa deste estudo, cabe definir mais precisamente o problema desta pesquisa.

A questão central que se estabelece é saber se a política de formação sindical no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, no período de 1999 a 2009, contribuiu de forma decisiva para o avanço da elaboração e das ações políticas voltadas às novas práticas sindicais dessa última década, representadas em especial por uma atuação diferenciada no âmbito da política do chão da fábrica e também da intervenção nos fóruns de políticas locais e regionais.

O problema também consiste em saber se essa política de formação redefine e qualifica uma prática sindical positivamente em um cenário desfavorável aos trabalhadores e, se ela mantém, ainda que não mais com a ênfase no caráter conflitivo, mas mais voltado à

negociação, um veio de resistência da identidade de luta dos trabalhadores; pretende-se aprofundar se ela é traduzida em uma alternativa realmente propositiva e inovadora nesse cenário.

Hipóteses

1- Está sendo gestada, nos últimos dez anos no SMABC, uma política de formação sindical que, embora guarde aspectos de continuidade com relação às práticas históricas do sindicato, apresenta uma singularidade neste momento crítico do sindicalismo, destacando-se como modelo e agência importante e modelar no campo cutista. Essa política não decorre somente do cenário de transformação econômica, embora seja fortemente estimulada em suas demandas por ela, mas resulta de trabalho e cotidiano de um coletivo de formadores profissionais e dirigentes voluntários que constroem a consistência do projeto em um debate teórico permanente com as demandas da política e ação sindical.

2- A política de formação sindical do SMABC do período 1999-2009 pode ser vista como um dos pilares centrais na atuação do sindicato no chão da fábrica e na sua ação voltada à política local e regional, sendo responsável pela qualificação dessa ação nos diferentes níveis de intervenção, embora não aconteça sem tensionamentos internos, fruto de compreensão, às vezes diversa, do processo e papel da formação. A política de formação influencia e é mutuamente influenciada na construção dessa relação.

3- Sindicalistas e militantes de base, em razão dessa política de formação, estão se qualificando mais e se diferenciando como dirigentes sindicais e de políticas locais e regionais, cujas preocupações, atualmente, já desenham uma atuação diferenciada no cenário sindical brasileiro futuro; embora não se possa dizer que o resultado seja homogêneo no grupo, é consistente o bastante para expressar o resultado de uma política estratégica do sindicato.

Procedimentos metodológicos

Em se tratando do universo empírico da pesquisa, este é delimitado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, com particular interesse às ações do seu departamento de formação. Foi realizado trabalho de campo em São Bernardo do Campo, entre março e dezembro de 2010, com idas semanais para permanência no departamento.

A relação da formação sindical e das novas estratégias sindicais já mencionadas pressupõe, para a sua explicitação, a pesquisa no Departamento de Formação do SMABC, por meio de análise contrastante das concepções, planos, estratégias, comparando-se à realização das suas diferentes atividades, para que, a partir disso, haja elementos de estudo sobre a repercussão dessa prática na organização, estratégia e política do sindicato como um todo. Agrega-se, na análise desta relação, a mediação do debate dos desafios presentes e futuros do sindicalismo e das ações voltadas à política regional e local no ABC.

Há elementos para a pesquisa que só foram percebidos em campo, na leitura do material didático, dos relatórios, nas consultas aos arquivos digitais da equipe de formação. Sem mencionar as conversas informais com membros da equipe, funcionários do sindicato e sindicalistas, que sempre proporcionam reflexões e nuances à leitura documental.

O estímulo proporcionado por essa vivência é de tal forma significativo, que adotei o procedimento de documentar cada ida a campo em relatórios detalhados dessa experiência, que incluem, ainda, as ideias e tarefas que emergem da situação vivenciada. Este encaminhamento se constituiu em um guia e parâmetro oportuno para a pesquisa, considerando o desenvolvimento dos argumentos como também os recursos metodológicos para tal.

Foi usado de maneira intensiva o banco de dados do departamento de formação, onde se concentra a informação central do período estudado. Foram consultados os materiais compreendidos no período de 1999-2009, tais como os planos de trabalho, relatórios para a diretoria, documentos da equipe e de dirigentes sobre a formação, relatórios e sistematizações dos cursos, seminários, oficinas e atividades, preparação de propostas para congressos da categoria; muitos desses se encontram em arquivo digital, de acesso restrito e local, porém disponibilizados para esta pesquisa.

No departamento de formação, também se encontra o arquivo de materiais didáticos utilizados nos cursos, seminários, oficinas, os quais foram consultados no local e, no final do ano, um acervo de vários cursos foi doado gentilmente para a pesquisa. Dessas fontes primárias, podem-se destacar as apostilas utilizadas nos cursos, criadas em versões diferentes para o educador e o educando, como também as suas sistematizações por meio das quais pode ser verificado o conteúdo trabalhado, metodologia, perfil dos participantes, relatório individualizado por turmas e análise dos resultados obtidos em contraste com objetivos desejados.

Percebe-se, desde o início do trabalho da equipe, no momento posterior ao 3º. Congresso do SMABC, uma organização clara e objetiva do que se produz, assim como do resultado do seu trabalho. Embora sejam constatadas algumas mudanças no padrão da sistematização, é possível trabalhar de forma objetiva com os dados quantitativos dos cursos e com uma leitura qualitativa do seu percurso.

Dentro do grupo de dados menos regulares na padronização, estão aqueles materiais produzidos no período de 1999 a 2005, que requereram uma compilação cuidadosa, além de uma verificação de quais podem ser quantificados em um padrão comum ao longo desses anos.

A partir de 2007 até o presente momento, há um único padrão de fluxo de informações sobre as atividades desenvolvidas, como por exemplo, os cursos realizados, o número de participantes, o número de atividades e das horas de formação; constata-se um registro concentrado de outras atividades exercidas pela equipe, o qual possibilita saber de áreas de atuação além das já pertinentes ao departamento.

Documentos complementares como calendários de atividades, folhetos de divulgação, fichas de inscrição deram pistas sobre o oferecimento de cursos e número real de participantes, pois, nem sempre o número de vagas oferecido é o que corresponde ao efetivamente ocupado.

O departamento conta com um acervo de recursos pedagógicos constituído, dentre outros materiais, por livros, filmes e documentários, distribuídos na própria sala no prédio do SMABC onde fica lotada a equipe, assim como em uma sala de recursos pedagógicos no Centro de Formação Celso Daniel, prédio situado a poucos metros da sede, em São Bernardo.

O Centro de Documentação do SMABC foi outro arquivo importante para localizar dados da política do sindicato, congressos e deliberações. Quanto à “Tribuna Metalúrgica”, jornal sindical dos metalúrgicos do ABC, há material sistematicamente organizado por anos²⁶. Há documentos específicos das OLT (Organizações por local de trabalho), por empresa e períodos, que trazem dados sobre encaminhamentos, acordos, discussões ocorridas no chão da fábrica, material esse utilizado apenas pontualmente neste trabalho.

Quanto ao material bibliográfico, foram pesquisados os acervos de bancos de dados virtuais disponíveis nos terminais da USP como Jstor, Capes, Wilson, Scielo, além do acervo de bibliotecas da USP e UNICAMP onde há grande concentração de trabalhos sobre o ABC.

Foram realizadas seis entrevistas semi-estruturadas com o coordenador Alexandre Sgreccia, que trataram desde a sua experiência em escolas sindicais, passando pela localização das fases do percurso formativo no período, explicitação de conteúdos e ementas dos cursos, da realização da experiência e dúvidas documentais.

Além delas, foram realizadas entrevistas da mesma natureza com cinco dirigentes educadores e uma formadora profissional que está vinculada ao sindicato desde 1999.

Quanto aos dirigentes, o objetivo principal dessas entrevistas foi explorar seus perfis e características de sua prática militante, localizar a representação política na fábrica ou nos fóruns de política regional, e também observar como se deu o processo de formação para estes indivíduos nos aspectos subjetivos e objetivos, incluindo a experiência como formador voluntário.

Notas metodológicas sobre o trabalho de campo

Antes mesmo de pisar em São Bernardo do Campo, no histórico Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, fiquei pensando o que ia encontrar pela frente nesse momento de tantas transformações no mundo do trabalho. Tinha um complexo de coisas a descobrir em

²⁶ A “Tribuna Metalúrgica” está disponível em acesso digital a partir do ano de 2003 no site <http://www.smabc.org.br> e no período de 1998 a 2002 deve ser consultado no próprio Centro de Documentação. Há nesse site já citado, um link alimentado pelo Centro de Documentação, o “ABC de Luta”, onde se pode encontrar a história do sindicato, de suas lideranças, direções eleitas desde a fundação, documentos de Congresso, depoimentos gravados em vídeo dentre outros.

um trabalho de campo que não sabia ao certo como se desenvolveria; afinal, havia elementos definidores que não dependiam somente de mim, mas da disponibilidade das pessoas com as quais teria que trabalhar.

De uma coisa eu sabia, e nesse ponto compartilho com THOMPSON (1984b:17) quando questiona a utilização de arquivos e documentos. Para ele, se se estudam somente os documentos dos proprietários, da classe dominante, é essa visão que se terá. Para o autor, é preciso olhar “de baixo”. No seu trabalho, afirmava que a percepção do cotidiano, das festas populares, da injustiça, não estava presente nos depoimentos dos fazendeiros. Eu estava prestes a entrar em contato com o arquivo e um material da organização dos trabalhadores metalúrgicos, da sua formação política, da concepção de sua ação sindical, onde poderia decerto enxergar, mais tarde, as tensões entre o pensamento e a prática existentes no cotidiano.

Iniciei, em 31 de março de 2010, um percurso que viria a ser de idas semanais às quintas-feiras, em acordo com o coordenador do departamento de formação, Alexandre Sgreccia, à frente desse trabalho desde praticamente final dos anos 1990, enquanto era ainda assessor e coordenador da Escola Sindical São Paulo da CUT. Não sabia, de início, quantas vezes precisaria ir, e quando comecei a tomar contato com o acervo didático e de documentos digitais disponíveis no departamento, tive a dimensão de que estava diante de mim uma responsabilidade muito grande em lidar de forma justa com o que tinha pela frente, sem cair em facilidades teóricas, afirmações e conclusões fáceis e planas.

Quando cheguei, encontrei um departamento a todo vapor, com formadores profissionais que estavam continuamente envolvidos nas suas obrigações, cursos, aulas, preparação de material didático, discussão coletiva de tudo que acontecia por lá. Cheguei em um semestre de cursos, com uma agenda que ia do período da manhã até à noite.

Entretanto, essa “correria” não impediu que a equipe fosse extremamente acolhedora e simpática para ajudar no que fosse necessário. Sgreccia, logo de início, colocou-se à disposição e me colocou à vontade para pesquisar o material, solicitando à Eliana, que me ajudasse quando necessário;²⁷ ela logo me preparou caixas de arquivo para que eu separasse

²⁷ Só para situar: Eliana Maria da Silva Santos é mais do que uma secretária; ela organiza o espaço, a agenda de todo mundo, é estudante de pedagogia, séria e comprometida, mãe de duas crianças e está sempre pronta para ver se “o material pra aula da noite está pronto”, “se os vales-transporte para os trabalhadores que frequentam os cursos já chegaram”, “se a sala X está reservada para o seminário...”, enfim toda sorte de atividades cotidianas que envolvem a rotina de trabalho da formação.

os materiais que me interessavam para leitura e para que ficassem já de antemão guardados em um armário com meu nome, para que ninguém mexesse e eu, quando viesse, já tivesse meu acervo à mão. Típico cuidado de educadora.

Desde o primeiro dia, comecei um trabalho intenso com a colaboração dedicada da Célia Cristina Cappucci Maia Caldas Negrão, formadora profissional há mais de dez anos no SMABC. Psicóloga, ela teve uma paciência enorme em me guiar, responder, ajudar-me com as dúvidas que iam surgindo com o material, explicando, mostrando, buscando materiais durante todo esse ano de 2010. Célia conhece bem a história, o percurso do departamento, os materiais, é uma parte da “história viva” do programa. Entre outras coisas, ela foi uma das entrevistadas pela informação que podia prestar à pesquisa, assunto mais detalhado no capítulo 5.

Anderson Borges da Silva, historiador e cientista social, formador profissional da equipe há uns 05 ou 06 anos, já de início estabeleceu, também, um contato solícito e amigável, colocando-se à disposição para qualquer problema. Tive com ele também informações preciosas sobre os cursos, sobre a atuação dos formadores e principalmente sobre o Curso Sindicato e Cidadania, do Convênio com o SENAI, trabalho ao qual está bastante ligado. Ele também lida e organiza o material visual do departamento, recursos de áudio, vídeo, fotos que compõem o material didático.

Da equipe ainda dos formadores profissionais, a Sueli V.J. Barbosa, também psicóloga, com experiência em vários cursos e em especial, nos trabalhos de gênero, assessoria à comissão das mulheres, embora não tivéssemos tido um contato mais próximo ao longo dos meses que se seguiriam, pude ter informações em conversas informais mais raras; passou a trabalhar intensamente em um projeto novo de formação de massa, o “Trabalho e Cidadania”, trabalho do departamento com a coordenação do dirigente Walter de Souza Filho, formador voluntário envolvido nesse programa há muitos anos, mesmo antes de 1999. Também tive a sorte de contar com o depoimento dele, em uma entrevista.

No final de 2010, Eduardo Magalhães, cientista social, passou a compor a equipe de formação.

E, finalmente, o coordenador Alexandre Sgreccia, com quem tive a oportunidade de fazer duas entrevistas exploratórias em 2008, antes mesmo de iniciar a pesquisa, e que foi, sem dúvida nenhuma, imprescindível pelas informações prestadas, o cuidado com que as

disponibilizou e porque não, a transparência em deixar entrever problemas, dificuldades existentes em qualquer trabalho coletivo. Foram seis entrevistas em 2010, nas quais ele pacientemente respondeu às questões, dúvidas, explicou brechas de materiais não compreendidos, sem falar nos períodos curtos de folga do dia de trabalho em que comentava materiais, e, por meio de conversas informais, contribuía para a exploração do acervo e do material empírico.

O que se percebia, nesse início de trajetória de pesquisa era que havia um vasto material com o qual eu teria que lidar e conhecer, escolhendo aspectos para iluminar, tratar objetivamente. Cedo percebi que haveria um processo de descoberta, que eu não iria “coletar dados” tão facilmente; teria de garimpá-los, entrever possibilidades e materiais cuja visibilidade não se explicitava. O trabalho envolve, é bom lembrar, questões estratégicas do sindicato, como ele forma seus dirigentes para a ação sindical.

Em encontro com meu orientador Prof. Iram Jácome Rodrigues e a Profa. Cecília Carmem Cunha Pontes para discutirmos o trabalho de campo no início de março de 2010, foram levantados por eles vários aspectos fundamentais a serem pensados, como a necessidade de procurar entender o projeto pedagógico aí construído: o que os cursos pretendiam, que áreas estavam sendo contempladas para atingir o objetivo, como eram as ementas, como decorriam os cursos, quem eram esses alunos. E, sobretudo, para se pensar nas entrevistas, era imprescindível mapear e fazer uma relação das fontes, detalhar conteúdos para a pesquisa empírica.

Nessa direção, na primeira ida, em 31 de março de 2010, comecei a relacionar o material didático à disposição. Célia sugeriu sistematizar os cadernos disponíveis por eixos de curso e ver o que estava faltando, para que ela pudesse providenciar. Perguntei dos programas de cursos, relatórios, planejamentos, mas tudo isso teria o seu tempo para estar disponível, afinal a equipe tinha seus próprios afazeres e o respeito com o seu tempo deveria fazer parte do meu ritmo.

Com interesse em participar de algum curso do programa, perguntei se seria possível e fui convidada a me inscrever no curso semestral “Cinema e trabalho”, que aconteceria a partir de abril, em reuniões quinzenais, às quintas-feiras à noite. Tratava-se de um curso aberto à categoria e não exclusivamente aos dirigentes como a maioria dos cursos, mas se entrevia uma probabilidade grande de perceber como era a metodologia, a discussão, a dinâmica, a organização desse processo educativo.

Ao iniciar, em abril de 2010, a leitura do material didático, pude observar que a sistematização dos cursos em apostilas demonstra racionalidade e leitura do processo educativo. Os conceitos trabalhados estavam disponíveis no material; recursos metodológicos são utilizados no planejamento estratégico, apresentação e avaliação dos trabalhos de grupo, consistindo – se pensarmos em DUBET e MARTUCCELLI (1997) – em um processo de socialização que passa, sobretudo, pela educação formal e não só política.

Constatou-se, também, por meio da leitura do material de curso, que havia no caderno didático um detalhamento do programa, um plano de aula com tempo previsto, tipo de atividade, dinâmica, conteúdos claramente definidos. Logo surgiu uma curiosidade para saber até que ponto essa dinâmica tinha realmente um resultado produtivo com os educandos, como também vários questionamentos surgiram com os temas trazidos pelos cursos, muitos dos quais eu tive contato superficialmente.

Surgiram outras questões, como por exemplo, de saber se havia dados dos participantes como idade, escolaridade, estado civil e se estavam disponíveis. O material didático apontava a existência de um “perfil de aluno”, que teria sido preenchido pelos próprios participantes, conforme fui informada, somente em alguns cursos, não sendo um dado em série e regular; mas sugeria ser um material produzido no “calor” do curso; por que não explorá-lo? Poderia indicar caminhos, curiosidades para trilhar na pesquisa. Constatou-se que havia várias versões dos cursos dos eixos, como “Sindicato na fábrica” e “Sindicato e sociedade”, nas quais precisava compreender se havia diferenças e se havia, por quê?

A cada dia, saía de lá com uma lista de tarefas para pensar e organizar para a semana seguinte. Quanto mais lia os materiais, mais questões e dúvidas surgiam quanto à construção dessa experiência. Como checar, também, os acervos documentais com informações pessoais que eram disponibilizadas? Estava se delineando uma ideia de me apropriar, em primeiro lugar, do que tinha de produção escrita no departamento para então dar andamento às entrevistas pessoais em um momento posterior.

Nesse sentido, no final de abril foram disponibilizados vários arquivos digitais dos projetos de formação, com dados que incluíam planos, balanços, relatórios desde 1999 até 2009, responsáveis pelos dados quantitativos e qualitativos desse período.

A ideia de transição para a mudança do 3º Congresso precisava ser explicitada na sua construção; dados sobre o período imediatamente anterior e resoluções de congressos

precisavam ser consultadas: o Centro de Documentação do Sindicato dos Metalúrgicos foi fonte para periódicos, notícias da época e documentos congressuais.

Esse primeiro momento de pesquisa foi de reconhecimento, busca de materiais com os quais pudesse explicitar como acontece a formação nesse sindicato.

O curso de cinema, o único em que fiz observação direta e participante, teve a sua duração até julho de 2010. Os filmes do programa estavam no eixo de debate sobre mídia e poder e as discussões eram voltadas, a cada encontro, a uma perspectiva diferente de análise cinematográfica, da linguagem mesma do cinema. O olhar sendo educado para uma abordagem crítica. A participação dos trabalhadores presentes, embora diferenciada entre si, apontava para uma leitura crítica e precisa do que se estava falando; estava entrando em contato com algo que presenciei muitas vezes nessa permanência em campo: linguagem pausada, o discurso elaborado, pontuado, reflexivo dos participantes.

Os aspectos que mais chamaram a atenção nesse início dos trabalhos foram: a) a organização significativa do departamento quanto à coordenação e equipe, materiais de curso, documentação histórica das atividades (observando-se que, com o tempo, houve pontos de inflexão de melhora da qualidade dessa documentação); b) o formato do material didático, que inclui programa, método e conteúdo teórico relacionado com a realidade da categoria em sua atuação política. Apesar desses aspectos, várias questões se impunham para serem analisadas, como por exemplo, se a prioridade da formação era uma visão do sindicato como coletivo ou de algumas pessoas mais envolvidas; ou ainda, se apesar de figurar como prioridade em congresso de 1999, havia uma homogeneidade no coletivo dirigente ao pensar essa questão; como esse processo de socialização do conhecimento era percebido pelos educandos - quais as diferenças em seus perfis? Qual o tipo de influência que esse programa teria nesses indivíduos e na sociedade? Onde estavam a tensão e os problemas? Definitivamente foi um tempo de perguntas e muitas.

Esse primeiro momento foi concentrado no reconhecimento do que havia para ser pesquisado, e o tempo de maturação entre as idas semanais me permitiu refletir sobre os desdobramentos a partir das notas em meus dois cadernos de campo: comentários informais, notas sobre documentos lidos no local, observações da rotina, o próprio movimento do sindicato – porque afinal ficar o dia todo envolve falar com o “Seu João” da portaria, almoçar no sindicato, ouvir as histórias de pessoas que trabalham no local.

Aos poucos, foi possível tecer uma trama desse percurso com elementos refletidos da minha própria experiência. Os dados primários, o campo, as notas, os materiais didáticos, tudo me tinha proporcionado uma certa leitura prévia para então poder dar andamento às entrevistas.²⁸

A pesquisa do primeiro semestre que continuou no segundo semestre de 2010 propiciou um quadro para o qual ia buscar esclarecimento e entender o quebra-cabeça que eu estava tentando organizar. As entrevistas semi-estruturadas, então, passaram a partir de setembro de 2010 a fazer parte da minha tarefa de campo. Para os dirigentes educadores pensei em três eixos principais: a sua trajetória militante e como sindicalista, a experiência como educando no programa e como formador voluntário. Tendo em vista que, dentre os vários dirigentes, havia uma característica especial de cada um na sua militância, flexibilizei o roteiro para captar essa particularidade.

As leituras bibliográficas estavam sendo feitas desde a elaboração do projeto e continuaram no percurso em uma perspectiva de construir um referencial teórico para se enxergar essa experiência.

Foram entrevistados cinco dirigentes com experiência de formação voluntária, como: Walter de Souza Filho, da Daimler Chrysler e atual coordenação do programa de formação de um dia implantado em 2010; Carlos Alberto Gonçalves, da Magneti Marelli Cofap, membro da executiva e responsável pelas relações do sindicato com os movimentos sociais e áreas de políticas públicas; Adilson Gatti, dirigente da Volkswagen; Paulo Aparecido da Silva Cayres, coordenador geral da Ford e Nelson Rodrigues Rocha, membro da comissão de fábrica da Volkswagen e presidente do Centro Cultural Afro-brasileiro Francisco Solano Trindade – que é um projeto comum dos trabalhadores da Volkswagen na Alemanha e no Brasil.

Foi entrevistada, ainda, Célia Cristina Cappucci Maia Caldas Negrão, formadora profissional no departamento desde 1999, o que possibilitou o esclarecimento de muitas dúvidas do período estudado.

Finalmente, no período de setembro ao final de novembro de 2010, foram realizadas seis entrevistas com o coordenador Alexandre Sgreccia, fundamentais para o entendimento do período histórico, da localização do programa em termos da rede CUT, a experiência dos

²⁸ Neste sentido, a leitura de BEAUD e WEBER (2007) foi importante para a percepção da construção dos dados do campo.

materiais didáticos, bem como metodologia, dúvidas documentais e informações sobre o aspecto político do programa. Foram entrevistados mais cinco dirigentes, material esse que, infelizmente, não tive condições de analisar pela escassez e limite de tempo, mas que certamente são importantes documentos para pesquisas futuras.

Além dessa imersão no material empírico do departamento de formação, realizei visitas aos dois programas de formação de massa do sindicato: o curso Sindicato e Cidadania, em Diadema, onde tive a oportunidade de assistir a uma aula junto com o grupo, em dezembro de 2010 e ao novo projeto Trabalho e Cidadania, que acontece duas vezes por semana na sede da CNM-CUT em São Bernardo do Campo, com a duração de um dia inteiro.

Essa possibilidade de efetivamente participar e conhecer foi essencial para o entendimento de muitos aspectos que só a leitura de dados não daria conta. Infelizmente, há limites que devem ser estabelecidos para o término do trabalho, mas procura-se, nesta pesquisa, trilhar o caminho com um olhar dentro do campo, mediado pelas preocupações do problema de pesquisa. Espero ter conseguido não esgotar o assunto, o que seria difícil, mas deixar uma parte dessa história refletida e registrada.

Estrutura da dissertação

A intenção do **primeiro capítulo** foi refletir sobre o instrumento teórico que melhor permitiria pesquisar o meu objeto, a formação sindical. A necessidade de um fio condutor desse trabalho foi encontrada especialmente no conceito de construção da experiência de classe em Thompson, como uma possibilidade de reflexão do objeto para além do âmbito econômico. O entendimento das relações sociais que aí se estabelecem teve, nos conceitos de Dubet e Martucelli e Dubar, referenciais importantes para entender processos de integração ou ruptura. Buscou-se, também, relacionar a tradição formativa do SMABC com o período de transição para o novo programa, por entendermos que não se tratava de uma mudança por decreto, mas de um processo, no qual vários elementos contribuíram para esta alteração.

No **segundo capítulo** procurou-se compreender o cenário de transformação do capitalismo, o debate com algumas questões sobre o reflexo da globalização no mundo do trabalho e impacto no sindicalismo, como também as respostas do SMABC nesse contexto e

desdobramentos na formação. A partir disso, é feita uma análise da estrutura do departamento e um quadro geral do programa formativo de cunho mais quantitativo no período.

Os três últimos capítulos concentram-se no olhar sobre a construção dessa experiência, sob os mais diferentes aspectos observados a partir do material empírico. Direccionam-se na leitura dos programas Sindicato na Fábrica, Sindicato e Sociedade e Formação de Formadores e suas repercussões nas estratégias no chão da fábrica e na sociedade para podermos entender também possíveis tensões. Nesse sentido, perceber os desafios do programa ficou mais fácil por meio dos valiosos depoimentos dos entrevistados.

Dessa forma, no **terceiro capítulo** relaciona-se o eixo do núcleo temático “Sindicato na Fábrica” com as estratégias no chão da fábrica, no período, proporcionando o entendimento do debate e prioridades na ação sindical. A partir desse núcleo de discussão, busca-se entender como os desdobramentos nos cursos traduzem necessidades reveladas pela ação dos dirigentes e de como se estabelecem, no plano do debate político interno, ações propositivas que resultam em estratégias sindicais.

Analisa-se o conteúdo dos cursos, a proposta político-pedagógica, as oficinas desenvolvidas, as articulações com outros departamentos quando ocorrerem e convênios de assessorias estabelecidos.

Esse núcleo temático propicia não só uma percepção sobre as transformações ocorridas na fábrica, mas também relaciona-se às preocupações e metas organizacionais dos dirigentes, como por exemplo, a qualificação para atuação nos CSEs (Comitês Sindicais de Empresa), massivamente implantados como organização no período do 3º. Congresso, e que resultam na prática em cursos como CSE I, CSE II e OLT (Organização por Local de trabalho).

Dando sequência à relação dessa política de formação com as principais estratégias sindicais, o **quarto capítulo** é dedicado tematicamente ao núcleo “Sindicato e Sociedade” e seus desdobramentos, o que permite pesquisar sobre a experiência e vivência democrática na região e a preparação de militantes e dirigentes metalúrgicos para atuação nos Fóruns regionais, nas políticas públicas, como também a sua sensibilização para políticas voltadas à diminuição da desigualdade social. Por meio dessa abordagem, há, também, elementos para compreender a ação sindical que busca interferir na gestão pública e conquistar um novo

espaço para debate de questões prementes à ação sindical como, por exemplo, recursos públicos e privados na garantia de emprego na região.

Quanto ao desenvolvimento do argumento do capítulo, este leva em conta os aspectos formais do anterior, quais sejam, o estudo dos conteúdos dos cursos, das oficinas, dos seus desdobramentos, fazendo uma relação com atividades desenvolvidas no período na política local e regional.

Finalizando o desenvolvimento do argumento, o **capítulo cinco** é baseado na análise da formação sindical na constituição de um projeto político-pedagógico alternativo, que não se resume na formação dos militantes e dirigentes, mas que se expande em proposta de reprodução dos multiplicadores dessa proposta, o que, a meu ver, permite que historicamente ela não se limite a uma conjuntura específica, mas continue como prática política marcante de uma ação sindical, adaptando-se criticamente às diferentes realidades que se apresentam. A observação desse aspecto se dá especialmente pelo curso e proposta de “Formação de Formadores”.

Nas **considerações finais**, o problema e as hipóteses são analisados com base nos dados trazidos pela pesquisa, assim como são indicados alguns limites e desafios do programa formativo do SMABC.

1. Explorando conceitos sobre a construção da experiência do programa de formação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista e seus processos de socialização (1999-2009)

A fim de discutir o quanto o programa de formação sindical no SMABC contribuiu para o avanço das estratégias sindicais em curso desde o início dos anos 1990 e compreender seu impacto especialmente na qualificação de militantes e dirigentes nessa década mais recente, são estabelecidos alguns parâmetros conceituais para a abordagem desse objeto, bem como a definição do tipo de formação da qual estamos tratando.

Compreende-se que o estudo do aspecto político da formação sindical, voltado à organização dos trabalhadores, constitui um objeto privilegiado para o entendimento das estratégias de ação sindical que têm sido desenvolvidas e protagonizadas pela categoria, visto que pode esclarecer o debate que aí se estabelece sobre a ação política.

Nesse capítulo são delimitadas as categorias de análise para a leitura do programa de formação sindical como a construção de uma experiência coletiva de classe, além de investigar instrumentos para compreensão das relações sociais que se estabelecem em suas atividades, vistas como um processo importante de socialização como também de elementos para estudar a transmissão e construção de valores de uma cultura militante aí existente.

A experiência de formação sindical dos metalúrgicos do ABC é abordada aqui em sua dimensão histórica, considerando transformações existentes no mundo do trabalho nas últimas quatro décadas e as suas consequências na organização dos trabalhadores, assunto este a ser desenvolvido no próximo capítulo.

Necessário dizer que, nos limites da pesquisa e ao longo dos capítulos, as categorias são analisadas em conjunção com o material empírico dos cursos, das memórias, bem como das entrevistas realizadas com os formadores profissionais e voluntários. Dessa maneira, constitui-se um limite do objeto de estudo na própria instituição e no programa em foco, o qual é a fonte privilegiada para se pensar nessa experiência institucionalmente.

Definidos os parâmetros teóricos, é evidenciado o período que antecede o programa de formação, em que foram discutidos coletivamente os desafios vivenciados pela categoria em

decorrência da conjuntura socioeconômica, desembocando em um processo de transição para a formação, expresso no período do 3º Congresso dos metalúrgicos, realizado em 1999.

Considera-se que esse Congresso representa um marco na definição da prioridade dessa política, com repercussões até o presente momento, por isso a necessidade de explicitar as condições dessa transição.

1.1.A tradição e seus desafios

A experiência atual do departamento de formação consiste, na perspectiva desta pesquisa, em um resultado de um processo histórico e em construção, que se adapta e é recriada constantemente.

O interesse, portanto, é pensar nos elementos que constroem essa história, seja do ponto de vista de sua tradição ou dos seus desafios, a fim de que tenhamos recursos metodológicos para analisar o material de pesquisa.

A formação sindical entendida em seu aspecto de formação política dos militantes para qualificação na atuação sindical e na sociedade vem já, no SMABC, de longa tradição. Cedo se compreendeu e fez parte de sua história, pelo menos desde os anos 1970, que o conhecimento objetivo e o debate eram instrumentos de fortalecimento na luta sindical e política. A memória dessas experiências mobiliza uma discussão sobre o seu processo histórico, e, sempre que possível, é resgatada para as novas gerações de militantes e dirigentes.²⁹

Não se restringindo às ações sindicais, a tradição herdada por esse coletivo é portadora de uma contribuição central no período de redemocratização no país no final da década de 1970 e anos 1980, com desdobramentos na organização da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e do próprio Partido dos Trabalhadores (PT) nos anos 1980³⁰.

²⁹ Isto pode ser observado em vários documentos presentes, como as resoluções dos Congressos, documentos de trabalho; no link do site do SMABC, denominado ABC de Luta www.abcdeluta.org.br, a preocupação em resgatar esse passado está muito presente.

³⁰ Ver RODRIGUES, I.J. A trajetória do Novo Sindicalismo. In:_____.(org.). **O Novo Sindicalismo – vinte anos depois**. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes; São Paulo,SP: Educ-Editora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; São Paulo: Unitrabalho – Fundação Interuniversitária de Estudo e Pesquisa sobre o trabalho, 1999. p. 73-94.

Além dessa memória política, pode-se dizer que a educação e a cultura foram um marco identitário de luta dessa categoria, bem como objetos de significativo investimento político na sua experiência histórica; em perspectiva, esse marco é identificado por meio de um conjunto de práticas culturais consistentes e direcionadas, caracterizadas pela prática política. Sobre essas práticas culturais nos anos 1970, 1980 e parte dos 1990, PARANHOS³¹ (2002:09) define o seu trabalho:

[...] Enfim, a história aqui contada será a de trabalhadores e de intelectuais preocupados com práticas culturais, entendendo-as como um campo de conhecimento, do simbólico e de intervenção social. De modo particular, os operários metalúrgicos vão procurar – mais do que nunca – iluminar a sua travessia com a própria experiência e recorrendo ao estudo e à cultura.

A experiência constituída em um conjunto de manifestações culturais simultâneas às práticas políticas que irrompiam no novo sindicalismo é analisada por PARANHOS³² (2002), em sua declarada abordagem thompsoniana, como um processo de construção de classe, entrevisto nesta afirmação:

Faz-se necessário ressaltar que mediante a utilização de canais culturais como cinema, jornal diário e teatro os intelectuais ligados ao Sindicato de São Bernardo tinham uma intervenção decisiva na organização e mobilização da categoria. Esse processo de colaboração entre sindicalistas e intelectuais de esquerda, demonstra, portanto, a importância das práticas culturais diferenciadas na formação do movimento operário. (grifo da autora)³³

A retomada ao menos parcial da tradição da formação sindical no SMABC é inspirada na leitura de THOMPSON (1987, 2002a, 2002b)³⁴ por compreender que a experiência atual reflete, em parte, uma vivência dos trabalhadores metalúrgicos na sua história.

Sem pretensão de reconstituir os traços culturais na categoria metalúrgica, propõe-se a atenção à diversidade cultural presente na construção dessa experiência, a fim de não limitá-la a uma visão puramente causal das transformações econômicas ocorridas nas quatro últimas décadas.

A obra de Thompson proporciona um instrumento teórico e metodológico que pode contribuir com a leitura da experiência formativa dos metalúrgicos como *uma experiência construída ao longo do tempo*, que se constitui em um *processo* a ser analisado com

³¹ KATIA PARANHOS. **Mentes que brilham: sindicalismo e práticas culturais dos Metalúrgicos de São Bernardo.** Campinas, 2002. 390p. Tese de Doutorado em História. IFCH, UNICAMP, 2002.

³² Ibid. passim.

³³ Ibid. p. 231.

³⁴ THOMPSON, E.P. **A formação da classe operária inglesa**, vol.1, Rio de Janeiro:Paz e Terra, 1987; _____**.A formação da classe operária inglesa**, vol.2, Rio de Janeiro:Paz e Terra, 2002; _____**.A formação da classe operária inglesa**, vol.3, Rio de Janeiro:Paz e Terra, 2002.

diferentes matizes culturais desse coletivo, e que não se dá apenas como decorrência de sua posição na relação de produção.

A observância da formação sindical como um processo possibilita a compreensão do meu objeto em um momento histórico diferenciado, pleno de transformações e desafios à ação sindical. A construção dessa experiência se realiza de forma tensionada com os problemas que são dispostos no seu cotidiano de atuação, como poderemos observar em capítulos subsequentes.

Quanto à contribuição do autor presente em sua perspectiva de tradição cultural existente na formação da classe operária inglesa³⁵, esta conduz a uma leitura de classe que não é dada somente pela relação econômica - a qual, sem dúvida, é muito importante - mas que não explica traços, diferenças de atuação na realidade estudada.

Embora a transformação do capitalismo tenha sido intensa e profunda nessas últimas quatro décadas, não é atribuída somente a essa perspectiva a experiência construída pelos metalúrgicos. Defendo aqui que a essa abordagem, é necessário associar a tradição cultural e política existente que se expressa no cotidiano e prática sindical atual.

Nesse sentido, a tradição presente no SMABC traz um estatuto histórico para o programa formativo desse sindicato, se considerada por meio do conceito de experiência na constituição da classe em E.P.Thompson, que propõe a ideia de classe como algo que se define pelas pessoas ao viverem sua própria história. Compartilho com o autor que a classe é “derivada da observação do processo social ao longo do tempo”³⁶. (THOMPSON, 1984a: 34) A cultura com traços de classe se constituiria a partir de sucessos regulares históricos em resposta às situações similares.

Ainda nessa direção, Thompson critica de maneira veemente a precedência da teoria sobre os fatos, os quais ela tem de teorizar, afirmando que “é fácil supor que as classes

³⁵ FORTES(2006:199-200) ao mencionar as diferentes dimensões trabalhadas por Thompson, o posiciona como um inovador da história do movimento operário, principalmente “*por nela incluir dimensões como a religiosidade, sociabilidade, cultura, atitudes populares diante da lei, e ao analisar a constituição de valores e experiências comuns a partir da integração conflitiva entre diversas vertentes e práticas políticas, sem se restringir, como fizera a historiografia fabiana (e mesmo parte da ortodoxia marxista), à busca de uma genealogia de ‘antepassados sóbrios e respeitáveis’ da política trabalhista e de esquerda contemporânea.*”

³⁶ THOMPSON, E.P. *La sociedad inglesa del siglo XVIII: lucha de clases sin clases? _____*. **Tradición, revuelta y consciencia de clase –estudios sobre la crisis de la sociedad pré-industrial**. Barcelona:Editorial Crítica, 1984a, p. 13-61.

existem, não como processo histórico, mas dentro do nosso pensamento”³⁷. Thompson não desvaloriza a questão estrutural³⁸, mas questiona a sua lógica determinante em que a formação de classe resulta de determinada relação de produção; o autor se opõe, dessa forma, a uma visão limitada que pode decorrer dessa leitura, ampliando assim o conceito de classe para além do âmbito econômico.³⁹

A ideia defendida pelo autor⁴⁰ de que as classes surgem quando pessoas *vivem* suas relações de produção, *experimentam* situações determinadas, dentro de um conjunto de relações sociais e que modelam formas culturais, contribui com elementos importantes para pensar a ideia da tradição e ruptura mencionada na introdução deste trabalho, onde se pretende entender sob quais aspectos este “novo” traduzido pelas estratégias sindicais a partir dos anos 1990, resignifica a tradição e rompe trazendo uma reflexão atualizada e que pode resultar em definição de novos aspectos na sua identidade de luta.

A percepção de um diálogo ainda hoje existente no SMABC com a sua tradição, propondo paradoxalmente elementos inovadores na ação sindical, conduz esta pesquisa a uma observação de seu objeto não polarizada entre a ideia de ruptura ou simplesmente de continuidade do passado, mas, ao invés disso, faculta a análise de elementos que mudam em um processo histórico muitas vezes de forma resignificada; ao perscrutar o processo, podem-se entrever, por vezes, quais são as matrizes culturais e políticas que influem nessa ação política.⁴¹

Apenas para mencionar alguns “traços” culturais estudados em diferentes trabalhos sobre os metalúrgicos do ABC, consideram-se as tradições ligadas à migração dos anos 1950⁴², à influência formativa da Igreja Católica no movimento operário do ABC⁴³, aos intelectuais de esquerda, às experiências de educação popular dentre vários.⁴⁴

³⁷ Ibid., p. 34.

³⁸ Ibid., p. 15 – nota 32.

³⁹ Ibid., p. 35.

⁴⁰ Ibid. p. 38.

⁴¹ Cf. THOMPSON (1987:12). Sintetizando sua proposta, ele afirma que “se examinarmos esses homens durante um período adequado de mudanças sociais, observaremos padrões em suas relações, suas ideias e instituições. A classe é definida pelos homens enquanto vivem sua própria história e, ao final, esta é a sua única definição.”

⁴² NEGRO (2004) recupera, com uma perspectiva thompsoniana, o fazer-se operário da indústria automobilística nos seus primórdios entre anos 1950 até 1970. A identidade do “ser peão”, ao contrário de uma concepção onde esta se estabeleceria a partir de uma conjuntura, é resgatada como resultado de vivências, formas de encarar os novos desafios, associados às outras tradições, como aquelas advindas da migração e uma cultura que ia se estabelecendo no trabalho. Sentimentos, valores, aflições, dados de um cotidiano que dão cor e forma a esses trabalhadores. Ver NEGRO, A.L. Zé Brasil foi ser peão – sobre a dignidade do trabalhador não qualificado na

Pela importância do SMABC na formação e construção da CUT, considera-se, também, a discussão acerca das tendências políticas existentes na formação desta Central RODRIGUES ⁴⁵ (1991), como uma expressão das influências acima mencionadas na tradição política dos metalúrgicos. RODRIGUES (1991:14) ressalta a participação das alas progressistas da Igreja católica nos movimentos populares e à sua aproximação com as lideranças chamadas “autênticas” do ABC e em outras regiões do país que deram origem às oposições sindicais.

A observação do processo dinâmico de ação coletiva e de mudança, com a participação dos sujeitos, possibilitada por uma visão não predominantemente econômica, faculta a visão das diferenças que constituem esse coletivo, em uma perspectiva mais matizada de sua ideologia e cultura.

Mesmo considerando mudanças ocorridas no perfil dos trabalhadores ao longo do tempo, é perceptível como essa tradição política ainda se faz presente como fator de orgulho de ser metalúrgico do ABC.

As entrevistas com o coordenador do departamento e dirigentes trazem elementos importantes para a exploração dessa tradição cultural aí existente: muitos revelam, em seus depoimentos, a participação em outros espaços de organização política, como por exemplo, a pastoral operária, DIEESE, rede da CUT, sem falar em experiências de educação popular.

Um exemplo disso é com relação ao Alexandre Sgreccia, que atua nesse programa desde a sua discussão inicial como assessor e que, atualmente, ocupa o cargo de coordenador do departamento: além de ter formação de mestrado em antropologia pela PUC, e doutorado em relações industriais pela universidade de Cornell, Estados Unidos, as histórias de várias entidades de formação estão presentes na sua experiência, seja como membro de equipe ou como coordenador de escolas sindicais e programas formativos; dentre outras experiências,

fábrica automobilística. In: BATALHA, C.H.M.; SILVA, F.T.; FORTES, A. **Culturas de classe**. Campinas, SP: Ed. da Unicamp, 2004, pp.403-435.

⁴³ Em estudo sobre o período de 1954-1975, MARTINS (1994) recupera no movimento operário do ABC o seu forte vínculo nas bases de sua formação com o papel militante da Igreja, constituindo um forte traço de seu método de organização de base, com destacada participação desde 1954. Ver MARTINS, H.H.T.S. **Igreja e movimento operário no ABC. 1954-1975**. São Paulo: Editora Hucitec, São Caetano do Sul: Prefeitura de São Caetano do Sul, 1994. 253p.

⁴⁴ PARANHOS (2002). *passim*

⁴⁵ RODRIGUES, L.M. As tendências políticas na formação das centrais sindicais. In: BOITO JR, A.(org.) **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 11-42.

foi coordenador da Escola Sindical 7 de outubro(MG) no período de 1988 a 1994 e da Escola Sindical São Paulo(SP), onde atuou a partir de 1997 por seis a sete anos.

Entre os dirigentes entrevistados, vários passaram pela pastoral operária e experiências de organização anteriores.

Um elemento importante de reflexão é a participação orgânica dos intelectuais nos programas formativos sindicais e políticos; o exemplo de Sgreccia em São Bernardo certamente não é isolado, uma vez que esse mesmo sindicato não só teve em seu passado contribuições importantes que são resgatadas no trabalho minucioso de PARANHOS (2002), mas continua tendo contribuições de outros intelectuais, em vários níveis de participação, como nos seminários promovidos, eventos políticos e produções acadêmicas sobre sua atuação.

Embora possamos dizer que essas experiências sejam importantes na ação política, as transformações vividas pela categoria, particularmente no período dos anos 1990, decorrentes da reestruturação produtiva, provocaram mudanças na percepção da ação sindical, que certamente alteraram o padrão da necessidade de formação política, requerendo elementos diferenciais.

As mudanças profundas no mundo do trabalho, ameaçando e reduzindo postos, como também alterando relações existentes construídas no período anterior, não deixaram imunes os processos de transmissão e construção do saber militante.

A fábrica mudou, e no bojo dessa transformação, os metalúrgicos ficaram frente a um desafio de repensar a sua prática e, no limite, a sua existência enquanto trabalhadores, uma vez que no processo de enxugamento das plantas fabris e mudanças das empresas para outras regiões nesse período, tiveram que pensar estratégias face a uma perda massiva de postos de trabalho. Desafios também não faltaram àqueles que ficaram, que foram submetidos a uma intensificação da exploração da sua força de trabalho, de novas relações de poder na fábrica e de gestão do trabalho.

Acredita-se que escutar aqueles que viveram a mudança e pensar se houve uma inflexão de percepção dos dirigentes nesse momento atual, pode contribuir um pouco para entender as motivações das mudanças das estratégias sindicais em curso desde o início dos anos 1990. O exame da política de formação, sob este aspecto, pode ser interessante por revelar o debate presente com os dirigentes.

Mais uma vez, a inspiração vem dos relatos de Thompson nos volumes de “*A formação*” de como os trabalhadores sentiam a intensidade da exploração e as mudanças que estavam ocorrendo na produção naquele período histórico.

A abordagem da realidade que considera evidências na interpretação histórica, remete a uma discussão presente em Thompson sobre a relação da teoria e metodologia à prática de pesquisa, estimulando o pesquisador a um comprometimento com o mundo real e a uma postura crítica à teoria acabada.⁴⁶

Ainda a respeito dessa questão TRIMBERGER (1995:228) lembra que:

[...] Thompson não comete o erro empiricista oposto de acreditar que os fatos falam por si. Ele quer que o historiador trabalhe duro para capacitar sujeitos históricos para achar suas próprias vozes, mas ele sabe que o que eles podem ‘dizer’ e parte do seu vocabulário é determinado pelas questões que o historiador propõe. (tradução nossa)
[...]

Acredito que se pode explorar por meio das memórias dos cursos e dos depoimentos de alguns dirigentes, dos documentos oficiais, questões e motivações que estavam presentes nesse coletivo – as quais se destacaram para que sentissem a necessidade de se qualificar politicamente.

Novas questões se impunham nesses meados dos anos 1990 e a categoria foi por meio da prática política, tecendo alternativas que antes não faziam parte de suas estratégias sindicais. Ampliavam, por meio de fóruns de política regional e local, a sua intervenção para fora da fábrica. (RODRIGUES, 2004; RODRIGUES e RAMALHO, 2007; CAMARGO, 2007)

A participação na Câmara Setorial Automotiva, na Câmara Regional do ABC foi marcando uma trajetória que redefiniu não só o âmbito da ação sindical, mas também ao longo do tempo, uma identidade sindical que parece adequar-se às necessidades de seu tempo, buscando respostas e compreensão das mudanças referidas.

Observar como essa identidade pode ter-se alterado, assim como as questões postas pela ação sindical nesses períodos de transformação, faz-nos abordar o nosso objeto de estudo nesse movimento histórico, com suas atuais demandas.

⁴⁶ TRIMBERGER (1995:227-228) reitera a afirmação de que Thompson não pensa em teoria pré-concebida ou teoria geral fixa, enfatizando por outro lado, o seu uso de ideias teóricas em um diálogo com evidência para interpretar processo histórico particular. Conforme a autora, ele critica teóricos que usam dados só para preencher teorias.

Ainda que em uma realidade histórica diferente, compartilha-se aqui com FORTES⁴⁷ (2006:196) quando ressalta “A formação da classe operária inglesa”, de E.P.Thompson, “como fonte inigualável de inspiração para análise das complexas inter-relações entre diferentes âmbitos da realidade social permanentemente mutante do capitalismo e de seu impacto sobre a constituição e a redefinição das identidades de classe”.

Associada ao conceito de construção da experiência, outra categoria analítica importante para o estudo da política de formação é a discussão sobre processos de socialização, objeto de debate amplo nas ciências sociais e que pode promover um olhar mais próximo das relações sociais que aí se estabelecem.

1.2.O programa de formação sindical como agência importante de socialização: transmissão e construção de valores e da cultura dos trabalhadores

A análise do programa de formação sindical do SMABC considera, como já tratado acima, uma perspectiva da construção de uma experiência coletiva, histórica e que contempla uma exploração dos matizes culturais presentes na sua tradição como base para entendimento da ação contemporânea.

Essa leitura, entretanto, é apenas um elemento que contribui para perscrutar o material de campo e empírico. Acredita-se que um olhar mais próximo dessa experiência se faz necessário e sob esse ponto de vista, o conceito de socialização se torna um instrumento valioso para o entendimento das relações sociais que aí se estabelecem.

Tais relações no processo da formação política são traduzidas por um verdadeiro processo educativo e de aprendizagem dos militantes e dirigentes, cumprindo um papel, pode-se dizer, de transmissão de valores e conhecimento de uma cultura operária.

O debate sociológico sobre o processo de socialização faz parte das discussões teóricas de leitura da realidade social por meio de diferentes autores que, de uma maneira geral, procuram entender processos de integração social ou ruptura. Autores como DUBAR (2005)⁴⁸

⁴⁷ FORTES, Alexandre. Miríades por toda a eternidade – a atualidade de E.P.Thompson. In: **Tempo Social**, São Paulo, vol.18, 01. pp.197-215, junho 2006.

⁴⁸ DUBAR, Claude. **A socialização – construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2005. 343p.

e DUBET e MARTUCCELLI (1997)⁴⁹ demonstram como essa discussão é ampla e o quão difícil seria resumi-la em poucas linhas sem reduzir e simplificar as dimensões e problemas que cada abordagem propõe.

Entender no que consistem as relações sociais, se manifestam a reprodução de valores, costumes, comportamentos, ou se, por outro lado, sugerem no seu processo, rupturas e mudanças sociais – são questões centrais na análise social.

Um problema que é estabelecido para a pesquisa é saber se há possibilidade de transformação social na experiência dos metalúrgicos, ou se estamos diante de simples reprodução de valores sociais? Essa questão é sugerida, em especial, ao se pensar sobre as estratégias sindicais predominantes a partir da década de 1990, quando a ênfase da ação sindical alterou-se de uma perspectiva mais de conflito para uma de negociação, associada a uma intensificação de atuação deste sindicato nas esferas de políticas públicas e locais.

Se considerarmos o estudo das experiências de formação sindical, objeto tradicional na literatura sobre movimento operário, é comumente explorado como essas contribuíram para a criação de possibilidades de ruptura diante de uma realidade desfavorável aos trabalhadores.

Em PARANHOS (1999, 2002), ao pesquisar as práticas formativas das décadas de 1970, 1980 e início de 1990, a autora demonstra um processo de socialização que denotava fortemente a ruptura com os valores conservadores da época e com o regime político, com os quais a categoria metalúrgica estava em conflito, em pleno regime militar, atuando na luta pela redemocratização do país.

Podemos notar, ainda, em MANFREDI (2002), que ao reconstituir várias experiências na tradição formativa do movimento operário, no Brasil, ao longo do século XX, podem ser observados diferentes modelos existentes, inseridos cada qual em seu momento histórico particular. O processo de construção de projetos não é analisado como um resultado linear e progressivo, mas implica em uma gestão de modelos em processos anteriores, cujas contradições criadas no seu percurso, apontam para a superação de formas antigas e recriação de novas, a partir dos legados.

Nas práticas formativas relatadas por esta autora, pode-se identificar não somente processos que significam a ruptura social, mas também aqueles que visam à integração, como

⁴⁹ DUBET, François; MARTUCCELLI, Danilo. A socialização e a formação escolar. **Lua Nova**, São Paulo, n.40-41, Aug.1997. p. 241-246.

é o caso exemplificado pela formação sindical presente no sindicalismo corporativo do Estado Novo.

No caso desta pesquisa, inserida em um contexto de grandes transformações na esfera do trabalho e no movimento sindical, a percepção desta experiência deve se voltar ao entendimento de como se realiza: quem são os participantes, no que consiste, em que espaço social ela se desenvolve, como também em que sentido ela se constrói.

Acredita-se que pensar a construção de uma nova identidade em tempos de transformação passa por compreendê-la como resultado de um processo de socialização neste novo contexto, explorando alguns aspectos com relação às percepções dos sujeitos – limitados aqui no campo institucional dos formadores profissionais e voluntários.

O debate sobre as diferentes abordagens na tradição sociológica sobre o processo de socialização, assunto esse tratado de forma detalhada e complexa em DUBAR (2005), demonstra que esse conceito tem tantas possibilidades de leitura quantas forem as abordagens e focos compreendidos, razão pela qual escolho pensar na dicotomia apresentada pelo autor das diferentes visões de relações sociais, expressas por um lado, nos conceitos de integração social, e, por outro, conflito e transformação.

Por partilhar da ideia de que a ação social não se dá somente pelo viés da coerção, com uma perspectiva predominantemente integrativa do indivíduo, opto por abordagens que considerem a possibilidade de transformação social promovida por estes; elas se relacionam às várias leituras ao longo da dissertação, que incluem desde processos educativos até análises sócio-econômicas do período histórico em discussão.

Não descarto, entretanto, a ideia de que as transformações vêm acompanhadas de vários processos de reprodução social e que, por vezes, são lentas e coexistem com relações sociais há muito existentes e que não condizem com o cenário de transformação.

Tenciona-se explorar em que medida a atividade formativa traz elementos para a mudança social e, simultaneamente, pode contribuir para transmissão de valores já existentes na categoria. Penso mesmo que não são excludentes esses movimentos.

No âmbito da ideia de ter instrumentos e percepções teóricas para observação do objeto de estudo, o ensaio de HOGGART (1973) nos traz elementos instigantes, ainda que em uma observação do cotidiano da cultura proletária dos anos 1910/1920, no sentido de analisar

a “lentidão” das transformações nas transmissões dos valores e das práticas cotidianas.⁵⁰ Embora o autor escreva sobre a classe trabalhadora inglesa e o período das primeiras décadas do século passado, a leitura de sua abordagem desse cotidiano e cultura próprios de classe, desperta uma curiosidade e um olhar diferenciado para a vivência nas relações sociais no presente momento.

Muitas vezes, ao mencionarmos que um programa é implantado ou discutido em determinado momento, não significa que as mudanças advenham imediatamente. Necessário notar que há práticas, costumes, resistências em outros níveis que impedem as rupturas bruscas. É nesse sentido que se procura fazer uma reflexão mais matizada das “novas” posturas.

Com uma percepção aguçada de um estilo de classe, presente nas relações familiares, comunitárias e no trabalho, a leitura de Hoggart sugere, no mínimo, atenção a uma percepção dos indivíduos dessa experiência formativa. O que representa a formação, por exemplo, aos formadores voluntários que reproduzem o programa em cursos de massa para a categoria? Poderíamos dizer que há uma visão homogênea das necessidades de formação política?

Outra questão se refere aos espaços sociais dessa vivência formativa. Como se dá? Teria aspectos com características especiais? Só para ilustrar essa ideia, observa-se que o espaço do prédio do Centro de Formação Celso Daniel, local onde se realizam seminários, cursos, oficinas, a poucos metros do sindicato, tem, um pouco antes de sua entrada para o prédio principal, uma espécie de “galpão” aberto e coberto, com churrasqueira em alvenaria e várias mesas, sugerindo ser um espaço pensado para o tipo de trocas comunitárias, de caráter mais informal.⁵¹

HOGGART (1997:16), sobretudo, contribui para romper, e o faz criticamente, com uma visão romantizada dos trabalhadores, normalmente originada em sua opinião, nos intelectuais da classe média. Quando traz em detalhes o “cenário” em que transcorre o cotidiano, ele se alinha, no meu entendimento, às questões trazidas por Thompson no sentido

⁵⁰ HOGGART, Richard. **As utilizações da cultura 1- aspectos da vida da classe trabalhadora, com especiais referências a publicações e divertimentos**. Lisboa:Editorial Presença Ltda, 1973. 219p. Originalmente publicado na década de 1950, o livro de Hoggart estuda, conforme o próprio autor, “as modificações que se deram na cultura das classes proletárias durante os últimos trinta ou quarenta anos, e de modo especial aquelas que podem ser atribuídas à influência das publicações de massa.”

⁵¹ Em várias memórias de cursos observei que há relatos do término do curso com uma confraternização, um churrasco, com todos os participantes. É o momento da festa que se alterna ao trabalho.

de ler a classe para além das relações de produção em que estão envolvidas, ampliando assim a visão estritamente econômica para uma mais realista, cotidiana e cultural dos trabalhadores.

Há uma possibilidade criada nas entrevistas com os formadores de perceber valores presentes em seus depoimentos, os quais, se não podem ser generalizados, indicam dados que estimulam uma exploração do assunto.

Em análise de outro momento histórico, já voltado às mudanças subjetivas dos indivíduos com relação ao mundo do trabalho em transformação após os anos 1980, SENNETT(2008)⁵² também afirma a existência de ambiguidades vivenciadas nesses processos de transição e mudança, mencionando questões que devem ser ponderadas em função dessas mudanças.

Outra contribuição para pensar a condição operária e os novos processos de socialização nesse cenário de transformação é dada por BEAUD e PIALOUX (2009[1999])⁵³, que demonstram, por meio de seu trabalho, um exemplo de abordagem da nova realidade do mundo do trabalho e militância operária que considera aspectos diversos em sua análise. O estudo aprofunda de forma relacional as transformações ocorridas na fábrica, a experiência escolar de velhos e novos operários, bem como de outros espaços de socialização como a família e o habitat operário, para finalmente lançar um olhar para a militância operária desses novos tempos.

Embora essa pesquisa seja sobre trabalhadores franceses, tem como elemento importante o questionamento não somente dos impactos econômicos sobre a organização sindical, mas também das nuances, de outras formas de socialização que facultam uma leitura integrada e mais complexa do fenômeno da transformação, proporcionando o exame das condições recentes nas quais são estabelecidas novas questões para o movimento sindical.

Nos vários espaços estudados pelos autores, como a escola, a fábrica, o habitat, vistos sob diferentes perspectivas e em conjunto, entreveem-se elementos que trançam uma rede de mudanças expressas sob diferentes transformações na sociedade contemporânea: não é só a fábrica que mudou, mas exigências escolares, as expectativas de futuro, as relações cotidianas e solidariedades operárias.

⁵² SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter – consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2008.

⁵³ BEAUD, S.; PIALOUX, M. **Retorno à condição operária – investigação em fábricas da Peugeot na França**. São Paulo:Boitempo, 2009 [1999].

Analizando, também, a perspectiva de transformação que se constrói ao longo do tempo e não por rupturas bruscas⁵⁴, o estudo através das trajetórias dos trabalhadores, numa análise geracional de longa duração⁵⁵, como foi a pesquisa desses autores, permite captar e explorar essas particularidades do cotidiano, as falas, os relatos, construindo visibilidade para mudanças insuspeitas.

Se essa análise é minuciosa com relação à sociedade francesa, podemos afirmar que os trabalhadores brasileiros, e particularmente os metalúrgicos do ABC, não ficaram à parte dessas mudanças, embora guardem aspectos e características próprios de sua trajetória.

TOMIZAKI (2007:288), em artigo que analisa parte de sua pesquisa de doutorado de abordagem geracional sobre trabalhadores metalúrgicos da região do ABC Paulista de duas gerações, quais sejam, dos que foram jovens na década de 1970 e aqueles jovens do final da década de 1990, embora restrinja no artigo a sua análise somente à primeira geração, aquela que *“participou do processo de consolidação da identidade política da categoria, por meio das greves do final da década de 70 e início da de 80”*, suscita questões sobre as mudanças da nova geração e desafios postos à sua organização política.

Pôde-se observar, por meio de diferentes autores e pesquisas, algumas possibilidades de leitura de processos de socialização que sugerem elementos de reflexão para pensar o campo e o material empírico. De certa forma, o pesquisador deve assumir e esclarecer sobre que aspectos ele perscruta um fenômeno, como olha para situações que parecem fatos dados, mas que escondem particularidades. Nessa direção, esclareço sob quais ângulos é feito o questionamento em estudo.

Elementos que pretendo examinar no material empírico dessa dissertação são, em grande parte, suscitados pela leitura das experiências de trabalhadores, muitas vezes de realidades, países e situações diferentes, mas que compõem uma preocupação em

⁵⁴ Sob esse aspecto, os autores se aproximam da visão do equilíbrio de tensões em ELIAS (2001), onde a mudança histórica não é vista como um movimento abrupto, mas tenso e cheio de contradições.

⁵⁵ Em PIALOUX (1997:325-326) fica claro em entrevista com Gérard, um velho operário da Peugeot como as transformações não se limitaram aos modos de produção, mas tiveram também forte impacto nas relações sociais estabelecidas entre os operários e na sua cultura política: *“Ao ouvir Gérard e Christian, multiplicaram as alusões ao grupo de ‘colegas’, evocaram ao mesmo tempo o ambiente ‘em volta’ dos postos de trabalho, as formas e as modalidades do ‘trabalho’ sindical (que estavam profundamente imbricadas nos métodos de trabalho) e o elo que mantinham com certa postura política, fico com a impressão de que, de repente, compreendi o como e a razão pela qual foi operando durante um espaço de tempo bastante grande, a transmissão de uma certa cultura política profundamente enraizada em um complexo de relações de trabalho (que eram também relações sociais entre pessoas ‘constituídas’ por uma história comum e o como e a razão pela qual as condições dessa politização foram desaparecendo progressivamente – ou estão em vias de desaparecer.”*

compreender e pensar elementos de diferentes espaços de socialização dos metalúrgicos do ABC – os quais, embora não se limitem à fábrica, vêm desempenhando papel importante na luta sindical.

Um ponto de vista ainda suscitado por PIALOUX e BEAUD (2009[1999]) é de que a modernização na fábrica criou exigências de escolaridade e um descompasso com relação aos velhos operários. Em um contexto de ‘envelhecimento’ da fábrica, a nova mão-de-obra que tomava o seu lugar vinha de um sistema escolar que foi se adaptando a essas exigências, sofrendo paradoxalmente, apesar de sua maior escolaridade, uma falta de perspectiva criada com a melhor escolarização.

Pensar nessa relação dos jovens metalúrgicos com essa história de sua categoria, trazer elementos para compreender o seu comprometimento com a luta desse coletivo é também vislumbrar possibilidades de leitura do material de pesquisa. Não somente em se tratando dos jovens, mas podemos pensar numa situação onde comportamentos, práticas, atitudes passam por transformações. Mudam-se percepções subjetivas da própria identidade.

Somando-se às problematizações relacionadas ao processo de socialização, DUBAR (2005) enfatiza a socialização profissional, distinguindo-a, por exemplo, da socialização primária realizada na família e por ela, trazendo uma reflexão do seu potencial em transformar até mesmo socializações anteriores, primárias ou outras, vivenciadas no período adulto. Se pensarmos que isto se traduz em possibilidades de mudança nas relações sociais, torna-se um elemento importante para se pensar sobre a formação sindical, que sintetiza não só uma socialização no âmbito do trabalho como também um processo educacional.

Embora a leitura desse autor sobre as profissões e o trabalho seja enfatizada, não vindo diretamente ao encontro da perspectiva deste trabalho porque ele se volta muito mais ao entendimento da organização política dos trabalhadores, por outro lado, provoca questionamentos sobre diferenças que podem existir nesse âmbito – que é no final das contas – matéria-prima dos dirigentes-formadores e formadores profissionais – estes sim, objeto de minha preocupação e estudo.

Dessa forma, escolho aspectos nesse debate para observar e pensar o campo, quais sejam: como seria a socialização do saber político em tempos de crise e transformações econômicas e no mundo do trabalho – que passa também por mudanças nas relações sociais aí existentes?

Ao observar que há um destaque ao menos quantitativo para militantes cuja origem de trabalho se localiza nas montadoras, pergunto-me se essa socialização profissional diferenciada pode influir na diferença da socialização política. Poderíamos identificar nuances diferenciais entre militantes de pequenas empresas e autopeças com militantes de montadoras? Depoimentos apontam, por vezes, uma dificuldade maior de organização nas primeiras.

Se Dubar proporciona elementos para análise da socialização profissional, que se situa de forma transversal no meu objeto de trabalho, DUBET & MARTUCELLI (1997) provocam, também, questionamentos essenciais voltados à experiência educativa da socialização.

Estes autores, assim como Dubar, antes mesmo de pensarem sociologicamente a educação e a escola, reveem e analisam o conceito da socialização no campo sociológico, observando suas lógicas e possíveis influências no campo educativo. É proporcionada, então, uma discussão para pensar se a formação sindical, entendida no âmbito da educação, pode ser vista como um processo de integração social ou ruptura.

Importante lembrar que a formação sindical no Brasil esteve frequentemente associada à educação formal. Foram várias as iniciativas na história que visavam suprir a exclusão dos trabalhadores e lhes dar acesso a uma cultura normalmente voltada à elite, mas nem sempre com um caráter crítico, considerando posições à direita ou à esquerda.

MANFREDI (2002:24-25)⁵⁶, por exemplo, ao recuperar práticas de educação sindical no Brasil, contrapõe-se à visão que subestima espaço de educação dos trabalhadores associado aos movimentos coletivos e que valoriza apenas espaços instituídos. Exemplos não faltam da associação da formação sindical e política à escolarização: no período de 1902 a 1920, os grupos anarco-sindicalistas criam Centros de Estudos Sociais e Escolas Modernas, com projeto envolvendo arte e cultura.

O projeto educativo de formação também foi visto como forma de controle autoritário rigoroso da atividade política no período do Estado Novo, no sindicalismo corporativista.⁵⁷ Contudo, nesse mesmo período, na resistência à repressão, a organização operária provocou uma ação de organizações mais clandestinas, momento no qual, a autora

⁵⁶MANFREDI, Sílvia Maria. **Formação sindical no Brasil: história de uma prática cultural**. São Paulo: Escrituras Editora, 2002.

⁵⁷ Ibid.: p. 33

afirma que surge a dicotomia entre formação sindical de base e formação de quadros, este último com forte influência do Partido Comunista (PC), que visava, como principal objetivo, o convencimento sobre a linha do Partido.⁵⁸

Importante resgatar essas tradições porque nos permitem entrever traços do passado em ações existentes no presente. Lembra Manfredi⁵⁹ da forte influência da escola de quadros do PC na *“maior parte das concepções e práticas da formação sindical, praticadas pelos grupos de esquerda, no movimento operário sindical”*. Ela lembra, ainda, que os aspectos relevantes do projeto eram uma dicotomia entre teoria e prática, uma concepção iluminista do saber, uma orientação reprodutivista e medo de polêmica ou crítica.

A década de 1950 e 1960, entre os cursos promovidos pelo Ministério do Trabalho e os alternativos, MANFREDI (2002:74) relaciona os primeiros aos cursos bastante legalistas, que promoviam estudos sobre legislação específica e os alternativos, voltados à formação política dos trabalhadores em sua maioria patrocinados pelo Partido Comunista.

É, também, lembrado e disso certamente se notam traços fortes presentes na militância do SMABC, que várias iniciativas, nos anos 1960, de trabalhos nos locais de moradia ou trabalho, principalmente por meio do movimento jocista (da Juventude Operária Católica, JOC⁶⁰), dos movimentos de educação popular e cultura popular, colocaram em foco os trabalhadores como sujeitos ativos no próprio processo de educação.⁶¹

Interessante notar que o período iniciado com as greves de 1978/1979 no movimento sindical brasileiro é apontado pela autora como um novo padrão estabelecido com relação ao modo de conceber e fazer educação em entidades sindicais⁶², embora reconheça que práticas de resistência estão presentes já na década de 1970 nas fábricas e na atuação da Pastoral Operária ou Oposição Sindical. Conforme a autora, os metalúrgicos foram um destaque nos cursos de capacitação.⁶³

Nesse período, havia vários centros de atividades educativas, entre eles aqueles ligados à Igreja Católica, Centros internacionais de apoio, vinculados ao conselho mundial

⁵⁸ Ibid.: p. 48.

⁵⁹ Ibid.: p.59

⁶⁰ A JOC era um setor progressista da Igreja Católica que atuava tanto na dinâmica da Igreja como no movimento operário e sindical. Manfredi (2002:95) considera a Juventude Operária Católica uma influência na Pastoral Operária e Comunidade Eclesiais de Base(CEB). As suas lideranças buscavam militar no mundo operário. Sua atividade educativa era bastante vinculada ao lazer e ao cotidiano dos trabalhadores.

⁶¹ MANFREDI (2002: 196)

⁶² Ibid.: 111.

⁶³ Ibid.: 113.

das Igrejas, bem como centros criados a partir do retorno de sindicalistas cassados e exilados após a anistia como o “13 de maio”, Cepase, Ibase e outros.⁶⁴ Sem falar no Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, o DIEESE e Fundação Casa do Trabalhador.⁶⁵

A educação e formação sindical, de maneira geral, eram vistas prioritariamente como um espaço de ruptura e crítica social, com perspectiva de transformação social. Entretanto, o que significa a formação sindical e política no contexto dos trabalhadores hoje e mais especificamente dos metalúrgicos do ABC?

Espera-se poder contribuir, nesta pesquisa, com a exploração do universo da formação sindical, que simultaneamente se liga às duas agências de socialização consideradas vitais na análise da realidade social, qual seja o seu vínculo com o trabalho e com a educação como espaço de capacitação para a organização política, e por que não de espaço de reprodução de valores.

As abordagens sobre a socialização no trabalho, em Dubar, a relação das teorias da socialização e o papel da escola em Dubet e Martuccelli, ao enfatizarem possibilidades de discussão sobre essas agências específicas de socialização promovem um questionamento sobre impacto da formação sindical no SMABC, na esfera da política e da educação de seus militantes e dirigentes.

A observação de campo mostrou a existência de um espaço de aprendizagem não somente do saber informal vindo dos seus pares, na própria prática política, mas que inclui, do ponto de vista formal em suas ementas, prática e programa, conteúdos formais de economia, história, sociologia e até mesmo de língua portuguesa e matemática associada às necessidades sindicais, como poderemos observar nas análises detalhadas dos cursos.

Diferenciando dessa linha de formação mais política e crítica, constatou-se estar presente de forma diluída nas resoluções congressuais do SMABC e nos relatórios, a proposta de qualificação profissional como uma atividade ligada à formação.

Contudo, não está no âmbito deste estudo analisar a visão da qualificação profissional no SMABC. Esse é apenas um dado para pensar transversalmente nos convênios estabelecidos pelo sindicato com o SENAI e observar como se dá e é vista a participação com

⁶⁴ Ibid.: 113.

⁶⁵ Ibid.: 114.

o Curso “Sindicato e Cidadania”, porque, na sua proposta, procura aliar qualificação profissional e formação política.

Essa seção tinha como propósito definir aspectos a serem contemplados no material empírico, associados aos conceitos teóricos que podem facultar uma leitura mais crítica do material. O segundo capítulo analisa, de maneira geral, em que consiste formalmente essa “agência de socialização” da formação sindical, explicitando quem são, quem buscam atingir, como é o perfil geral da década analisada, cujo contexto histórico será estudado, para explorarmos nos três capítulos finais, a socialização na própria experiência desse coletivo.

1.3. O período de transição anterior à implementação do atual programa de formação

A fim de compreender melhor o processo de estruturação do programa de formação estudado, bem como do departamento de formação do SMABC, visto aqui como uma agência de socialização importante desse conhecimento de instrumentos de luta dos trabalhadores, é necessário voltarmos um pouco no tempo para percebermos os elementos que o distinguem da experiência anterior.

Parte-se do pressuposto de que a política que se inicia em 1999 traz, no conjunto da experiência vivida por formadores e formadores voluntários, bem como dos dirigentes e militantes que dela participam, traços característicos que fazem parte já de um compartilhamento cotidiano do coletivo metalúrgico e da influência da própria rede da CUT.

Se podemos dizer que a tradição de práticas culturais de formação já era uma história nesse sindicato, com ênfase para as décadas de 1970 e 1980(PARANHOS:2002), devemos, também, lembrar que os anos 1990 foram, não só para os metalúrgicos, mas para o movimento sindical, uma década em que muitas certezas e formas de atuação foram postas em xeque, em razão das mudanças socioeconômicas em curso.

Em especial em períodos de mudança e transição, nos quais as certezas são questionadas, é comum haver no campo de discussão e até mesmo de ação, posições que diagnosticam problemas existentes com o intuito de implantar novos rumos; o período que antecedeu à implantação do atual programa formativo no SMABC, em 1999, foi rico em discussões críticas que demonstram uma avaliação da perda de eficiência da política de

formação até então existente, embora o reconhecimento de seu papel seja feito em vários momentos.

Alexandre Sgreccia⁶⁶, que nesse período de transição anterior ao 3º Congresso era coordenador da Escola Sindical São Paulo da CUT desde final de 1997, desenvolvia programa de formação para certificação do ensino fundamental e médio, em parceria com a UNICAMP, em um programa de economia do trabalho, no qual muitos dirigentes metalúrgicos tomavam parte⁶⁷. Conforme Sgreccia, Tarcísio Secoli, à época diretor do SMABC e membro do conselho da Escola Sindical São Paulo, tomou conhecimento da linha de reflexão que estavam fazendo na escola e foi feito um convite para ajudar a repensar o trabalho de formação dos metalúrgicos.

Nesse sentido, foi firmado um convênio entre o SMABC e a Escola São Paulo, por meio do qual realizaram-se vinte oficinas durante um ano⁶⁸, para discutir tendências do mundo do trabalho com uma equipe de cerca de vinte pessoas, entre formadores e formadores voluntários. Conforme Sgreccia, esse conjunto de oficinas foi fundamental para articular “experiências riquíssimas que eles mesmos tinham vivenciado”, com algo, que segundo ele, faltava: “um referencial teórico e político que desse conta de articular tudo isso num campo mais complexo de conhecimento”.

Ao buscar informações sobre a formação no SMABC no ano de 1998, cumpre relatar que, durante todo esse ano, a *Tribuna Metalúrgica*, jornal diário do sindicato que circula de terça a sexta-feira para a categoria, publicação lida em massa pelos metalúrgicos do ABC, fez raras menções com relação ao departamento de formação sindical propriamente dito, demonstrando não estar realmente consolidada em um projeto específico e com peso.⁶⁹

A década de 1990, repleta de novidades na experiência das estratégias sindicais no chão da fábrica e nas políticas locais e regionais, promovia um cenário de urgência de qualificação de dirigentes. Entre as mudanças pelas quais os metalúrgicos estavam

⁶⁶ Atual coordenador do departamento de formação do SMABC, que tem sua trajetória ligada à formação neste sindicato desde o período que antecede o Congresso, quando atuava como assessor.

⁶⁷ Informação prestada em entrevista realizada em 30 de setembro de 2011. São Bernardo do Campo, SP.

⁶⁸ Alexandre Sgreccia relembra que essa experiência foi anterior ao Congresso, por volta de 1998.

⁶⁹ Referiu-se ao MOVA no números 733 em 10/02/1998; no no. 747 em 13/03/1998, que também mencionou a formação no Instituto Cajamar (INCA); na TM 770, em 29/04/1998 à requalificação profissional do Projeto Integrar da CNM-CUT; em 21/05/1998, o número 782 referiu-se novamente à CNM e debate de setores de metalúrgica com seminários para debater ação sindical; na TM 783 de 22/05/1998, ao MOVA; na TM 786 de 28/05/1998, houve uma nota sobre seminário internacional da CNM; a TM 792 de 09/06/1998 apresentou uma nota sobre curso de Ergonomia com Departamento de Saúde do Trabalho(DST) e finalmente em 25/08/1998 o número 829 da Tribuna mencionou cursos informática e convênio entre SENAI e Sindicato.

passando, a nova organização da estrutura do sindicato com a implantação dos Comitês Sindicais de Empresa (CSEs) era, também, um desafio.

O depoimento do então membro da comissão de fábrica da Mercedes Benz e atual diretor responsável pelo programa de formação de um dia “Trabalho e Cidadania”, Walter de Souza Filho, demonstra como esse período trazia novas demandas:

[...] então, o Congresso de 1996 reafirmou a importância da formação, mas o grande passo do congresso de 1996 foi a mudança na estrutura organizativa do sindicato. Foi o congresso que aprovou a criação dos Comitês Sindicais de Empresa e a mudança nessa estrutura. Em 1996 aprovou-se para que em 1998 se mudasse o estatuto, e em 1999, fossem eleitos os primeiros comitês sindicais de empresa no Brasil.[...] Oitenta CSEs foram eleitos em 1999 (não sei se o número é exato...em torno de oitenta). E com isso, em torno duzentos a duzentos e cinquenta membros de CSEs. Muitos companheiros em fábricas que não tinham comissão de fábrica estavam elegendo CSEs, então tinha que dar uma qualificação prá esses companheiros, porque a gente sabe como é que a gente vem para o movimento muitas vezes... vem na raça (ênfático), vem caçado, é pescado, é tirado d’água. São militantes que estavam ali dentro da fábrica, encarando, enfrentando o patrão e de repente, passaram a ter mandato. Então foi um debate muito fértil, que eu me lembro de ter participado, de como fazer a formação desses membros de comitê sindical. [...]

Pode-se perceber de forma clara como a formação está associada à ideia de qualificação para o enfrentamento dos desafios políticos e também do reconhecimento de que essa capacitação não se dá espontaneamente, embora se demonstre sutilmente que esse aprendizado na militância cotidiana também tem o seu papel: o “vir na raça”, “caçado”, “enfrentando o patrão”, são ações da política cotidiana.

Mas ao lado da clareza das demandas, foi realizado um diagnóstico que ponderava outros elementos da situação da formação naquele momento. Alexandre Sgreccia iniciou um trabalho solicitado pela direção, simultaneamente à experiência das oficinas, de fazer um diagnóstico da formação no SMABC.

[...] Então eu comecei a ouvir as pessoas, ver o que estava acontecendo no departamento e ouvir as pessoas, como é que eles estavam vendo a formação, e o que eles achavam que deveria ser um programa de formação de dirigentes aqui. Eu me assustei com o resultado dessas entrevistas preliminares que eu fiz. Encontrei uma realidade bastante complicada também da formação. Era uma equipe que tinha tido um papel importante no Congresso anterior quando discutiu o novo modelo sindical, quando discutiu a proposta dos CSEs; a formação deu uma contribuição transformando o congresso em um congresso de reflexão que foi para as fábricas, produziu um material e todo o processo foi muito mediado pela formação. Mas essa foi a última grande contribuição da formação. [...]

Conforme depoimento de Sgreccia, o departamento tinha alguns modelos, alguns cursos pré-definidos que se encaixavam em várias situações, além do fato da equipe estar

vivenciando um processo de baixa auto-estima, no qual se viam sem alternativa, criticados e sem espaço. Embora enxergasse elementos de qualidade ali, o seu diagnóstico era claro, passava também pela necessidade de compreensão teórica mais abrangente do processo vivenciado:

[...]Mas o que eu percebi que era mais grave, era que eles não tinham mais perspectiva de se pensar e pensar um projeto mais abrangente que superasse as dificuldades e que pensasse de uma forma um pouco mais complexa as questões daqui. Eu percebi aqui a mesma dificuldade que a gente tinha na Escola São Paulo; era grupo que enquanto estava navegando na linha do senso comum, como aquela formação mais básica do campo de esquerda, dava conta. Mas que por carecer de uma formação mais acadêmica, mais teórica, não conseguia ter uma compreensão mais profunda dos desafios do movimento sindical, das transformações do mundo do trabalho, entender o que estava acontecendo em termos de reestruturação produtiva. Eles não tinham noção mais abrangente desse processo. Eles não conseguiam, a partir dessa insuficiência, se repensar e pensar num projeto mais à frente. Esse foi para mim o principal diagnóstico: estava faltando capacidade de elaboração, capacidade de diagnóstico, capacidade de construção de propostas mais estratégicas para a formação dentro de um projeto mais geral. Foi dessa reflexão que saiu aquele documento aprovado no Congresso de 1999, o 3º Congresso. [...]

Segundo o dirigente Walter de Souza Filho, refletiu-se muito sobre a criação dos CSEs e também na necessidade de dar continuidade ao processo de formação desses novos dirigentes. Ele lembra ainda que, no período que antecede o 3º Congresso, houve um diagnóstico discutido:

[...] isso foi no ano de 1999, foi um pouco antes até de preceder o congresso. E a gente teve que fazer essa formação na raça. Só que aí a gente viu, como dar continuidade nesse processo? Como atingir duzentos e cinquenta militantes, entre dirigentes sindicais e militantes, para uma formação de quadros? Então não tinha outro jeito, senão a formação se tornar não só prioridade enquanto política, mas também em termos de recursos. Então o Congresso de 1999 também aprovou que seriam disponibilizados os recursos necessários para a formação. Isso não mudou desde lá. Então por isso que gente tem dinheiro, não à vontade, mas por isso que a gente tem os recursos necessários para a formação, **porque é uma política estratégica e uma das prioridades desde o congresso de 1999 para canalização dos recursos.** (grifo nosso) [...]

Teve, também, um reconhecimento de que as coisas precisavam mudar para realmente cumprir a decisão congressual:

[...] Por isso, aí trouxe esse desafio, de, tendo que atender, conforme o congresso, duzentos e cinquenta por ano, não dava prá ser daquela mesma forma que a gente fazia. Era uma forma muito rica da formação, mas exigia um investimento na equipe, na qualificação da própria equipe, no aumento do número dos formadores voluntários, numa estruturação que depois desembocou no Celso Daniel.⁷⁰[...]

⁷⁰ Ele se refere ao Centro de Formação Celso Daniel, prédio localizado próximo ao sindicato e dedicado principalmente às atividades formativas.

Mas, é no 3º Congresso que uma política mais consistente vai começar a se construir e não se estabelecer de uma hora para outra; é um processo que envolve também posições diferenciadas e vários atores que não só o departamento de formação.

O 3º Congresso⁷¹ (SMABC, 1999) é bem claro quanto a isto:

[...] Cabe evitar tanto as tendências de empolgação excessiva, que geram palavras de ordem desligadas da realidade, quanto o derrotismo que não tem fundamentos concretos e que sempre expõe a luta popular ao pior dos resultados: a derrota sem resistência.[...]

Em um cenário preocupante da reestruturação produtiva e consequente desemprego, onde já se acumulavam experiências da Câmara Setorial Automotiva, Câmara Regional do ABC dentre outras iniciativas, o SMABC indica para a luta de “ações concretas aqui e agora”. Definindo a ação sindical com consciência de que se trata de rumos novos, observa-se a proposta:

[...] Defendemos a cidadania, disputamos hegemonia e caminhamos rumo ao socialismo quando somos capazes de surpreender os patrões, os governos e a mídia com a apresentação de propostas alternativas (grifo nosso) bem fundamentadas e consistentes, mostrando como é possível erradicar o analfabetismo, como fazer para revitalizar a vocação industrial do ABC, como reativar a produção no setor automotivo ou como reorientar a política econômica como um todo em direção à retomada do crescimento, incentivo às exportações e incremento nas arrecadações tributárias.[...]⁷²

Lembrando que nos primeiros sete anos da década de 1990 houve uma perda de cerca de 100.000 postos de trabalho, resultante da “Guerra Fiscal” e das políticas do governo FHC, as resoluções desse Congresso definem três prioridades de ação para o período seguinte, quais sejam: 1) definir os eixos de ação, 2) a política de formação de novos quadros (grifo nosso) e 3) política de gestão de pessoal.

O que muda nessa proposta do 3º Congresso com relação às tradições já existentes de formação no Sindicato, as quais representam uma larga experiência em sua história, é a constituição de um projeto de formação como eixo estratégico da política do sindicato e o seu papel na qualificação de seus quadros para o enfrentamento desses desafios naquele período.

Estes impasses impostos ao sindicalismo pelas transformações econômicas e sociais em curso, impunham dificuldades à continuidade das formas de lutas tradicionais, exigindo

⁷¹ Cf. CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 3., 1999, São Bernardo do Campo, SP. **Caderno de resoluções**. São Bernardo do Campo, 1999, p.5

⁷² Ibid., p.9.

conhecimento e qualificação para o seu enfrentamento. É nesse contexto que o SMABC vê, na definição de um projeto consistente de formação, um eixo estratégico.

Nesse sentido, já se definem, em 1999, os dois eixos temáticos centrais pelos quais se dará essa qualificação: a fábrica e a sociedade/região do ABC.

Em uma perspectiva clara de racionalizar recursos e o investimento político do programa de formação, discutem e aprovam, nesse Congresso, um instrumento de compromisso político entre dirigentes e o sindicato traduzido em um contrato. Nesse instrumento é definido o caráter dessa formação, qual seja, deve consistir em uma objetivação de esforços e recursos que resultem em qualificação concreta para enfrentar os desafios analisados na análise de conjuntura.

O programa de formação, entretanto, não teve sua implantação imediatamente após o 3º Congresso. Havia uma equipe remanescente do período anterior que ficou até o ano de 2002, ano em que formalmente o atual coordenador veio para o sindicato ainda como assessor, conforme seu depoimento, com o desafio de tocar o projeto, o que “significava colocar em prática as ideias daquele congresso, daquele texto”.

Se podemos falar que houve uma transição no período que antecede ao 3º Congresso, no que tange às decisões formalizadas e documentadas nos fóruns do SMABC, é prudente afirmar que o ano de 1999 não é uma fronteira onde tudo começa a acontecer de maneira diferente e organizada.

A observação do material didático, dos relatórios e de alguns depoimentos expressa uma organização que vai se construindo em processo, com questionamentos, críticas e tensões. Na análise dos cursos e seus processos de socialização, do seu fazer, sempre há indícios de mudanças, avaliações que são realizadas no coletivo.

Dessa maneira, é importante ressaltar que a transição de que tratamos aqui é temporal, ou seja, a localização histórica que antecede à formalização do novo programa, o que não significa necessariamente uma transformação por decreto. Essa leitura do marco congressual é necessária, contudo, porque implica numa decisão do coletivo, o que não foi pouco se considerarmos que os Congressos são referências para a ação política; é, portanto, um marco.

No próximo capítulo, busca-se compreender melhor o debate das transformações no capitalismo, aqui apenas esboçadas, assim como dos obstáculos enfrentados pelo sindicalismo no período, para que possamos ter referências conceituais para análise da possível relação do programa de formação com as novas estratégias sindicais do SMABC.

Serão observadas, ainda, as especificidades do período no ABC, assim como as reações dos metalúrgicos e o seu reflexo no debate dos Congressos da categoria, juntamente com uma visão geral do processo de estruturação do departamento de formação e do programa por ele desenvolvido no período estudado.

2. O contexto em que o programa de formação é forjado: as transformações no capitalismo, os desafios à ação sindical e o debate no SMABC

A literatura sobre as transformações no capitalismo e no mundo do trabalho nas últimas quatro décadas explicita um cenário que, dificilmente, pode ser resumido em análises que simplifiquem ou absolutizem a realidade social, uma vez que vários são os elementos que a influenciam, como também as suas relações sociais.

Essas mudanças alteraram relações de poder locais, nacionais e internacionais, tornando complexo o entendimento dos desafios para a ação sindical.

Novas realidades na economia e política, valores que modificaram subjetividades dos indivíduos e novas percepções desse cenário estão presentes no cotidiano do trabalho e promovem constantemente uma inquietação na ação sindical; entre outras razões, porque se instabilizam com as mudanças implementadas pelo capital para manter seus negócios competitivos nesse cenário.

Essa realidade teve o seu debate no Brasil mais concentrado a partir da década de 1990, quando o seu impacto se tornou mais visível.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC) vem, desde esse período, criando formas alternativas de organização política com uma participação propositiva em fóruns locais e regionais, o que representou, em um cenário que então se podia considerar bastante desfavorável a estes, uma experiência de repercussão positiva não somente para esse coletivo, mas também para as cidades da região do ABC em formas de políticas sociais.

A essas ações somaram-se novas práticas no chão da fábrica que repercutiram na sua ação sindical com reversão de decisões de mudanças de plantas das fábricas do ABC, reversão de taxas de desemprego na região, entre outras vitórias conquistadas.

Este capítulo é concentrado no debate sobre essas mudanças no mundo do trabalho e impactos na ação sindical, bem como a resposta do SMABC a essas transformações, com mais ênfase na última década, enfatizando a perspectiva do debate teórico aí existente e a sua relação com a estratégia de ação, por meio do estudo da sua política de formação sindical no período de 1999-2009.

Esta será vista aqui em seus aspectos organizacionais e administrativos, por meio da análise do processo de estruturação do departamento e em termos do conteúdo de sua proposta pedagógica, incluindo um quadro geral das atividades e cursos.

Na primeira parte do texto, seleciono algumas categorias que julgo importantes para o entendimento dos impasses à ação sindical nesse período, localizando-as na literatura sobre globalização e transformações no mundo do trabalho. Pretende-se com isso refletir se, de alguma forma, dialogam com elementos e características do programa formativo e as estratégias do sindicato.

Em um segundo momento, tenciona-se observar a discussão sobre as consequências dessas mudanças na ação sindical e as respostas que vêm sendo dadas às dificuldades nesse contexto pelo SMABC, com especial interesse naquelas expressas nas decisões coletivas dos congressos e com relação à formação sindical.

Acredita-se que, ao estudar a formação sindical, se possa ter um olhar privilegiado da reflexão desse coletivo sobre sua ação política e formativa, bem como das perspectivas em que encontram inspiração para sua atuação nesse cenário. Entende-se que possa contribuir para a compreensão de dificuldades de atuação nesse período, como ainda de tensões existentes entre as propostas e a sua efetivação real no cotidiano da política.

Nesse sentido, no terceiro segmento, vislumbra-se explicitar o processo em que se estrutura o departamento de formação no que diz respeito ao seu aspecto administrativo e político, bem como do espaço em que vai consolidando uma política articulada com as decisões mais orgânicas da direção e do coletivo de dirigentes.

O capítulo é concluído com uma visão mais geral do programa, dos cursos dados no período, das atividades em que consiste sua prática, assim como do seu público alvo.

2.1. Cenário em curso e movimento – relativizando a “globalização” e seus impactos

Acredita-se ser impróprio estabelecer uma abordagem única sobre as transformações pelas quais passa a economia, a cultura, valores e sociedade, uma vez que são observados, na literatura que vem analisando essas mudanças, vários elementos que inquietam nossas certezas e propiciam uma reflexão sobre elas, sob diferentes aspectos de suas relações sociais.

Apesar da visibilidade das alterações em vários âmbitos da vida social, gostaria de relativizar as posições extremas sobre a globalização, como também a ideia questionável do discurso que induz uma percepção de falta de controle sobre o processo, levando a um raciocínio de que não há nada a fazer, senão dobrar-se ao predomínio e falta de controle do mercado.

Sem querer fazer um balanço sobre esse tema, utiliza-se a referência de HIRST e THOMPSON (1998)⁷³, enfatizando a categoria de análise governabilidade, por eles trabalhada criticamente. O seu texto relativiza os efeitos extremados da globalização e comumente vistos como incontrolláveis, optando por analisar a influência dessa visão nas tomadas de decisão política.⁷⁴

Ao desmistificar a incontrollabilidade do processo, cuja visão promove um sentido de impotência política, os autores abrem um espaço no debate teórico para os atores sociais, sem falar na sua observação que explicita a não neutralidade política das análises proeminentes que defendem estarmos vivendo a total globalização.

Para pensar a questão da governabilidade e até mesmo o papel de agências locais, nacionais e internacionais, os autores partem de uma análise weberiana de tipos ideais de modelos de economia internacional, quais sejam o de uma economia internacional aberta ou economia totalmente globalizada, que servem de referência e parâmetro para uma análise da realidade.

Esse instrumento conceitual permite aos autores verificar as aproximações e afastamentos dos modelos, resultando ao final, em uma visão mais matizada e não polarizada. Entreveem-se, ainda, se mudanças são de natureza estrutural ou conjuntural, fato que culmina em posicionamentos e decisões políticas na esfera da governabilidade.

Esta análise é significativa na abordagem do meu objeto, pois propicia uma abordagem do papel proeminente do sindicato como ator institucional que interferiu e interfere favoravelmente aos trabalhadores no âmbito das agências locais e regionais, por meio da definição de políticas mais amplas que sejam suporte para atuação sindical, ampliando assim seu escopo.

⁷³HIRST, Paul; THOMPSON, Grahame. **Globalização em questão – a economia internacional e as possibilidades de governabilidade**. Petrópolis: Vozes, 1998. Cf. especialmente capítulos I e VIII.

⁷⁴Ibidem. p.17.

Ainda no sentido dessa ampliação de atuação institucional, observa-se que o SMABC capacita de maneira sistemática seus representantes e militantes, o que veremos parcialmente na observação dos cursos da formação principalmente relacionados ao eixo do “Sindicato e Sociedade”.

Esclarecedores sobre os efeitos de uma visão da economia totalmente globalizada, HIRST e THOMPSON (1998:27) detalham as consequências desse cenário, entre as quais certamente “um caráter problemático fundamental de sua governabilidade”, sem falar na competição descontrolada entre “agências reguladoras em diferentes níveis”⁷⁵ que enfraqueceriam uma possibilidade de governabilidade no nível global, bem como o maior declínio da influência política e do poder dos trabalhadores organizados.

Não se pretende neste trabalho, com estas ponderações, ignorar a extensão e profundidade das mudanças em curso. O cenário de transformação profunda pela qual vem passando o sistema capitalista nas últimas quatro décadas, cujo efeito no mundo do trabalho tem se traduzido em perdas para os trabalhadores, além de desdobramentos desfavoráveis à sua organização, certamente provocou um debate sobre as perspectivas e limites da atividade sindical e suas estratégias nesse novo momento histórico.

Essa mudança político-econômica, que teve início em meados dos anos 1970, alterou de forma profunda o chamado sistema fordista que vigorou principalmente no período de 1945 a 1973, e foi caracterizado pela rigidez em todos os seus aspectos, pela fragmentação do trabalho voltado a uma maior produtividade e expressa numa gestão de trabalho extremamente hierarquizada com separação radical das atividades intelectuais e meramente reprodutivas na produção (HARVEY, 2007).⁷⁶

O sistema fordista, insuficiente para dar conta das necessidades competitivas do capital, teria começado a gerar dentro de si as tensões entre as forças sociais e políticas que resultaram em transição para uma nova forma ou sistema de regulação.

As mudanças, manifestando-se em um processo de transição, que HARVEY (2007:140) denomina “acumulação flexível”, apoiaram-se na “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.”

⁷⁵ Ibid.p.30.

⁷⁶ HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo,SP:Loyola, 2007.p. 119-135.

Caracterizada pelo surgimento de setores novos na produção, mudança nas comunicações e transportes, os quais imprimiram velocidade às decisões, a reestruturação produtiva reduziu o número de trabalhadores, ampliou as suas funções, como também provocou um aumento da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho com condições mais precárias. Não só a flexibilização de contratos passou a ser procedimento dominante, mas houve desenvolvimento simultâneo da terceirização de serviços, o que contribuiu de forma significativa para um enfraquecimento do poder sindical e da mão-de-obra excedente originária desse processo.

As novas demandas surgidas com esse novo sistema de regulação, associadas à globalização, mobilizaram esforços dos detentores do capital no sentido de tornarem mais competitivos os seus negócios, criando novas exigências como a melhor qualificação profissional, além de competências multifuncionais dos trabalhadores, que resultaram em redução drástica do emprego formal, associado ainda a uma precarização dos seus direitos.

Entretanto, gostaria de ponderar, por meio de uma questão mais política sugerida por HIRST e THOMPSON (1998:264), sobre o futuro do Estado-Nação como importante lugar de governabilidade.⁷⁷ Os autores afirmam que os Estados-Nação têm papel significativo nesse processo de mudança, apesar das transformações macro-econômicas, especialmente no que se refere à regulação de sua população. Eles teriam importância como componentes de um “sistema de ‘governo’ internacional”.

À luz dessas questões, ao pensarmos no processo de transformação econômica em curso e que provocou tantas mudanças no trabalho, na organização sindical e nas relações políticas, é imprescindível, também, considerar a governabilidade possível como mais uma provável interlocução dos trabalhadores na luta por seus direitos, já que sob esse ponto de vista do direito, o Estado tem hegemonia.

Esta argumentação não é absolutizada pelos autores, mas, ao contrário, esses não desprezam a ideia de que “os Estados são menos autônomos, têm menos controle exclusivo sobre processos econômicos e sociais dentro de seus territórios, e são menos capazes de manter a singularidade nacional e a homogeneidade cultural”.⁷⁸

⁷⁷ Este tema é extensamente analisado em HIRST e THOMPSON (2002: 263-301).

⁷⁸ HIRST e THOMPSON (1998:274).

O que merece destaque neste enfoque é que as mudanças “globais” estariam acontecendo, mas não por decreto, sem tensões e de forma homogênea. A história do país, as relações sociais de seu povo, tradições, lutas, conflitos políticos operam diferentemente neste cenário⁷⁹. Haveria, ainda, evidências que demonstram que não há tendência alguma para uma economia totalmente globalizada e que as principais nações continuam a ser dominantes.⁸⁰

Haveria uma “nova soberania” que teria como elemento central o Estado-nação – não na concepção anterior de poder e autoridade total -, mas como elemento intermediador em relações de diferentes níveis de poder: para cima, influenciando políticas internacionais e para baixo, “por meio de ordenação constitucional dentro de seu próprio território de relação de poder e autoridade entre governos centrais, regionais e locais e, também, os governos privados publicamente reconhecidos pela sociedade civil.”⁸¹

Levar em conta esses novos marcos institucionais na ação política, faz-se necessário nos novos tempos, e amplia a visão da ação sindical para além do chão da fábrica. Outra questão suscitada por esta análise, é que a negociação se torna mais complexa, envolvendo não somente a discussão com empresa e direitos previstos em escala nacional, mas também requer uma leitura dos empreendimentos internacionais e movimentações do capital em âmbitos estaduais e nacionais. Exige-se, portanto, mais qualificação e elaboração teórica dos dirigentes sindicais para o entendimento das várias questões que estão em jogo.

Outra categoria com a qual pretendo estabelecer um diálogo com o conteúdo da formação é a da natureza das mudanças no trabalho e da reestruturação produtiva. Da mesma maneira, não se intenta aqui um balanço sobre o tema, mas seleciono mais um aspecto que pode contribuir para a análise do material de pesquisa.

Neste sentido, chamando também a atenção para uma realidade mais complexa, BELUSSI e GARIBALDO⁸² (2000:280) afastam sua abordagem das facilidades teóricas que veem rupturas totais, modelos “puros”, discutindo critérios sobre os quais se constroem “verdades” sobre uma nova realidade. Desta forma, polarizam com autores que consideram que o fordismo não é mais uma força na economia.

⁷⁹ Ibid. p. 278-279.

⁸⁰ Ibid. p. 287.

⁸¹ Ibid. p. 295.

⁸² BELUSSI, Fiorenza; GARIBALDO, Francesco. **11. Globalization – variety of pattern of the post-fordist economy: why are the ‘old times’ still with us and the ‘new times’ yet to come?** In: GRINT, Keith. *Work and Society – a reader*. Cambridge: Polity press, 2000. p. 280-302.

Discordam das tentativas de universalização de modelos de produção, que sob seus pontos de vista, simplificam diferentes realidades existentes ao redor do mundo a realidades que poderiam ser mais consideradas apenas como mudanças conjunturais. Discute-se, assim, possibilidades de produção, estruturas industriais, perfil de mão-de-obra, questões que fazem diferença em um processo de negociação dos trabalhadores. Ao se absolutizar modelos, limita-se e muito uma possível alternativa de discussão em mesa de negociação.

Exemplificam a absolutização de modelos como a Terceira Itália discutida por Piore e Sabel, como também o modelo japonês de padrão internacional de organização da produção, transformando firmas gigantes da indústria automobilística.⁸³

São bastante convincentes ao rejeitar qualquer “estereótipo industrial potencialmente dominante” e que reduz a complexidade existente no cenário econômico.⁸⁴ Relacionam a análise da reestruturação do sistema industrial em termos da “governança” de diferentes sistemas de produção. Apontam limites, coexistências de tipos de produção, que têm uma relação forte com possibilidades de governabilidade.

Essas questões estimulam a reflexão sobre a realidade no ABC, cujo cenário comporta empresas que vivem a todo vapor a reestruturação ao lado de pequenas e médias empresas com organização de trabalho totalmente opostas, o que reflete condições bem diferentes para se pensar sobre a ação sindical nos diferentes contextos, representando mais um desafio à formação sindical.

Esta categoria, trazida à tona com esta possibilidade mais pluralista de abordagem, pode ser instrumento significativo ao perceber e relacionar a governabilidade da situação nesse contexto de transformação e a perspectiva dos sindicatos de abrirem seus leques de atuação nesse cenário mais complexo.

O entendimento pelos metalúrgicos do ABC já no início dos anos 1990 demonstra essa sensibilidade conforme as análises de outros autores. (CAMARGO: 2007⁸⁵; CONCEIÇÃO: 2007; RODRIGUES: 2003⁸⁶, 2004)

⁸³ BELUSSI e GARIBALDO (2000:281)

⁸⁴ Ibid. p. 282.

⁸⁵ CAMARGO, Zeíra M. O sindicato dos metalúrgicos do ABC e as ações regionais na década de 1990. In: RODRIGUES, I.J.; RAMALHO, J.R. (orgs) **Trabalho e Sindicato em Antigos e Novos Territórios Produtivos** – comparações entre o ABC paulista e o Sul fluminense. São Paulo: Annablume, 2007, p. 121-139.

⁸⁶ RODRIGUES, I.J. A trajetória do Novo Sindicalismo. In: SANTANA, M.A. ; RAMALHO, J.R. (orgs) **Além da fábrica** – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo:Boitempo Editorial, 2003. P. 11-43.

Ainda com relação à questão da governabilidade e alternativas aos atores sociais, os autores veem, apesar da globalização dos sistemas econômicos, um papel importante nas políticas locais e regionais, o que pode ser útil ao analisar estratégias do SMABC a partir dos anos 1990.

A globalização dos sistemas econômicos nacionais não tornará o conceito de “localismo” redundante. Entretanto, qualquer sistema local/regional usando recursos específicos “arraigados” localmente deve ser vistos em contexto de relações globais. Mais e mais firmas encaram mercados globais, finança global, tecnologias globais (Amin 1994). O que é deixado parcialmente indeterminado é a possibilidade de reinterpretar e reestruturar fatores locais de competitividade. Sistemas locais podem decidir competir de diferentes formas. Tal competição poderia estar na base da redução dos custos de insumo, ou focados nos meios de aumentar criatividade, na procura de sinergias entre as firmas, e nas redes globais. Eles podem procurar criar nós adicionais de inteligência na sua estrutura e mudarem sua direção de produções de mais valor adicionado” (BELUSSI e GARIBALDO, 2000: 283) (tradução nossa).

O que me parece essencial reter dessas questões é a necessidade dos autores de não generalizar tendências e observar ainda que há mudanças que podem ser de longo ou curto prazo, e que não advêm da força espontânea dos mercados, mas de planejamento sistemático.⁸⁷

Se é provável que generalizações de tendências globalizantes na economia ofusquem possibilidades de governança local, regional e nacional, há que se considerar, por outro lado, efeitos que são estudados e podem ser vistos desse processo no mercado de trabalho, que constitui um elemento também importante na negociação sindical na atualidade.

A volatilidade do capital permitida nessa nova configuração é um elemento que pode pesar para os trabalhadores e empresas na hora da negociação. A afirmação de SPILERMAN⁸⁸ (2009:76) de que a mudança para uma economia global tem tido impacto profundo nas oportunidades de emprego e nos aspectos das carreiras não pode ser descartada.

A mobilidade do capital em torno do mercado mundial, associada às políticas de Estado que a favorecem, cria um terreno bastante pantanoso para as reivindicações sindicais, que devem levar em conta em suas estratégias essas características da configuração de trabalho.

Só para citar um exemplo de SPILERMAN (2009:76) que ilustra em parte essa mobilidade: “a entrada de Estados de grandes populações - China, Índia e Indonésia- na economia mundial dobrou o tamanho da força de trabalho global engajada em atividade não

⁸⁷ Ibid. p. 290.

⁸⁸ SPILERMAN, Seymour. **How globalization has impacted labour: a review essay**. In: European Sociological Review. Volume 25 – number 1-2009, p. 73-86.

agrícola.” (Idem – tradução nossa). Se pensarmos que as condições de trabalho nesses locais e custo da força de trabalho é reduzido para as empresas, podemos vislumbrar rapidamente os interesses crescentes em utilizar esse tipo de mão de obra.

Se considerarmos relatos como o de CHANG⁸⁹ (2010), em sua abordagem jornalística-etnográfica sobre o trabalho e trabalhadores na China contemporânea, teremos elementos para perceber como as condições de trabalho lá existentes, bem como de trabalhadores a um custo baixíssimo, podem influir até mesmo nos países onde haveria uma relativa reserva de garantia de direitos históricos aos trabalhadores, como nos países centrais.

Se a discussão dos autores acima provoca um debate crítico do fenômeno da globalização e reestruturação produtiva, em aspectos mais voltados à economia e organização do trabalho, ambos matizando análises que consideram uma pluralidade possível, seria também necessário incluir na reflexão as problematizações dessas mudanças para além do seu âmbito econômico.

Nessa direção, compartilha-se da abordagem de SENNETT⁹⁰ (2008) que examina novas sociabilidades e processos de socialização, levando em conta valores em transformação nesse processo, cujas consequências têm se feito notar não só nas relações de trabalho, mas também na esfera familiar, lazer, comportamento, todas expressas na formação de um caráter e experiência diferenciados.

A importância desses aspectos, relacionados aos valores que estão se redimensionando em novas realidades e formas de trabalho, encontra-se no seu impacto significativo nas subjetividades. O processo em curso aponta para diferentes relações que têm impacto nos conceitos de rotina, risco, senso de comunidade, novas formas de controle e dominação.

Preocupado em entender como a flexibilidade do capitalismo provoca impacto na identidade das pessoas, o autor traz à tona questões pertinentes ao pensarmos no compromisso político e na organização sindical. Ao se questionar sobre como manter compromissos mútuos em instituições que vivem se reprojando⁹¹, desenvolve seu argumento recuperando, de forma etnográfica, conceitos e experiências concretas dessa organização flexível.

⁸⁹ CHANG, Leslie. **As garotas da fábrica – da aldeia à cidade, numa China em transformação**. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2010.

⁹⁰ SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter – consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2008.

⁹¹ SENNETT (2008:11).

O autor tem em comum com os anteriores, uma abordagem onde o velho e o novo coexistem, exibindo tensões existentes no âmbito do cotidiano, que revelam identidades em conflito.

A vivência do tempo, dos tempos diferentes no capitalismo atual são, para SENNETT, aspectos influentes no comportamento e personalidade. Ele observa como valores éticos, comunitários, compromisso e lealdade não se sustentam em relações pautadas nas mudanças econômicas, nas quais velocidade, mudança constante, risco, incerteza e inconstância parecem constituir valores intrínsecos aos novos tempos, além de serem responsáveis pelo sucesso e manutenção da vida material.⁹²

Como esses cenários complexos são vistos sob a perspectiva da ação sindical? Quais os desafios que movem os trabalhadores na sociedade contemporânea? Como esse problema se impõe na prática sindical do SMABC, pensando principalmente por meio do seu programa de formação? Nas próximas seções, esboço como o SMABC e, em particular, a formação tem respondido a algumas dessas problematizações e quais desafios estão se constituindo na sua prática.

2.2. Desafios para o sindicalismo no contexto de mudanças, reflexão e ação política no ABC e direcionamento para uma ação formativa

Esse contexto de transformações na economia e sociedade teve como consequência impactos na ação sindical que se fizeram sentir em todo o mundo, repercutindo na discussão da possibilidade de um novo paradigma no sindicalismo que, além de ser a expressão de uma reflexão no âmbito do mundo do trabalho, inclui mudanças mais amplas da sociedade.

O debate proposto por WATERMAN⁹³ (1999), naquilo que ele chama de um “novo sindicalismo social”, contribui para pensar um modelo que se basearia em novas formas de organização do movimento social. Segundo o autor⁹⁴, a visão alinhada com a ideia de

⁹² Esta questão sobre os tempos diferentes é analisada em detalhe no primeiro capítulo de SENNETT (2008). Ao longo do livro, o autor desenvolve outros tantos aspectos relacionados a essas mudanças que não são aqui desenvolvidos.

⁹³ WATERMAN, Peter. The new social unionism: a new union model for a new world order. In: MUNCK, R; WATERMAN, Peter. (Ed.) **Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order**, London: Macmillan Press, 1999. pp.247-263.

⁹⁴ Ibid. p. 248.

reconceitualizar e expandir a compreensão do trabalho e do papel dos movimentos a ele relacionados, reconhece transformação e continuidade.

Ao cogitar novos caminhos, o autor assume um posicionamento intelectualmente provocante ao relacionar as transformações do capitalismo, expressas em mudanças das formas de produção e perfil dos trabalhadores, e a constituição de uma nova configuração dos movimentos sociais.⁹⁵

A implicação desta afirmação é que as esferas antes consideradas superestruturas dependentes do capitalismo, como a política, cultura e ideologia, estariam cada vez mais interdependentes no seu contexto atual. Dessa maneira, as lutas centradas somente no movimento trabalhista tenderiam a ser marginalizadas em um contexto cujo apelo se volta às questões do meio ambiente, paz, gênero, direitos humanos.⁹⁶ Os novos movimentos sociais seriam não só aliados, mas sugeririam novas formas de organização e luta.

Acredito que as questões trazidas pelo autor não invalidam a relevância dos sindicatos, mas, ao contrário, recolocam o debate considerando modalidades de articulação atual e possibilidade de uma nova perspectiva, com base mais social.⁹⁷ Acrescente-se a isso a reconsideração feita da participação partidária, vista antes como uma posição de liderança e “vanguarda” dos movimentos sociais, para a qual estabelece uma relação diferente e menos autoritária.⁹⁸

Ainda nessa direção mais otimista e que compartilho: da possibilidade de buscar alternativas de organização sindical que respondam de forma afirmativa às novas demandas e transformações, BEYNON⁹⁹ (2003), sem menosprezar o impacto das perdas dos trabalhadores e sua vulnerabilidade diante da expansão da economia global, enfatiza, por outro lado, as experiências de reação e articulação dos trabalhadores contra esses impasses. É na política, na pressão e ação coletiva que aparece a possibilidade de ação, apesar das mudanças que continuam.

Um exemplo de novas possibilidades criadas no âmbito da ação sindical é o fato dos metalúrgicos do ABC já estarem, na década de 1990, vislumbrando outras esferas de atuação

⁹⁵ Ibid. p. 249.

⁹⁶ Ibid. p. 249-250.

⁹⁷ Ibid. p. 254.

⁹⁸ Ibid. p. 256.

⁹⁹ BEYNON, Huw. **Capítulo 2. O sindicalismo tem futuro no século XXI?** In: SANTANA, M.A.; RAMALHO, J.R.(orgs.) *Além da fábrica – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2003. pp. 44-71.

e construindo uma experiência singular com relação a sua trajetória. Sua ação constitui uma história que se constrói por meio de novas relações sociais e socializações que resultam em influências diferenciadas nas subjetividades desses atores sociais.

Supõe-se, neste trabalho, que essa experiência não se estabelece de forma espontânea ou somente como uma reação abstrata às mudanças na economia, mas sim que é bastante articulada com um debate teórico e preparo dos dirigentes, que também interferem na construção desse conhecimento por meio da discussão de suas necessidades na ação política e demandas que estabelecem na sua qualificação.

Considerando esse novo contexto, pode-se, da mesma maneira, questionar possíveis mudanças no conceito de resistência dos trabalhadores, tema caro ao debate de ação sindical. Os tempos mudaram, as relações de dominação na fábrica são mais sutis e sofisticadas do que nos relatos de ABRAMO¹⁰⁰ (1999) nos anos 1970 e 1980, quando podíamos constatar, claramente, humilhação e desrespeito aos trabalhadores e controle militar nas atividades fabris. A ideia de resistência operária consolidava-se em outras relações sociais existentes.

Essa autora ainda provoca, com sua análise do conceito de dignidade vista como um contraponto à desumanização extrema vivenciada por aqueles trabalhadores, naquele período, um questionamento sobre o que pode ser considerado como resistência nesses tempos de tantas mudanças das últimas décadas, em especial a partir dos anos 1990, período em que são criadas novas formas de exploração do trabalho.

Com relação a esta última questão, pondera-se aqui a discussão trazida por SENNETT (2008:69) dos elementos por meio dos quais se exerce o controle sobre os trabalhadores na organização flexível da produção que, na aparência, tem o discurso da adaptabilidade, da flexibilidade, da descentralização, escondendo, muitas vezes, uma lógica de extrair mais dos trabalhadores. Acho pertinente o seu argumento para pensar como se expressa na realidade que analiso:

Estas, pois, são as forças que dobram as pessoas à mudança: reinvenção da burocracia, especialização flexível da produção, concentração sem centralização. Na revolta contra a rotina, a aparência de nova liberdade é enganosa. O tempo nas instituições e para os indivíduos

¹⁰⁰ABRAMO, L.W. **O resgate da dignidade – greve metalúrgica e subjetividade operária**. São Paulo: Imprensa Oficial/Editora Unicamp, 1999. Esse trabalho exemplifica, por meio de suas descrições detalhadas sobre a rotina de trabalho, o quanto o autoritarismo vigente na época do regime militar e mais especificamente do “milagre econômico”, reproduzia-se no âmbito fabril por meio do desrespeito aos trabalhadores, pressão para seguir normas e disciplina, levando-os comumente a um esgotamento de sua força de trabalho, com inúmeras consequências graves como doenças físicas e mentais.

não foi libertado da jaula de ferro do passado, mas sujeito a novos controles do alto para baixo. O tempo da flexibilidade é o tempo de um novo poder. Flexibilidade gera desordem, mas não livra das limitações. (grifo nosso).

SENNETT (2008) exemplifica criticamente, por meio de várias situações, as relações sociais que estão embutidas em determinados fenômenos, cuja “aparência” não revela conflitos e diferenças que continuam a existir sob a nova forma de organização capitalista. Exemplo disso é a sua referência às equipes como espaços de trabalho cooperativo somente na aparência, e que escondem resistências ao debate dos conflitos e diferenças, fato que resulta, muitas vezes, em uma relação comunitária com laços mais enfraquecidos.

Ao lançar luz sobre aspectos da vivência subjetiva dessas mudanças, o autor acaba por suscitar um questionamento sobre até que ponto essas novas socializações, nos diferentes âmbitos, já imprimiram uma marca, da qual não podemos pensar somente em retrospectiva, mas em desdobramentos futuros para o processo de trabalho e organização sindical.

Tendo em vista esses elementos conceituais discutidos, acredita-se que a análise do sindicalismo no contexto atual implica refletir sobre seus novos desafios que, por sua vez, exigem uma reorganização precisa do discurso e ação anteriores, sob pena desses não responderem, hoje, aos problemas impostos aos trabalhadores.

Embora essa discussão possa ter elementos de similaridade em várias realidades nacionais, é pertinente um recorte no tempo e espaço do nosso objeto, cujas particularidades se distinguem de outros processos e experiências. O reconhecimento das mudanças históricas particulares da região do ABC, no período de 1999-2009, é necessário para o estudo da relação do programa formativo do SMABC e o avanço dessas ações sindicais já em curso.

Os metalúrgicos do ABC, na década de 1990, tiveram de enfrentar um cenário de reestruturação que atingia não só a sua categoria, mas a região industrial histórica do ABC. CONCEIÇÃO¹⁰¹ (2008:41) explicita o que representou esse período:

As consequências dessa reestruturação, em termos de evolução do nível de emprego na indústria da Região do ABC na década de 1990, foram, de fato, dramáticas. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho, havia, considerando-se todos os setores que compõem o parque industrial da região, 363,3 mil pessoas empregadas com carteira de trabalho assinada em 1989, ante 187,8 mil em 1999. Ou seja, em uma década foram eliminados 175,6 mil postos de trabalho na indústria. Nesse mesmo período, o total de empregos nos serviços e no comércio da região subiu de 183,5 mil para 239,1 mil (55,6 mil novos postos) Esse

¹⁰¹ CONCEIÇÃO, J.J. **Quando o apito da fábrica silencia** – sindicatos, empresas e poder público diante do fechamento de indústrias e de eliminação de empregos da região do ABC. São Bernardo do Campo, MP Editora, 2008.

crescimento no comércio e nos serviços, portanto, esteve longe de compensar a perda de empregos na indústria. Acrescente-se ainda que a massa salarial deve ter caído proporcionalmente mais do que o nível de emprego na região, considerando-se que os salários são mais altos na indústria do que nos serviços e no comércio.

Se formos nos restringir à categoria metalúrgica, o autor traz dados interessantes com relação ao número de trabalhadores metalúrgicos no ABC¹⁰², que demonstram uma perda de, em média, 100 mil postos de trabalho durante a década de 1990: a média anual em 1989 era de 195.742 trabalhadores e em 1999, 94.998. Podemos imaginar o que isso representou no impacto no emprego na região, assim como em relação às políticas públicas.

Trabalhadores desempregados sem assistência médica, as demandas crescentes na habitação e educação, sem falar no impacto que significaram os galpões e fábricas que progressivamente iam se esvaziando, dando lugar a hipermercados, igrejas e espaços sem utilização.¹⁰³

São vários os exemplos de fechamento de fábricas, transferências para outros lugares de linhas de produção durante o período estudado por essa pesquisa, que resultaram em perdas para a região, mas também significaram o estabelecimento e a construção de uma prática mais voltada à negociação por parte do SMABC, que viria a ser desenvolvida e qualificada durante essa década. CONCEIÇÃO demonstra, por meio de inúmeros exemplos, que ainda que certas negociações não tenham impedido a saída de unidades industriais da região, serviram de articulação para Fóruns em que foram feitos acordos que aumentaram a produção nacional da indústria automobilística.¹⁰⁴

Categoria com tradicional passado de lutas, os metalúrgicos do ABC incorporam, nesse coletivo, experiências históricas influentes na atuação e formação dos dirigentes atuais,

¹⁰² Ibid. p. 90. O autor observa que nessa média anual não estão incluídos os trabalhadores na cidade de São Caetano do Sul, porque pertencente a outra base territorial sindical.

¹⁰³ Preocupação também de CONCEIÇÃO (Id:27-28), lembra o autor que “a gravidade do quadro social do ABC, fruto desse processo, pode ser dimensionada pelo número de favelados na região. Em 2001, havia 580 favelas no ABC, com 109.574 barracos (Diário do Grande ABC, 22/12/2002, com base em pesquisa do IBGE).” Conforme o autor, isso significaria em torno de 20% da população.

¹⁰⁴ O autor lembra que ao tratar da venda feita pela Ford à Fiat de sua divisão de tratores e motores, no início da década de 1990, a direção do sindicato, na época presidido por Vicente Paulo da Silva, o Vicentinho, embora não tenha conseguido reverter a decisão conseguiu, na mesma audiência com a empresa, “o início de uma profícua negociação tripartite no Brasil (envolvendo os governos federal e estaduais, e as representações empresariais e sindicais) a respeito da reestruturação da indústria automobilística no Brasil, ocorrida na Câmara Setorial Automotiva entre os anos de 1991 e 1993. Após os acordos da Câmara Setorial, a produção nacional subiu de forma gradativa de 1 milhão de veículos, no início da década, para mais de 2 milhões, em 1997”. (CONCEIÇÃO, 2008: 29-30)

o que não exclui o fato de terem que refletir sobre as novas condições do mundo do trabalho para continuar com ações afirmativas que refletissem essa situação.

A busca dos metalúrgicos do ABC por novas possibilidades de atuação foi definida em trabalho de um coletivo e dos seus dirigentes, expresso por meio de discussões políticas nos fóruns da categoria, como os Congressos e os encontros, também associados ao departamento de formação que promoveu e acentuou o debate da importância da formação dos dirigentes, consistindo em processo de contínua mudança e discussão da realidade com conhecimento.

Os Congressos dos Metalúrgicos têm expressado, ao longo do tempo e de forma bastante singular, um processo de reflexões que aparecem como base determinante na ação e estratégia sindical da categoria. As análises de conjuntura, os balanços de ação sindical são sistematicamente realizados e documentados, promovendo parâmetros para decisões das prioridades e eixos de ação.¹⁰⁵

A observação atenta a essas determinações do coletivo nos Congressos permite o entendimento da flexibilidade requerida das ações da formação, fortemente vinculada às determinações estratégicas da política do Sindicato. Ela acompanha essa política e nela influi por meio de uma sintonia fina, porque, ao mesmo tempo em que é determinada e confirmada nas instâncias coletivas de deliberação, ela produz e interfere de maneira intensa no planejamento estratégico do Sindicato.

Os seus relatórios de trabalho¹⁰⁶ indicam não só um trabalho de formação com cursos, mas também, e não menos importante, a assessoria às comissões temáticas, à organização de conferências e congressos, aos convênios estabelecidos pelo sindicato como, por exemplo, o MOVA (Movimento de Alfabetização Regional do ABC).¹⁰⁷

¹⁰⁵ Cf. SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Congresso dos Metalúrgicos do ABC. 3. – Caderno de Resoluções. São Bernardo do Campo, 1999. ; _____. Congresso dos Metalúrgicos do ABC. 4. – Caderno de Resoluções. São Bernardo do Campo, 2003. ; _____. Congresso dos Metalúrgicos do ABC .5. – Caderno de Resoluções. São Bernardo do Campo, 2005 e _____. Congresso dos Metalúrgicos do ABC.6. – Caderno de Resoluções. São Bernardo do Campo, 2009.

¹⁰⁶ Cf. SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Departamento de formação. **Relatório de atividades da formação 2007**. São Bernardo do Campo, SP. Ver também Idem, 2008. Cf. Idem, 2009. Para informações anteriores a 2006, ver documentos sobre balanços de atividades.

¹⁰⁷ Proposto pelo SMABC aos sete municípios da região (Santo André, São Bernardo do Campo, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), no grupo de educação da Câmara Regional do Grande ABC, o Movimento de Alfabetização Regional do ABC é um programa de alfabetização da região que desde o seu início em 1995 até 2006 já atendeu 88.269 pessoas em toda a região. (MOVA/ABC, 2010) Ver www.movaabc.org.br Em novembro de 1997 foi assinado um acordo na Câmara Regional do ABC, estabelecendo essa parceria acima. Cf. CONCEIÇÃO, 2008:267. Cumpre notar que o SMABC vem tendo um papel não só ativo neste programa, mas também de coordenação e articulação na sua história.

O período em que se concentra esta pesquisa começa exatamente no 3º Congresso dos Metalúrgicos do ABC, dado o marco da discussão da prioridade da formação e, de fato, no desenvolvimento de uma nova política, qualitativamente diferente.

Entre os dias 05 e 07 de novembro de 1999, os trabalhadores filiados ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista (SMABC) reuniam-se para discutir propostas de trabalho em seu III Congresso, como também definiam como uma de suas três prioridades de ação, o desenvolvimento de amplo e qualitativo programa de formação sindical para os anos que se seguiriam,¹⁰⁸ fato que revela um entendimento da necessidade de qualificação e formação de quadros militantes e dirigentes para o enfrentamento dos desafios impostos por essa nova realidade que afetava não só a estrutura sindical, como também o cotidiano da ação política.

Nas resoluções congressuais do período de 1999-2009, cujos eixos norteiam as ações sindicais, pode-se averiguar como elemento comum a determinação enfática dos eixos de ação sindical no chão da fábrica e na sociedade. Se considerarmos os seus conteúdos, constata-se um processo de consolidação de um novo marco de identidade sindical nessa atuação, já desenhado nos anos 1990, com a participação nas políticas públicas locais e regionais, além da atuação na fábrica.¹⁰⁹

Realizado em 2003, pode-se afirmar que o 4º Congresso do SMABC ratifica o trabalho de formação da gestão anterior, por fazer uma avaliação positiva da mesma, reafirmando a sua consolidação e propondo ampliação.

O entusiasmo decorrente da eleição do Presidente Lula, em 2002, não impediu a leitura de alianças polêmicas realizadas na composição do governo; definiram-se, ainda, várias medidas para tentar manter plantas fabris no ABC, enfatizando que, na luta pelo emprego, novas estratégias deveriam ser levadas adiante como redução de jornada, negociação para evitar mudança da planta da Ford até 2006, garantia da linha do veículo Polo da Volkswagen (VW) para permanência e ampliação das vagas em São Bernardo.

Nas ações previstas nesse Congresso, amplia-se o escopo de atuação sindical por meio das lutas contra a violência e resgate da cidadania com deficientes, mulheres e jovens; contra

¹⁰⁸ Cf. SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Congresso dos Metalúrgicos do ABC. 3. Caderno de Resoluções. São Bernardo do Campo, 1999.

¹⁰⁹ Este caráter inovador quanto a essas estratégias sindicais nos anos 1990 já foi apontado por vários autores, já citados neste texto anteriormente.

a discriminação racial, ações de parceria em educação com o curso vestibular Educafro para jovens e o MOVA.

Na estrutura sindical, a pauta enfatiza a consolidação dos CSEs e a luta pelo Sindicato Nacional. A estratégia sindical vai se tornando complexa, como se pode observar com a participação nos Comitês Mundiais de Empresa; em junho de 2002, os comitês da VW e Mercedes assinam código de conduta com as empresas.

Quanto à proposta da formação contemplada nas resoluções do 5º Congresso do SMABC, realizado em 2005, também não houve grandes mudanças das definições do 3º Congresso, à exceção de uma proposta de especialização que preparasse os participantes para o ingresso na universidade, processo este que estaria articulado com a elevação de escolaridade com certificação do ensino fundamental e médio. Foi enfatizado, igualmente, que um dos eixos de atuação da formação estaria voltado à formação profissional dos trabalhadores com foco na sua qualificação, em planejamento e gestão da produção.

Mas é no 6º Congresso, realizado em maio de 2009, que se explicita, no âmbito do debate coletivo do Sindicato, o caráter enraizado da formação sindical em toda a política desenvolvida pelo SMABC, de forma estratégica. O seu caderno de resoluções não limita as propostas aprovadas à formação somente no seu tópico referente com seus já tradicionais cursos, mas faz menção a ela em várias propostas de implementação de linhas de ação, especialmente quando se refere à necessidade da preparação de dirigentes e assessores que participam das negociações (SMABC, 2009),¹¹⁰ ações para a qualificação dos vários organismos de representação e organização nos locais de trabalho, de disponibilização de investimentos para cursos de formação sobre segurança, meio ambiente e saúde e a inclusão no programa de formação de aulas sobre cooperativismo.

A formação é vista como “uma área fundamental na construção do projeto político do SMABC. Cabe a ela formar militantes e dirigentes e prepará-los para enfrentarem os desafios colocados para a ação sindical na fábrica e na sociedade”.¹¹¹

Reconhece-se, ainda, que a maioria dos que ocupam postos de direção no sindicato ou representação nas fábricas passou pelos cursos de formação. A natureza desta formação é explicitada e enfatizada no seu caráter mais político:

¹¹⁰ Cf. Ibidem p. 25 et seq.

¹¹¹ Ibid. p. 30.

[...] A formação realizada no SMABC deverá continuar sendo essencialmente um processo político, uma prática voltada para a liberdade e para a emancipação dos trabalhadores, como indivíduos e como ser coletivo. Deverá continuar focando a prática sindical e política no espaço fabril e na sociedade, preparando nossa base e nossos dirigentes para o trabalho fecundo e árduo de construir nesses espaços relações de poder e de hegemonia. Deverá estabelecer neste sentido, relações de intercâmbio e de cooperação com a rede de formação da CUT, particularmente do ramo metalúrgico. [...]¹¹²

Propõe para efetivação desse trabalho, o foco em três eixos, quais sejam: a formação permanente de militantes e dirigentes, com cursos de sensibilização de trabalhadores para participação no sindicato, ambas voltadas à consolidação da Organização no Local de Trabalho (OLT) e ação do sindicato na sociedade, a formação profissional dos metalúrgicos considerando cooperação com outras entidades e finalmente a formação dos metalúrgicos por meio do “Fundo de formação”.

A formação temática da juventude foi enfatizada, assim como a “criação de uma escola de ensino fundamental, reconhecida pelo MEC, administrada de forma cooperativa e voltada para o filho do trabalhador da categoria” com a metodologia de Paulo Freire.¹¹³

As demandas para a formação discutidas nesse Congresso constituíram-se, por um lado, no desafio que o coletivo se impôs de consolidar as OLTs como passo fundamental para a democratização das relações de trabalho, e por outro, de intervir qualitativa e efetivamente na política local, regional e nacional.

Deve-se ponderar, entretanto, e de certa forma é aceitável que aconteça numa realidade que muda a todo instante que, ao analisar outros documentos e entrevistas, foi possível constatar que muitas decisões congressuais não chegam a se realizar concretamente.

Exemplo disso foi a decisão do 5º Congresso sobre a especialização que preparasse os dirigentes para ingresso na universidade, articulada com certificação do ensino fundamental e médio, que não foi concretizada. Foi constatado que a maioria absoluta dos dirigentes tem ensino médio. Outra proposta que não foi adiante foi a criação da escola para filhos dos trabalhadores da categoria, afirmada no 6º Congresso.

Essas propostas são exemplo de grandes projetos que, por vezes, são aprovados nos congressos, mas que, na perspectiva de execução, mostram-se inviáveis na realidade do momento.

¹¹² Ibid.p. 31

¹¹³ Ibid. p. 32.

Entretanto, de maneira geral, as decisões congressuais permitem uma percepção de que a dinâmica e lógica da formação sindical têm historicidade e não está restrita a um pretensão conteúdo imutável, representado por meio de modelos que não se adequam às mudanças sociais, a ser “ensinado” aos trabalhadores, dirigentes e militantes.

A pesquisa busca compreender, por meio do material de campo, se o seu projeto político-pedagógico se baseia na experiência desse coletivo, sem limitações a ele e com o estabelecimento de um relacionamento multilateral de influências. De certa forma, é uma possibilidade de investigar se a ação formativa tem contribuído para o avanço das estratégias em curso desde os anos 1990 e em que medida realiza isso.

De maneira geral, pode-se dizer que é visível, nos documentos congressuais, desde 1999, um adensamento dessa proposta e atuação da formação, em particular com relação ao 6º Congresso, o que supõe ser resultado da consolidação de uma prática voltada aos eixos de ação sindical no chão da fábrica e na sociedade.

Ao observar o material empírico nos cursos desses dois eixos, observa-se que a política de formação demonstra criar uma nova prática e estratégia, adequando-se às mudanças que emergem nessa prática originada da ação sindical.

A partir da localização desses desafios reconhecidos pela categoria, amalgamados com suas propostas especialmente com foco na formação para atingi-los, propõe-se compreender os meios e a forma buscados para tal tarefa, criando possibilidades de entendimento das relações sociais que aí se desenvolveram no período.

2.3. O Departamento de Formação como núcleo do programa formativo e outros atores

2.3.1. O departamento de formação como processo

No período que compreendeu a discussão da nova proposta formativa em 1999 até o ano de 2009, o departamento de formação passou por um processo de reestruturação que, ao se observar e levar em conta depoimentos dos formadores, faz com que o consideremos como resultado de um processo e não como uma estrutura criada por decreto no Congresso.

Entretanto, as linhas de ação definidas no 3º Congresso, resultantes de uma discussão política crítica com programa de formação anterior, com a intenção de ajustar a sua ação às necessidades estratégicas do Sindicato, foram determinantes e referenciais nas transformações do programa e do departamento nos anos que se seguiriam.

O departamento passou por diversas mudanças organizacionais, nessa década, ajustando-se às novas necessidades de consolidação de uma política de formação em um cenário de novas exigências para o movimento sindical.

A implementação da proposta de formação decidida no 3º Congresso, vista como uma das três prioridades de ação e com uma perspectiva de ter um programa que formasse de 250 a 300 dirigentes por ano exigiria, por certo, muita organização.

Uma das mudanças mais significativas da estrutura de funcionamento do departamento refere-se a uma progressiva profissionalização das atividades e dos resultados obtidos concretamente, o que implicou em mudança de profissionais e alteração de uma relação presente no Sindicato entre formadores profissionais e voluntários, configuração que é uma tradição no SMABC.

No sindicato dos metalúrgicos, há um coletivo de formação que expressa bastante essa mudança de atuação. Antes do 3º Congresso, esse coletivo que se reunia semanalmente, era composto por militantes e dirigentes do sindicato e também militantes não pertencentes ao sindicato; tinham um peso significativo nas decisões do departamento, tendo poder decisório e influência na política desenvolvida. Mas o nível de participação desse coletivo parece ter tido fluxos de maior e menor envolvimento, ao longo do período, na discussão da política. No momento atual, as decisões parecem se concentrar no departamento de formação.

A riqueza da experiência com os formadores voluntários sempre é destacada, mas se observa que há uma tensão com relação à sua formação contínua, uma questão que pretendo discutir na reprodução do projeto político-pedagógico no último capítulo.

As mudanças se estenderam, da mesma forma, à equipe profissional, com a contratação de formadores profissionais, criando uma equipe que passa por algumas alterações no período.

Desenha-se, então, uma implementação da política discutida, com algumas tensões, cuja organicidade vai tomando forma por meio dos cursos, das atividades, do trabalho

desenvolvido pela coordenação e nova equipe, alterando disposições e relações antes existentes.

Nessa década analisada, observa-se que há um nível de organização profissional que se expressa não só no quadro de formadores profissionais, com vínculo empregatício com o Sindicato, mas também na organização dos cursos, dos materiais didáticos, de midiateca construída no período, na organização do acervo que tem previsão de se transformar em uma biblioteca desse material para consulta pública, o espaço físico e a rotina de trabalho, que consiste em dedicação integral às atividades por parte dos profissionais.

Estes têm uma atuação como equipe multidisciplinar com outros departamentos do sindicato, tais como: saúde, jurídico, comissão de gênero, como podemos observar nos relatórios de trabalho.

Embora a pesquisa esteja concentrada no departamento de formação como núcleo do programa e principal responsável, ela incorreria em erro grave se não incluísse a informação de que, ao longo do período 1999-2009, muitos atores fizeram parte da história da formação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Tanto no que se refere aos outros departamentos do próprio sindicato que atuaram em parceria com a formação, como também de instâncias da rede CUT de formação – como já mencionamos, a Escola Sindical São Paulo em convênio estabelecido com o SMABC no período imediatamente anterior à implantação do programa e nos primeiros anos - e assim, também, como entidades historicamente importantes que contribuíram e ainda contribuem com aspectos formativos dos metalúrgicos como o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, o DIEESE.

No entanto, percebemos que, a intensidade e a frequência dessas parcerias se alterou ao longo desse período, resultando em uma concentração de atividades no próprio departamento de formação e com sua coordenação; acreditamos que isso tenha ocorrido em razão do desenvolvimento da estrutura departamental, seja ele organizacional ou político, bem como do amadurecimento dos conteúdos e dos cursos ministrados.

Aspecto importante a relevar é que a configuração mais profissional do departamento e seus profissionais, não metalúrgicos, não se sobrepõe ou exclui a importância do papel dos formadores voluntários já tradicionais na história do sindicato. Exemplo dessa relação intrínseca de trabalho formativo é a existência e a importância atribuída ao programa de

formação de dirigentes por meio do curso “Formação de formadores”, o qual será analisado no capítulo 05, como elemento central na reprodução do projeto pedagógico.

2.3.2. A estrutura do Departamento no SMABC e sua rotina de trabalho

Embora o departamento de formação já existisse como tal, antes do período analisado pela pesquisa, é dada ênfase no projeto estratégico de formação definido no 3º Congresso e transição, esta já tratada no capítulo anterior.

O Departamento de Formação se encontra, sob o ponto de vista organizacional, submetido hierarquicamente à Secretaria de Organização do SMABC (para diferentes gestões, ver quadro 1) , o que representa o seu caráter central para o projeto político desse sindicato. Tem como coordenador Alexandre Sgreccia que, já no processo de discussão dos dirigentes da proposta de formação para o 3º Congresso, em fins de 1997 e 1998, participava como assessor convidado e coordenador da Escola Sindical São Paulo da CUT.

Quadro 1 – Presidentes eleitos e secretários de organização no SMABC por gestões

Anos	Presidente	Secretário de organização
1999-2002	Luiz Marinho	Tarcísio Secoli
2002-2005	Luiz Marinho	Francisco Duarte de Lima
2005-2008	José Lopez Feijoó	Sérgio Aparecido Nobre
2008-2011	Sérgio Aparecido Nobre	José Paulo da Silva Nogueira

Fonte: Elaboração própria, com base em informações do site <http://www.abcdeluta.org.br> , 2010

Ainda que não estivesse como coordenador formalmente desde o início, a coordenação dos programas e cursos já estava sendo realizada por Sgreccia, no período em que era assessor. De 1997 ou 1998, ainda na Escola São Paulo e, a partir de 2002, vem para o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, aí permanecendo até hoje.

A estrutura que hoje se apresenta, bem como uma equipe consistente nesse trabalho, incluindo formadores profissionais e voluntários, denota a importância que o departamento de formação assume ao longo dos anos e do resultado de sua prática para o desenvolvimento de novas estratégias sindicais.

O Centro de Formação Celso Daniel, localizado a poucos metros da sede de São Bernardo, permite uma ideia clara do nível de organização da formação atingido por essa política, sem ser a causa, mas aparecendo como resultado dessa prioridade. Esse prédio de dois andares com auditórios, salas de aula, sala de recursos pedagógicos, salas de reunião equipadas, abriga cursos, oficinas, seminários, plenárias e o seu movimento constante expressa a frequência e intensidade das atividades formativas¹¹⁴.

Nessa atividade desenvolvida por meio de dezenas de cursos, oficinas, seminários, ao longo desses anos, atingindo dirigentes, representantes sindicais, alunos do SENAI e a comunidade, pode-se observar e constatar o enraizamento da política do Sindicato por meio da ação da formação e educação.

A rotina de trabalho, observada em campo no departamento, pode ser melhor explicitada em dois blocos de movimentos e atividades divididos temporalmente, os quais consistem em trabalho com as aulas, seminários, oficinas propriamente ditas e, por outro lado, reflexão e planejamento.

Pôde-se observar, ao longo de 2010, na atividade de campo, que há sistematicamente dois períodos de natureza diferente: um, em que há uma concentração das atividades com os cursos, intensa, com o envolvimento dos formadores, com discussões sobre o processo no seu cotidiano; e outro, no qual se observa a sistematização, ou seja, uma concentração da equipe profissional e com alguns dirigentes, na produção elaborada da crítica do trabalho como base para planejamento das atividades no semestre posterior.

No primeiro momento, as atividades são as mais diversas: vão desde oficinas metodológicas que preparam os formadores para os cursos, a preparação do material didático que, muitas vezes, requer pesquisa e estudo da equipe, até reuniões de planejamento de atividades e as aulas propriamente ditas.

¹¹⁴ Foi observado em campo essa movimentação principalmente em semestre de atividades; a equipe tem uma dinâmica de um semestre de cursos e outro mais baseado em sistematização e planejamento.

Quanto à sistematização, envolve uma concentração na produção dos documentos que analisam a experiência, não como simples relatório, mas como memória. Vale dizer que há um material recente, provavelmente de 2007 ou 2008, em que se produz uma memória do curso com muitos detalhes sobre a vivência daqueles que o fizeram; os temas, os problemas, o que, no meu entender, pode proporcionar uma leitura crítica do trabalho para futuros planejamentos.

Levando em consideração a discussão sobre a política do sindicato e a relação com o departamento, assim como as mediações dos impasses resultantes da reestruturação produtiva e conjuntura sócio-econômica, pode-se afirmar que a política de formação foi desafiada por um contexto em transformação e que exigia flexibilidade de ação. A próxima seção examina, de maneira geral, como os cursos e atividades do programa foram desenvolvidos no período, contemplando número de participantes, atividades e horas de formação.

2.4. O programa da formação sindical do SMABC no período 1999-2009

2.4.1- Uma visão geral do programa – eixos, tipos de curso, público-alvo, atividades

Ao ser definida como prioridade de ação em 1999, a política de formação propunha, já no 3º Congresso, eixos definidos: responder aos desafios que vinham se impondo à ação sindical da categoria e que, naquele momento, contava com o desenvolvimento estratégico não só no chão da fábrica, mas em articulações com a política local e regional, por meio de experiências como Câmara Setorial e Câmara Regional do ABC.

Estes eixos foram traduzidos pelos cursos “Sindicato na Fábrica” e “Sindicato e Sociedade” como os carros-chefe de um conjunto de desdobramentos em cursos que seguiram a mesma lógica, sendo desenvolvidos níveis básicos e de especialização.

Além da perspectiva de seus conteúdos centrados na compreensão das mudanças no mundo do trabalho, cujos impactos se fizeram sentir fortemente para a categoria e região, pode-se dizer que o programa de formação vem efetivamente desde 2000 – uma vez que foi aprovado no ano de 1999 -, com a realização de cursos em duas linhas de formação: formação de dirigentes e formação de massa.

O público-alvo relacionado ao programa de formação de dirigentes envolve militantes, dirigentes representantes dos Comitês Sindicais de Empresa (CSEs), Comissões de Fábrica (CF), Sistema Único de Representação (SUR), Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). A chamada formação de massa é voltada à comunidade e é representada principalmente pelo programa Sindicato e Cidadania, no qual há um convênio com o Serviço Nacional da Indústria (SENAI) que estabelece que o SMABC seja responsável pela disciplina que substituiu a antiga Organização Social e Política Brasileira (OSPB).¹¹⁵

Uma observação importante é que, no Sindicato e Cidadania, as aulas são ministradas pelos formadores voluntários, que passaram pelo programa de formação de formadores.

Relatos e materiais encontrados do programa de formação de dirigentes indicam que houve uma mudança significativa de forma, além dos conteúdos, ao serem desenvolvidos como cursos de longa duração, que chegaram até um ano e meio cada, com número de horas de formação bastante significativo, como veremos nas tabelas que seguem.

Contudo, a análise dos mesmos materiais empíricos também proporcionou um entendimento de que houve pontos de inflexão na implementação do programa, que foi adequando materiais didáticos, recursos, metodologia, conteúdos às mudanças e exigências da prática política, que buscaremos aprofundar e refletir nos capítulos dedicados aos eixos dos cursos.

Os relatórios das atividades do departamento demonstram uma infinidade de atividades que são exercidas pela equipe, como seminários de planejamento, oficinas, apoio aos Congressos, aos coletivos do sindicato, coletivo de formadores, ciclos de palestras, atividades essas que resultam, muitas vezes, em materiais e textos de reflexão.

A próxima seção ilustra, por meio de dados quantitativos disponibilizados pelo departamento, no que consistiu o programa nesses anos. É necessário ponderar, entretanto, que esses dados foram obtidos e confirmados no departamento, com uma ressalva de que, somente a partir de 2007, os relatórios de atividades da formação foram padronizados, permitindo, assim, melhor comparação de dados e de explicitação de atividades que, muitas vezes, ficam “invisíveis” nos relatórios, como demandas cotidianas de apoio a reuniões e pequenas tarefas.

¹¹⁵ Esse convênio com o SENAI já foi estabelecido anos antes do novo programa de formação. Note-se que seu público é composto também por muitas pessoas que se preparam para ingressar na indústria ou já estão nela.

2.4.2.- O programa em números

Pode-se constatar, ao analisar os dados quantitativos disponíveis dos cursos por períodos, que a abrangência do programa é grande, tem uma atividade regular e organizada na década estudada.

A vertente dos cursos relacionados à atuação no chão da fábrica, qual seja, o eixo Sindicato na Fábrica e desdobramentos dessa perspectiva, constituem, ainda, uma preocupação majoritária e quantitativamente expressa em maior número de cursos e participantes no período de 1999-2009. Entretanto, é significativo o número de cursos e temas voltados à ação na sociedade.

O balanço do período de 2000-2002¹¹⁶ informa que foi desenvolvido um programa que consistiu em sete cursos de longa duração, de até dezoito meses, sobre temas voltados à ação sindical no chão da fábrica e na sociedade.

Podemos observar, no período, um conjunto das atividades realizadas e número dos participantes por meio das tabelas 2.1e 2.2. A tabela 2.1 considera a atividade de massa com os alunos do convênio com o SENAI no Curso Sindicato e Cidadania.

¹¹⁶ Cf. SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Departamento de Formação. **Balanço do último período (2000-2002)**. São Bernardo do Campo, SP, Digitalizado [s.d]

Tabela 2.1 – Atividades realizadas, horas de formação, número de participantes e turmas por curso, 2000-2002

Programa	No.encontros	Horas-aula	No.participantes	No.turmas
Sindicato	96	1372	2863	80
Cidadania				

Fonte: Elaboração própria com base em SMABC. Departamento de Formação. **Quadro geral dos Programas e atividades realizadas – 2000-2002.** SBC. [s/d]. Arquivo digital do departamento.

Esta tabela se apresenta separada da próxima pelo fato dos dados estarem em registros diferentes e poderiam apresentar uma distorção se fossem considerados juntos. ‘*Sindicato e Cidadania*’ trata-se de um curso realizado em convênio com o SENAI e tem sido visto como um espaço de sensibilização de massa dos participantes dos cursos profissionais. O formato do curso é distinto da formação de dirigentes, composto por encontros de aula, atingindo um número expressivo de participantes.

Já a tabela 2.2 apresenta dados do Programa de Formação de Dirigentes (PFD), relacionando tanto as atividades presenciais, como as oficinas e círculos de estudo¹¹⁷.

Os cursos oferecidos são divididos em unidades, didaticamente organizadas em diferentes cadernos. Pode-se observar que o número médio dos participantes traduz a abrangência dos programas, como se observa na tabela 2.2 por meio do número de dirigentes/participantes (446) e na tabela 2.1 o número dos alunos do convênio com o SENAI (2863). Mas, a intensidade das atividades pode ser percebida na tabela 2.2 pelo número relevante de oficinas, atividades presenciais, círculos de estudo e, na tabela 2.1, pelas horas-aula realizadas.

¹¹⁷ Os círculos de estudo são atividades complementares com grupos menores, realizadas no período intermediário às atividades presenciais. A sua dinâmica será mais detalhada no capítulo 03.

Tabela 2.2 – Atividades realizadas, média de participantes por curso, 2000-2002.

Programa	No.unidades	No.oficinas	Atividades presenciais	Círculos estudo	Média no. participantes
Sindicatona fábrica I(SF)	07	20	07	208	103
Sindicato na fábrica II(SF)	06	12	6	72	44
Sindicato e Sociedade(SS)	06	15	6	94	56
Form.p/ membros CSEs	01	0	4 turmas	0	94
Trabalho base	01	0	01	0	58
Form.de formadores(FF)	03	29	03	0	24
Negociação Coletiva (NC)	12	0	12	25	13
Políticas Públicas (PP)	08	0	08	39	19
Ergonomia I	10	03	10	0	12
Ergonomia II	11	0	11	0	23
TOTAL	65	79	68	438	446

Fonte: Elaboração própria com base em SMABC. Departamento de Formação. **Quadro geral dos programas e das atividades realizadas – 2000-2002.** SBC, [s/d] Arquivo digital do departamento.

Cumpra observar que em documento de Planejamento do período acima relatado¹¹⁸, divide-se a atuação em três programas:

1. Formação de dirigentes, com os cursos Sindicato na Fábrica, Sindicato e Sociedade, Ergonomia, Negociação Coletiva e Políticas Públicas;
2. Programa de formação dos formadores, com o curso Formadores Voluntários;
3. Convênio com o SENAI, com o curso Sindicato e Cidadania.

Quanto à participação e interface com outros departamentos, esse planejamento afirma que o curso *Sindicato na fábrica* tem a participação do departamento de cultura; *Ergonomia*, do departamento de saúde, *Políticas Públicas*, da subseção do DIEESE e *Negociação Coletiva*, do DIEESE e do departamento jurídico.

No período de 2003-2005, o Programa de Formação de Dirigentes (PFD) estruturou-se em dois programas de longa duração de dezoito meses, quais sejam: a formação básica, representada pelos cursos Sindicato na Fábrica e Sindicato e Sociedade e a formação especializada nos cursos de Ergonomia, Negociação Coletiva, Políticas Públicas e Formação de Formadores, continuando na perspectiva já antes apontada de qualificar quadros para atuação nas fábricas e nos espaços públicos da região do ABC.

No seu plano de formação¹¹⁹ para esse período, o departamento previu, em suas metas, alcançar 105 alunos na formação básica, 105 alunos na formação especializada, 400 alunos na formação de massa, incluindo atividades em seminários¹²⁰ em maio e setembro de 2003, atividades de preparação dos cursos¹²¹ e atividades de organização.

O período de realização dos cursos estava previsto e aconteceu entre março de 2003 a agosto de 2004. Para o segundo semestre de 2004, estava prevista uma atividade de sistematização e avaliação com a produção de cadernos documentando esse processo.

¹¹⁸ SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Departamento de formação. **Programas de formação 1999-2002**. SBC, [s/d] Acervo digital do departamento.

¹¹⁹ SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Departamento de formação. **Plano de formação 2003/2005**. SBC, digitalizado em acervo do departamento. [s.d]

¹²⁰ Os seminários previstos no Plano estavam divididos em “Seminário Internacional – Sindicatos num cenário de liberdade e autonomia sindical” a ser realizado em maio/2003 e “Câmara Setorial do Setor Automotivo”, em setembro de 2003.

¹²¹ Entre essas atividades, estavam previstas 16 oficinas específicas com equipes por programa, 18 oficinas temáticas ou metodológicas e 20 oficinas ‘Século XX: sindicalismo e cidadania’.

A tabela 2.3 faculta uma visualização da intensidade de atividades do departamento no período. Inclui o total dos cursos do programa de formação de dirigentes e educadores, além de demandas relacionadas ao planejamento de diferentes grupos, no período de março de 2003 a agosto de 2004.

Tabela 2.3 – Número de atividades e participantes, por curso, março 2003 a agosto 2004.

Curso	No.oficinas preparatórias	Atividades presenciais	Círculos Estudo	No. participantes
Sind.FábricaIII	30	09	225	67
Sind. Sociedade	30	09	81	24
Form.formadores	08	40	--	20
Negoc.ColetivaII	12	06	16	22
Polít.PúblicasII	17	08	12	22
Oficinas PFE*	---	46	--	15
Of.Plan**,VW	--	03	--	60
Of.Plan.Jovens	04	01	--	35
Of.Plan.Mulheres	03	01	--	30
Of.Plan.TB/SBC	06	02	--	75
TOTAL	110	125	334	370

Fonte: Elaboração própria com base SMABC – Departamento de formação. **Atividades realizadas – março de 2003 a agosto de 2004.** São Bernardo do Campo, [s/d]

*Oficinas do Programa de Formação de Educadores – oficinas temáticas e metodológicas** Oficinas de Planejamento

Quanto à formação de massa do mesmo período, ver tabela 2.4.

Tabela 2.4. – Número de horas-aula, participantes e turmas, por curso, março de 2003 a agosto 2004

Curso	Horas-aula	No.participantes	No. turmas
Sindicato Cidadania	566	2400	56

Fonte: Elaboração própria com base SMABC – Departamento de formação. **Atividades realizadas – março de 2003 a agosto de 2004.** São Bernardo do Campo, [s/d]

A tabela 2.4. demonstra que a participação no curso de massa desenvolvida no período de um ano e meio atingiu 2400 alunos, em 56 turmas, com uma média de 43 alunos por classe; o número de horas-aula, por turma, foi de 10 horas distribuídas no período acima.

Para os anos de 2005 e 2006, não foram encontrados dados que quantifiquem os resultados dos cursos; pode-se vislumbrar o que foi previsto no quadro 2, com dados do “folder” de divulgação dos cursos 2005-2007¹²², no qual podem ser verificados os cursos de curta duração e de um semestre oferecidos no período e número de vagas para os anos de 2005 e 2006.

Ainda que a divulgação dos cursos pressuponha uma aprovação de encaminhamento e abertura de vagas, não foram encontrados dados exatos dos números dos participantes dos cursos nesse período.

Uma observação a ser feita a partir dessa previsão é a duração dos cursos oferecidos, em sua maioria, de um semestre; embora sejam ainda de longa duração, apresentam um perfil mais curto.

¹²²SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Departamento de formação. **Folder de divulgação dos cursos 2005-2007 – formação de dirigentes.** São Bernardo do Campo, SP,[s.d]

Quadro 2– Cursos oferecidos, duração, período, no.vagas e público, 2005-2006

Cursos	Duração	Período	No.vagas	Público
Form.de base	2 dias	A partir março 2005	25 por turma	Trabalhadores, militantes, cipeiros e dirigentes
Formação geral	1 semestre	Abril/julho 2005	75	Militantes e dirigentes
		Agosto/dez2005	50	
Sind.Fábrica	1 semestre	Março/julho 2006	75	Militantes e dirigentes
Negoc.Coletiva	1 semestre	Agosto a dez 2005	50	Militantes e dirigentes
Políticas Públ.	1 semestre	Março/julho 2006	25	Militantes e dirigentes
Form.formadores	1 semestre	Março/agosto2005	25	Militantes e dirigentes

Fonte: Elaboração própria com base em SMABC.Departamento de Formação.**Folder de divulgação com ficha de inscrição. Cursos 2005-2007. Formação de dirigentes.**São Bernardo do Campo, SP [s.d]

Para finalizar esse mapeamento dos cursos e número de participantes, incluo, na Tabela 2.5, o número de atividades, participantes e horas de formação por curso, no período de 2007; na Tabela 2.6, o ano de 2008; na Tabela 2.7, o ano de 2009 e, na tabela 2.8, os totais do período de 2007-2009.

As próximas tabelas tiveram como fonte de dados os relatórios de atividades que passaram a ser padronizados a partir do ano de 2007. Esse fato nos permite comparar melhor o desempenho nos diferentes anos com dados que permitem ver não somente número de participantes, mas a intensidade das atividades por meio das horas de formação e número de atividades.

Foram incluídos, nas próximas tabelas, os dados do curso de formação de massa “Sindicato e Cidadania” juntamente com todos os cursos de formação para dirigentes, por estarem em um mesmo padrão, ou seja, exprimindo atividades, participantes e horas de formação. A comparação entre os dois programas nos dá uma dimensão interessante dos diferentes pesos em carga horária.

Outro aspecto a ser notado é que há um curso voltado ao aprimoramento da comunicação, o de “Comunicação e Expressão”, que não se encaixa necessariamente em nenhum dos dois eixos citados.

Tabela 2.5 – Número de atividades, participantes e horas de formação por curso, 2007.

Cursos	Atividades	Participantes	Horas de formação
Sind.e Cidadania	112	855	237
Comunic.Expressão	88	46	346
Sindicato e Política I	65	34	195
Sindicato e Política II	08	34	160
Form. Formadores	04	10	64
Negociação Coletiva	02	30	30
TOTAL	279	1009	1032

Fonte: Elaboração própria com base em SMABC. Departamento de formação. **Relatório de atividades da formação 2007**. SBC, 2007. Acervo digital do departamento.

Observe-se, na Tabela 2.6, que o programa manteve alguns cursos e criou outros, de acordo com a necessidade requerida. Ainda nessa tabela, deve-se observar que as atividades dos cursos concentraram-se somente no primeiro semestre de 2008, em razão das eleições, à exceção do curso Comitê Sindical de Empresa (CSE).

Tabela 2.6 – Número de atividades, participantes e horas de formação por curso, 2008.

Cursos	Atividades	Participantes	Horas de formação
Sind. e Cidadania	36	1140	72
Comunic.Expressão	22	22	66
Form.Formadores	05	14	64
Negociação Coletiva	Sem inform.	12	24
CSEI	17	40	51
CSEII	05	20	321
TOTAL	85	1248	616

Fonte: Elaboração própria com base em SMABC. Departamento de formação. **Relatório de atividades da formação 2008**. SBC, 2008. Acervo digital do departamento.

Tabela 2.7 – Número de atividades, participantes e horas de formação por curso, 2009.

Cursos	Atividades	Participantes	Horas de formação
Sind.e Cidadania	40	1140	120
Comunic.Expressão	19	28	57
Form.Formadores	04	11	72
OLT	05	21	72
Sind.na Fábrica	04	26	68
Cinema	05	15	15
Economia	04	35	16
TOTAL	81	1276	420

Fonte: Elaboração própria com base em SMABC. Departamento de formação. **Relatório de atividades da formação 2009**. SBC, 2009. Acervo digital do departamento.

Na tabela 2.7, entenda-se o curso OLT por Organização no Local de Trabalho. Os cursos todos são voltados somente para dirigentes e militantes, exceto Sindicato e Cidadania, já mencionado, e o curso de Cinema, aberto à categoria.

Na tabela 2.8 encontram-se os totais das atividades, participantes e horas de formação, por curso, do período 2007-2009.

Tabela 2.8 – Totais trienais das atividades, participantes, horas de formação por curso, 2007-2009.

Cursos	Atividades	Participantes	Horas de formação
Sind. e Cidadania	188	3135	429
Comum.Expressão	129	96	469
Sind. e Política I	65	34	195
Sind. e Política II	08	34	160
Form.Formadores	12	35	200
Negociação Coletiva	03	42	54
CSEI	17	40	51
CSEII	05	20	321
OLT	05	21	72
Sind. na Fábrica	04	26	68
Cinema	05	15	15
Economia	04	35	16
TOTAL	445	3533	2068

Fonte: Elaboração própria com base em SMABC. Departamento de formação. **Relatório de atividades da formação 2007-2009.** SBC, 2007- 2009. Acervo digital do departamento.

Verifica-se, na tabela 2.8., o número expressivo de participantes ao longo dos anos 2007-2009, observando-se, ainda, que do total de 3533 participantes, 3135 (88,7%) correspondem à formação de massa e 398 (11,3%) à formação de dirigentes e representantes em diferentes cursos.

Mas, esses dados, ao se considerarem horas de formação e número de atividades, revelam a importância dada à preparação dos seus quadros dirigentes no chão da fábrica ou política local. Enquanto para o Curso Sindicato e Cidadania, na formação de massa realizam-se 188 atividades (42,24% do total), por meio de 429 horas de formação (20, 74% do total), todos os cursos voltados aos dirigentes constituem 257 atividades (57, 75%) com acúmulo de 1639 horas de formação, refletidas em expressivos 79,25% do total de horas de formação do departamento.

A leitura dos planos de trabalho e de suas perspectivas, nessa década, contribui para compreender que a organização da estrutura do departamento e do programa de formação, ao que se refere à tarefa política atribuída em 1999, adequa-se às discussões e necessidades políticas do coletivo.

O quadro mais geral do programa foi delineado no sentido de esclarecer quais atividades e cursos realmente aconteceram a partir da definição da proposta em 1999; e, também, poder analisar se, de uma maneira mais geral, foi um processo coeso e articulado, afinado com a meta de qualificar seus dirigentes para a ação sindical na fábrica e também criar condições de ter quadros que pudessem interferir no plano da política pública local e regional.

Nos próximos capítulos, os eixos de atuação são examinados em detalhe para que tenhamos condições de entender o processo de como essa experiência é pensada e construída.

3. “Sindicato na Fábrica” e desdobramentos - o coletivo discute sua ação e estratégia no chão da fábrica

3.1. Aspectos gerais e núcleos conceituais do programa

Como tratado nos capítulos anteriores, a preocupação com as transformações no mundo do trabalho já estavam presentes para a categoria, que buscava, desde o início da década de 1990, novas alternativas de atuação na fábrica.

Entretanto, a definição da nova política, em 1999, estabelece um limite para esta pesquisa, até mesmo por entender que é um diferencial que se inicia naquele momento e continua até agora por meio dos dois eixos de ação definidos: ação na fábrica e na sociedade. Este capítulo se dedica ao primeiro.

Em um primeiro momento, analisam-se os cursos voltados ao eixo de ação sindical na fábrica, considerando a construção dessa experiência formativa no seu percurso histórico, com ênfase no entendimento do que consistiu o processo de socialização, como uma atividade voltada à educação e ação política sindical. Para tal, utilizam-se os materiais didáticos de alguns cursos, depoimentos das entrevistas realizadas e alguns documentos extras que possam trazer mais compreensão a esse processo, como os perfis de alunos¹²³ que realizaram o curso Sindicato na Fábrica III e memória do curso CSE II.

Como segunda seção, partimos da perspectiva, já antes contemplada, para discutir em que medida há relações com as práticas políticas e estratégias sindicais do período, explorando dificuldades e tensões existentes entre a concepção e prática do programa procurando compreender os seus desafios.

Para exame dessa experiência em sua construção, percebemos que, embora o eixo de ação sindical na fábrica formalmente não tenha núcleos diferentes, os seus cursos apontam para dois núcleos conceituais. Por um lado, o entendimento da reestruturação produtiva e os novos marcos de atuação na fábrica, expressos por meio do programa “Sindicato na Fábrica”

¹²³ Esse material “perfil do aluno” trata de questionário aplicado nos cursos SFIII e Sindicato e Sociedade II pelo departamento de formação, no momento da realização dos cursos, cujo objetivo era caracterizar o grupo de participantes. Embora não seja material em série que possa ser comparável, permite um olhar ainda que pontual, explorador do momento em que se fazia o curso, mostrando a percepção por parte dos militantes e dirigentes que ali estavam. Apresenta-se como uma possibilidade de explorar a característica do grupo e suas expectativas nesse processo.

(SF), que já tivera início como formação básica em cursos de longa duração no ano de 2000, com desdobramento em curso de especialização nessa mesma linha, tal como Negociação Coletiva (NC), e, por outro lado, nas demandas relacionadas principalmente à ação no local de trabalho, expressa, por exemplo, nos cursos: Comitê Sindical de Empresa (CSE I e II), Organização no Local de Trabalho (OLT) e Trabalho de Base (TB).

Esses núcleos conceituais são analisados no estudo dos conteúdos específicos do material didático e na concepção pela equipe de formação – principalmente por meio da discussão metodológica -, juntamente com os depoimentos que podem expressar melhor a experiência em seus avanços e desafios.

Ainda com relação à construção dessa experiência, vista principalmente na intencionalidade da ação institucional do SMABC, pode-se dizer que o material didático dos cursos contribui com elementos para a compreensão das inflexões ocorridas no programa, as quais, avalia-se, são reflexo das dificuldades e tensões existentes na construção e vivência dessa experiência formativa e em uma busca de adequação às necessidades de seus participantes.

O material didático utilizado nos cursos ao longo desses dez anos, na sua maioria documentado no acervo do departamento, apresenta versões e organização diferenciada em especial em cursos de caráter central, exemplificados nesse eixo de ação na fábrica, pelo Sindicato na Fábrica, Negociação Coletiva e CSE.

Diante do objetivo da pesquisa de ter um quadro representativo dos cursos mais importantes e, igualmente, com o propósito de explorá-los com um pouco mais de profundidade, tive que fazer escolhas de cursos e versões que permitissem esses requisitos.

No caso do curso SF, com várias versões, optou-se por analisar a série com mais exemplares disponíveis, no caso, o SF III por entender que poderia ter uma ideia mais clara das ementas, textos, referências de dinâmicas e exercícios e discussões planejadas em todas as unidades. Ele já expressa algum grau de maturidade do desenvolvimento do curso, não só pelo fato de ter sido realizado entre março de 2003 a agosto de 2004, mas, por refletir outras experiências anteriores¹²⁴. Sempre que possível, serão trazidos elementos das outras versões, que apareçam nos depoimentos para termos uma ideia das inflexões.

¹²⁴ Na tabela 3.1 pode-se constatar que houve antes dessa versão, o Sindicato na Fábrica I e II, no período de 2000-2002.

Outro critério sobre o tipo de material analisado é a forma de registro do curso; com uma preocupação mais voltada para a organização do local de trabalho, foi escolhida a memória do curso CSE II. Com formato diferente do Sindicato na Fábrica, esse material traz muito mais elementos de avaliação do percurso formativo, além da explicitação do conteúdo e atividades. É um material de 2008, portanto, mais recente e que, além do núcleo conceitual diferenciado, permite-nos entrever dinâmicas e inflexões no trabalho mais recentemente.

Outro curso em que há uma dedicação de entendimento do percurso formativo é o de Negociação Coletiva, pelo seu caráter central na estratégia desse sindicato, que desenvolve, desde o início dos anos 1990, ações sindicais voltadas a essa perspectiva. Escolhi o material da NC III, curso realizado no segundo semestre de 2005.

Dessa forma, permite-se a análise de momentos diferentes ao longo do período estudado, acreditando-se poder vislumbrar melhor as mudanças do programa, da sua organização, os diferentes períodos, sem perder de vista o conjunto temático.

Essas mudanças em alguns pontos do trajeto formativo, no departamento de formação, devem ser contextualizadas não somente como alterações formais nos programas e materiais didáticos. Interpreta-se aqui que podem demonstrar dificuldades e desafios que se apresentaram à equipe, como por exemplo, o questionamento da densidade do material e, paradoxalmente, uma dificuldade de parte do público-alvo com relação ao aproveitamento do curso.

Na análise do material didático e metodologia proposta de trabalho, percebe-se que o método não é somente formalidade pedagógica e por isso deve ser analisado; ao longo da pesquisa, há dados de que ele não pode ser dissociado da política, razão do interesse em perscrutar o “fazer” da formação. A construção do conhecimento respeitando-se a realidade dos trabalhadores, que retorna em apoio à ação sindical e política como qualificação de dirigentes e militantes é um elemento para se pensar na não neutralidade do conhecimento ali compartilhado.

Pressupomos que a análise do material didático ilumina, por meio das ementas, atividades previstas, programa, textos dos cadernos, como essa experiência foi planejada e pensada pelos formadores. Acredito, entretanto, que as entrevistas realizadas trazem, em contrapartida, elementos da vivência real, para além do que foi planejado, incorporando

análise das dificuldades e atividades que de fato foram centrais. O material empírico das entrevistas traz elementos importantes para a percepção das tensões e avanços do programa.

Além dos cursos, procura-se revelar, dentro do conjunto de atividades relacionadas a essa demanda para a atuação fabril, o fazer de uma delas: os seminários de planejamento das montadoras e regionais, sendo que esse último abrange as pequenas e médias empresas. Oficinas de planejamento também são mencionadas nos relatórios do departamento.

Todos esses cursos e atividades inserem-se no Programa de Formação dos Dirigentes (PFD), sendo direcionados para militantes e, principalmente, dirigentes com representação na fábrica. Estabelecendo um marco em relação ao que existia antes do 3º Congresso, esses foram caracterizados pela sua longa duração, que ia de um ano a um ano e meio de percurso formativo no início do programa, a cursos de um semestre a um ano no período mais recente.

Essas atividades resultaram em um número relevante de militantes e dirigentes que passaram pela formação no período, aliado à perspectiva de atuar com profundidade no trabalho formativo, que se estabelecia em muitas horas de trabalho presenciais, de estudo em grupo e individual. Complementa essa formação de dirigentes, a formação de massa expressa no Sindicato e Cidadania, que será observado no último capítulo por estar relacionado à política de formação de formadores.

A fim de termos uma visão geral dos cursos nesse eixo de atuação, no período estudado, dispomos na Tabela 3.1. os cursos por período e números de participantes registrados nos relatórios.

Na tabela 3.1, podem ser verificados os cursos que constam dos relatórios e balanços do departamento relacionados, apenas, ao eixo da ação na fábrica. É necessário lembrar que iremos estudar, prioritariamente, nesse capítulo, esta linha de cursos voltada aos militantes e dirigentes com representação.

Tabela 3.1- Cursos e média de participantes por período ou ano

Períodos	Cursos	Média de participantes
2000-2002	Sindicato na Fábrica I	103
2000-2002	Sindicato na Fábrica II	44
2000-2002	Formação membros CSEs	94
2000-2002	Trabalho de base	58
2000-2002	Negociação Coletiva	13
2003-2004	Sindicato na Fábrica III	67
2003-2004	Negociação Coletiva II	22
2003-2004	Oficina de planejamento VW	60
2003-2004	Of. de plan.TB/SBC*	75
2005-2006	Negociação Coletiva	50(previsto)
2005-2006	Sindicato na Fábrica	75(previsto)
2007	Negociação Coletiva	30
2008	Negociação Coletiva	12
2008	CSE I	40
2008	CSEII	20
2009	OLT	21
2009	Sindicato na Fábrica	26
2009	Economia	35
		720+125(previstos)=845

Fonte: Elaboração própria com base em relatórios e balanços dos períodos, fornecidos com dados computados pelo Departamento de Formação, SMABC, São Bernardo do Campo.

*Oficina de Planejamento de Trabalho de Base/São Bernardo do Campo.

Na compilação dos dados, observamos que os anos de 2005 e 2006, embora tenham registrado a existência de cursos dados, não há precisamente o número de participantes de fato, constando nessa tabela o número de vagas oferecidas em folheto de divulgação.

De qualquer forma, partimos da constatação de que mais de oitocentos militantes e dirigentes participaram de cursos de longa duração de formação, de seis a dezoito meses de duração. Nas seções seguintes, iremos analisar esse contexto e os cursos realizados.

3.2. Os cursos do eixo Sindicato na Fábrica – a construção da experiência formativa

3.2.1. O início da experiência

Como já mencionado antes, os cursos tiveram um desenvolvimento na década estudada, que expressou, ao terem sua prática observada mais de perto, pontos de inflexão e mudanças que decorreram da discussão das necessidades do coletivo metalúrgico na sua ação sindical, como também fizeram parte de uma adequação e qualificação do programa. A sua trajetória apresenta dificuldades e desafios experimentados, contornados, fato que observamos principalmente nos relatos das entrevistas.

Antes mesmo da implantação do programa “Sindicato na Fábrica”, foram realizadas na Escola Sindical São Paulo, da CUT, com a coordenação de Alexandre Sgreccia que, à época, era seu coordenador pedagógico, vinte oficinas com dirigentes formadores do SMABC para discutir as mudanças do mundo do trabalho, conforme já recuperamos no capítulo 1, o que aconteceu em período de transição desse novo programa.

Essas oficinas são lembradas pelos dirigentes como uma experiência relevante para o entendimento sistêmico do que acontecia na conjuntura naquele momento.

Mas, no início do curso Sindicato na Fábrica no SMABC, houve alguns obstáculos quantitativos e qualitativos. Como já analisamos, previamente, no processo de mudança do departamento de formação, não havia muitos formadores e a demanda estava reprimida, sem falar na própria necessidade de reflexão dos conteúdos e temas importantes para aquele momento delicado para a ação sindical.

Walter de Souza Filho, dirigente da Mercedes Benz que, desde 1995, atua também como formador voluntário, lembra que esse período inicial do ano 2000 foi de baixa quantidade de formadores voluntários:

[...] Quando nós debatemos essa mudança, uma mudança na forma de fazer formação de dirigentes, basicamente os formadores daqui eram três: eu, Gustavo e a Bibiane.[...] O Gustavo era trabalhador da Volkswagen, que trabalha hoje na Universidade Federal do ABC. Ele era um trabalhador que tinha experiência em educação, porque ele trabalhou em Angola... [...] ele trabalhou na educação em Angola. [...] Eu, que fui resistindo, e a Bibiane, que a gente pode dizer que foi da categoria, porque o marido foi da categoria, foi funcionário da formação, o Newton Basile e foi metalúrgico.

Recupera ainda, a equipe presente naquele momento:

[...]Então, éramos nós em termos de formadores voluntários, com a equipe do departamento que tinha o Alex, já como coordenador pedagógico, a Célia¹²⁵, recém-contratada; o departamento passou por uma reestruturação, o Salvador, a Rita, que era remanescente do grupo de formadores técnicos anteriores.[...]

Se é verdade que apontavam desafios e dificuldades na implantação do programa, também entreveem-se os resultados logo no início. Perguntado sobre como foi o impacto da primeira versão desse programa em 2000, Alexandre Sgreccia nos dá uma descrição minuciosa da experiência:

O primeiro resultado, feitas as oficinas naquele grupo, foi trabalhar a ideia de como traduzir para uma proposta concreta de formação, para um plano de trabalho, as diretrizes que tinham sido aprovadas¹²⁶ naqueles dois grandes eixos, a ação na fábrica e a ação na sociedade. Foi daí que surgiu o programa Sindicato na Fábrica, de um lado, para focar nas transformações que estavam ocorrendo no mundo do trabalho e pensar que alternativas estavam sendo criadas para enfrentar essas transformações. E de outro lado, toda a estratégia do sindicato para buscar alternativas, para além da fábrica, para a questão do desemprego: a atuação na Câmara Setorial e na Câmara Regional que tinham balizado a ação do sindicato nesse campo. Estávamos diante desse desafio de como concretizar o projeto de formação indicado naquelas diretrizes. A primeira tarefa foi desenvolver a primeira versão do curso Sindicato na Fábrica. Preparamos os dirigentes para compreenderem a complexidade do tema naquela sequência de oficinas. Agora trata-se de ir além, de traduzir toda essa reflexão numa proposta formativa. A primeira versão do Sindicato na Fábrica foi um sucesso de público. Acho que foi o primeiro impacto. Na realidade, não tínhamos formadores suficientes para dar conta, o número de formadores profissionais era reduzido e os formadores voluntários estavam sendo formados. Para dar conta da experiência foi preciso que vários formadores voluntários com maior experiência assumissem a sala de aula, como foi o caso do Souza¹²⁷ e do próprio Gustavo. Tínhamos, se não me

¹²⁵ Walter refere-se à Célia Cristina Cappucci Maia Negrão Caldas, Maria Rita de Miranda e Salvador Garcia Rossi.

¹²⁶ No 3º Congresso dos Metalúrgicos, como já mencionamos previamente.

¹²⁷ Ele se refere ao dirigente, também entrevistado, Walter de Souza Filho, atual coordenador do programa “Trabalho e Cidadania”, com longa prática formativa nesse sindicato. Quanto ao outro formador, também voluntário, trata-se de Gustavo Galati que, segundo informação de Souza, hoje leciona na Universidade Federal do ABC, UFABC.

engano, cinco turmas na primeira versão do Sindicato na Fábrica¹²⁸. Levávamos o pessoal para o Cajamar nos finais de semana. Daqui saíam vários ônibus e carros. O pessoal ficava lá sexta, sábado e domingo e era muito interessante. Juntávamos cerca de cento e vinte pessoas, em torno desse eixo Sindicato na Fábrica. Além da ação que rolava na sala de aula, seguindo o roteiro que havia sido construído previamente, havia os momentos de encontro de todo mundo, na hora do almoço, depois do jantar, então havia muita troca de informações.

Indagado se os dirigentes ficavam hospedados no Instituto Cajamar, durante o curso por todo o final de semana, Sgreccia confirma e reafirma a importância da troca de experiências e sociabilidade propiciadas pela atividade que, ao permitir essa extensão de vivências, criava a possibilidade de se trocar ideias sobre o que acontecia nas fábricas, demonstrando uma preocupação com um conteúdo dos cursos que não fosse dissociado da vivência política real:

[...] Ficavam lá. Essa sociabilidade fazia com que as pessoas também trocassem muitas informações, não só sobre a discussão em sala de aula, mas sobre o que estava acontecendo nas fábricas. Foi uma efervescência, uma experiência assim que se deu super bem. Enquanto os formadores assumiram essa parte do projeto, que era a primeira versão do Sindicato na Fábrica, eu assumi junto com os técnicos da subseção do DIEESE, o primeiro programa de negociação coletiva, que aprofundava os temas do Sindicato na Fábrica com base numa reflexão mais ampla sobre o papel da negociação coletiva na transformação das relações de trabalho. Era outro público, não era o pessoal que estava chegando no CSE, mas dirigentes mais experientes das fábricas.

A socialização nesses encontros no Sindicato na Fábrica é lembrada como um excelente espaço de integração dos participantes por Carlos Alberto Gonçalves, o Krica, que hoje é o responsável pela articulação do sindicato com os movimentos sociais:

[...]... havia nos cursos, duas, três turmas; então eram mais de 100 militantes e dirigentes sindicais ali interagindo. Esse processo de você ficar dois dias fora[...] em Cajamar, esse período que você ficava fora já era uma bela integração, porque passava a conhecer não o dirigente sindical, mas o ser humano. Você começa a lidar com uma série de questões, porque você está numa reunião onde às vezes uns conseguem ser mais extrovertidos, outros não, são mais centrados, mais sérios... quando você está em um ambiente descontraído, você conhece de fato as pessoas, então você passa a criar uma relação que te possibilita tanto cobrar mais a atuação, quanto também conhecer os problemas. Às vezes as pessoas são cobradas para dar resposta da necessidade de atuação, mas a gente não sabe, às vezes está com alguma dificuldade, enfim com algum problema pessoal. *Então essa integração, essa possibilidade de ficarem dois dias já é uma bela formação porque cria essa possibilidade de você enxergar no dirigente sindical um amigo, companheiro, a companheira.[...](grifo nosso)*¹²⁹

Se a atuação sindical normalmente, pela sua natureza, tende a uma certa tensão porque envolve situações de conflito e debate, nos dois depoimentos acima pode-se vislumbrar uma

¹²⁸ Walter de Souza Filho informou em sua entrevista que eram cinco turmas de vinte e cinco participantes cada. Na tabela 2.2, pode-se observar que o número médio de participantes no Sindicato na Fábrica I foi de 103 pessoas, o que corresponde à observação feita de memória por Alex e Walter.

¹²⁹ Depoimento de Carlos Alberto Gonçalves, o Krica, em entrevista concedida em 18 de novembro de 2010, São Bernardo do Campo, SP

possibilidade de integração do indivíduo. O coletivo, numa vivência compartilhada com intensidade, acaba por integrar todos por meio dessas relações, é humanizado nessa experiência de alguma forma.

A formação nessa fala é, também, a formação humana da compreensão do outro; uma forma de compartilhar e vivenciar uma identidade comum, o *companheiro*, a *companheira*.

Mesmo considerando que essa visão pode ter a mediação da experiência e percepção desse dirigente, que já tem na sua trajetória militante, a Juventude Operária Católica (JOC), o que provavelmente despertou um olhar mais acentuado para esses aspectos, a vivência experimentada da forma como é relatada tem boas possibilidades de proporcionar essa troca.

Enfatizando ainda a dinâmica, esse dirigente se recorda do quanto a metodologia de trabalho nos cursos é importante no conhecimento das diferentes realidades existentes na ação sindical:

[...] É outra questão que eu acho importante, os ciclos de estudo, é que você começa a perceber a realidade de outras empresas, começa a perceber que o problema que acontece na sua fábrica não é um problema porque a fábrica é ruim, é um problema estrutural. Não é a Cofap que é ruim, não é a Sax que é ruim. A Cofap não faz a reestruturação porque ela é ruim, mas é um problema estrutural. Então você começa a perceber que não adianta ficar: vou procurar um emprego melhor. Você tem que conjuntamente fazer melhorar o seu, isso é importante. E o que a dinâmica também possibilitava, é que você pegava uma experiência cutista e você tinha que criar as soluções; houve uma dinâmica em que dividiu, um grupo era de trabalhadores, era trabalhador que não tem mandato, o outro eram os trabalhadores representantes, e outro grupo era o patrão. Então, olha, o problema é esse e vocês...[...]

A opinião do dirigente acima reporta ao que observamos na pesquisa sobre as chamadas situações-desafio, com dados sobre o que realmente está se passando nas fábricas e para os quais se procuram soluções, com base nos estudos realizados. Trata-se de um recurso metodológico mencionado com frequência nos documentos e relatos.

A associação do conteúdo a uma realidade concreta vivida pelos trabalhadores é também enfatizada por Walter de Souza Filho quando fala da matéria-prima dos cursos:

[...] Tudo o que está discutido no Sindicato na Fábrica, os exercícios de mapeamento produtivo, de negociação da reestruturação produtiva, era resultado do que ocorria na fábrica, com o grande desafio de não ser um curso de montadora. Porque o exercício não foi feito com montadora, foi feito com autopeças. O exercício da Trend, do primeiro SF, nós fizemos só uma bancada de negociação para cinco turmas. Meu Deus! Foi a primeira vez que eu vi uma negociação na minha vida, a única vez, não eu vi outra vez, onde se juntaram as cinco turmas: tinha torcida na negociação. Foi algo assim que não existe, algo surreal. Aquilo não ocorre, mas foi interessante. [...]

Indica como teve mudanças no percurso formativo, inclusive do material:

[...] Agora, o SFII com o aprendizado do SFI, foi uma repetição com aprimoramento; permitiu um resultado de negociação que foi sistematizada e com essa sistematização dessa mesma experiência da Trend, nós utilizamos como matéria-prima para o curso de negociação coletiva. [...]

A adequação da formação à realidade da fábrica é, a todo momento, lembrada pelos dirigentes entrevistados; o conhecimento só faz sentido se associado a uma visão de libertação da situação vivenciada. Adilson Gatti¹³⁰, 46, metalúrgico desde os vinte anos e na Volkswagen desde 1995, associa a necessidade de compreensão do novo momento e desafio no processo de reestruturação produtiva dos anos 1990, de entender a questão da negociação, com a impossibilidade de se continuar mantendo o que eles chamavam no período anterior ao 3º congresso de cursos de “prateleira”, com “modelinho” pronto:

[...] Você tinha todo esse processo de mudança de política empresarial em relação ao trabalho, a enfrentar os trabalhadores, a enfrentar a organização sindical com novos métodos gerenciais, essa coisa de superação de Taylorismo, enfim, uma disputa maior pelo trabalhador. Isso o sindicato tinha que discutir para ver como enfrentar; e também nesse processo, dentro dessas mudanças, a avaliação era de que o sindicato, estava superada aquela ideia de que o sindicato era do portão para fora. Quer dizer, o nosso sindicato já tinha uma tradição de trabalhar lá desde o início pela questão da comissão, pela organização do local de trabalho que originou a criação das comissões de fábrica, principalmente nas montadoras e em algumas autopeças. Mas estavam surgindo outros desafios, que era a questão de negociação, vamos falar assim, negociação no local de trabalho. Como é que você interfere nessa fábrica do jeito que ela estava se alterando? Como você capacita as lideranças, a militância para desenvolver esse trabalho? Então foi aí que começou a surgir esse questionamento da diretoria, departamento de formação, de como fazer isso. Porque havia um outro movimento, que aqueles cursos que a gente tinha, que era aquele modelinho, que a gente falava, de prateleira, que era antes de 99...[...]

O novo contexto das transformações no mundo do trabalho estava exigindo, conforme esse dirigente, não só dentro da fábrica, mas na militância sindical, uma formação mais sistematizada, que correspondesse às mudanças em curso. É outro discurso que se instala na fábrica, quando ele se refere aos novos métodos gerenciais. Em um cenário mais complexo de reestruturação, como mencionamos antes, que teve resultados drásticos nos cortes de vagas de trabalho na década 1989/1999, a negociação passa a ser um elemento sobre o qual se tem uma necessidade de aprofundar a reflexão. A ação política não é vista mais só do portão para fora. Gatti ainda enfatiza a ideia dos cursos de longa duração e a relação com sua estruturação para melhor capacitação dos dirigentes:

[...]... então você também tinha essa ideia de ter cursos, onde se dava um curso mais estruturado; quando eu falo de maior duração, um curso mais estruturado com começo, meio e fim, enfim, para você também mensurar um pouco a evolução do desempenho, da atuação dos nossos militantes, ou da nossa ação sindical no chão da fábrica para estar enfrentando essa realidade da fábrica que era nova, uma fábrica

¹³⁰ Depoimento de Adilson Gatti em entrevista concedida no dia 11 de novembro de 2010, em São Bernardo do Campo, SP.

mais flexível. E a partir também da nossa concepção de sindicato: para nós, sindicato não se resume a prédio ou diretoria, quer dizer, o sindicato para nós é o trabalhador, sujeito, encaminhando e solucionando problemas, quer dizer, nós não queremos um sindicato que vai ficar chamando a justiça para resolver os problemas, as questões. Quer dizer, uma atuação sindical que resolva de fato o problema lá no local onde ele surge, e na verdade é cidadania, é democracia no local de trabalho, é você disputar com o patrão aquele espaço, que é um espaço privilegiado dele, quer dizer é “propriedade privada minha, aqui eu mando e ...”, enfim, e *você conseguir ter essa capacidade de discutir projeto, reestruturação produtiva: quem está reestruturando? Quem tá discutindo? Reestruturação para quem? Como que o sujeito principal desse projeto, ele só fica de plateia, de torcida... como que entra em campo, mas entra em campo para quê? Para ser manobra, ou para conseguir interferir com qualidade?(grifo nosso)* Então foi todo esse fundo que fez com que a gente reformasse esse plano de formação que a gente tinha, que era esse de cursos de menor duração, de mais “ gavetinhas”, vamos assim dizer, para cursos de maior duração, com elaboração melhor, com essa coisa da avaliação. [...] E também da nova estrutura sindical, porque a nova estrutura sindical para o congresso, tanto a formação teve discussão preliminar como também a nova estrutura sindical que originou os CSEs, que é o sindicato no chão da fábrica. Também fizemos na época seminários, avaliações, enfim, pegando experiências da Europa, de outros países, de como tinha essa representação no local de trabalho e que você tinha que dar um suporte à medida que você sai de uma diretoria como a gente teve aqui de 32, tinha pulado para 64, depois pulou para 200 pessoas...[...]

Desenha-se, na fala desse dirigente, que reflete uma discussão no próprio sindicato, que em um momento de crise e transformação, discutiam-se no coletivo novas possibilidades de atuação, de mudança de foco, de mudança, e por que não, de um marco identitário da categoria, que passava pela formação. Demonstra que estavam em sintonia com as discussões feitas em outros países. A formação é vista como uma capacitação para enfrentar os desafios não no discurso da fábrica, mas no âmbito de atuação política do sindicato. Quando se pergunta: reestruturar para quem, como também se questiona o papel do dirigente no “jogo”, ele faz o divisor de águas: o trabalhador entra no campo para ser manobra ou interferir com qualidade?

Essa preocupação com uma formação mais densa estava na pauta e se expressa na organização do material didático dos primeiros cursos. Era um material mais denso, mais pesado, com cadernos grandes de textos principais e complementares, que são modificados ao longo da década, adequando-se às demandas dos participantes. Sgreccia¹³¹ esclarece as razões desse fato, ao se lembrar dos primeiros materiais didáticos:

[...] No começo, no final dos anos 90 e comecinho nos anos 2000, havia uma grande preocupação nossa com a consistência dos cursos do ponto de vista dos conteúdos. Isto era em parte uma crítica ao trabalho anterior, era muito baseado no senso comum e tinha muito pouco rigor do ponto de vista assim de fazer uma síntese mais criativa do conhecimento, que combinasse aquele conhecimento que o trabalhador é portador àquele conhecimento que ele traz da vida e da experiência fabril, da experiência dele na sociedade com a reflexão sobre temas que é feita na academia. Havia muito pouco

¹³¹ Em sexta entrevista concedida no dia 25 de novembro de 2010, em São Bernardo do Campo, SP.

rigor. Às vezes eles usavam texto, mas prevalecia uma visão de senso comum em relação ao conhecimento produzido nas atividades anteriores à minha chegada aqui. Então com isso, a partir dessa crítica, houve uma preocupação grande em lidar melhor com essa questão da construção do conhecimento e do diálogo entre esse conhecimento que o trabalhador é portador e o outro conhecimento mais sistematizado no mundo acadêmico. Ao olhar os cadernos do SFI, SFII, primeira versão do Sindicato e Sociedade, você vai ver que os cadernos eram de fato pesadões, com muitos textos, textos básicos, alguns textos complementares e com qual ideia? A de oferecer aos participantes a oportunidade de ter contato com uma formação mais densa, mais consistente das questões que nós discutíamos. [...]

Segundo a coordenação, a densidade desse material exigia uma metodologia que aprofundasse a discussão das atividades presenciais, essas que aconteciam em dois dias bimestralmente, trabalhando as unidades. Nesse primeiro momento do programa, até por volta de 2005, havia uma dinâmica dos círculos de estudo que cumpriam essa função¹³². A sua frequência nos cursos de formação básica, com número significativamente maior do que nos cursos de especialização, demonstram a preocupação com aqueles que iniciavam o percurso formativo, cujo perfil é avaliado pelos formadores como heterogêneo e que, por vezes, apresentava dificuldades de entendimento do material. Alexandre Sgreccia relata como acontecia esse processo de socialização do conhecimento nos cursos¹³³:

[...] Conseguíamos atenuar esse “peso” do material, de várias maneiras. Na atividade presencial, quando utilizávamos esses textos eles eram lidos em grupo. Eram textos razoáveis, não eram textos muito grandes. Organizávamos uma dinâmica em que o pessoal pudesse não só ler, mas fazer o debate do texto lido. E os participantes levavam para casa textos complementares, com roteiros para leitura do próprio texto, fazendo uma ponte entre aquilo que eles tinham lido e discutido em sala de aula e aquilo que eles iam discutir no círculo de estudos. Procurávamos garantir que o pessoal lesse os textos, mas também os compreendesse. Os participantes retornavam para a discussão, depois do curso, nos círculos de estudo. Eles liam os textos complementares em casa e vinham para uma reunião com o formador e quatro ou cinco pessoas. Nessa reunião, seguia-se o roteiro que tinha sido sugerido e fazia-se uma discussão dos textos que tinham lido; verificávamos se eles tinham entendido de fato o material. Era um momento também que voltávamos a discutir as coisas que tinham sido vistas na unidade anterior, na atividade presencial, para ver se o pessoal havia de fato entendido. Era um momento muito rico, onde podíamos perceber como é que estava sendo o aprendizado das pessoas, o que era difícil de se fazer num grupo de vinte, trinta pessoas.

Mas esse trabalho implicava numa ampliação de jornada dos formadores bastante significativa, em um momento já intenso de realização de cursos. Ele continua:

[...] Isso significava que o formador tinha um trabalho pesadíssimo, às vezes ele fazia uma reunião atrás da outra. Todo dia tinha um trabalho de grupo; ele fazia as atividades normais, durante o dia, e no final da tarde, lá pelas quatro e meia, cinco horas, ele ia para o Celso Daniel para reunir o grupo dele. Uma, duas ou três vezes ao

¹³² Na tabela 2.2 pode-se observar que durante o período de 2000-2002, houve 102 círculos de estudo referentes ao curso Sindicato na Fábrica I e 72 com relação ao curso Sindicato na Fábrica II; ainda nesse período, mais 25 círculos no curso Negociação Coletiva. Na tabela 2.4, dos cursos realizados no período de 2003-2004, houve 225 círculos no SFIII e 16 no de Negociação Coletiva II.

¹³³ Em entrevista de Alexandre Sgreccia realizada em 25 de novembro de 2010, São Bernardo do Campo, SP.

longo da semana. Era um trabalho muito fecundo, do ponto de vista do acompanhamento do processo de aprendizagem: você ver de perto as dificuldades que as pessoas tinham de ler um texto e compreendê-lo, então esclarecer as questões que queríamos que fossem reafirmadas no processo de aprendizagem. Mas era um processo muito trabalhoso. Tínhamos que preparar a atividade presencial e preparar o círculo de estudo. Entramos num ritmo assim meio “infernai”. A gente não tinha tempo, só trabalhava. Às vezes fazíamos dois círculos de estudo entre uma unidade e outra. O espaço entre as unidades presenciais eram às vezes de um mês e meio, para permitir exatamente essa dinâmica: do cara ir para casa, ler um texto, vir para o círculo de estudo, vir para outro círculo de estudo. No primeiro círculo de estudo trabalhávamos questões que haviam sido vistas na unidade anterior, a partir da leitura de textos complementares. No segundo, introduzíamos o tema em que seria discutida a unidade seguinte. Esse processo, essa metodologia, ajudava a resolver o problema dos textos mais densos. Foi um processo muito rico de aprendizagem, porque quem fez esse trabalho com seriedade, quem participou da experiência, de fato cresceu. [...]

Célia Cappucci¹³⁴, formadora profissional contratada desde 1999, acrescenta que essas atividades duravam cerca de três horas, exemplificando como eram as tarefas atribuídas ao pequeno grupo:

[...] Saíam com uma proposta de uma leitura ou de roteiro de mapeamento. O círculo de estudos era uma interligação entre a unidade que passou e a que vinha. Era um ponto de ligação entre as duas. A tarefa que eles saíam de sala de aula prá executar, eles trabalhavam no círculo e dependendo da tarefa terminavam ali; vamos supor que fosse um texto para ler e responder. Fazia essa coisa e dali, se você tivesse uma pequena sistematização dos dados com o grupinho, levaria com o grupo toda parte de uma sistematização composta na sala de aula. Então era uma coisa que fazia sempre a reflexão do que se tinha sido e já apontava... Normalmente se tinha texto, eram textos que iam ajudar no texto que ia vir, abria o tema. Desse jeito era muito mais próximo da pessoa. Por mais que a pessoa tivesse dificuldade, lia junto, discutia, tinha outra forma de fazer que ajudava.

Essas atividades intermediárias, entretanto, seguiram até aproximadamente 2004, 2005, conforme Célia; a interrupção desses círculos está associada a uma demanda de trabalho crescente da equipe como lembra o coordenador em seu depoimento, e esse fato é lamentado por todos. Célia lembra que a mudança da dinâmica com a retirada dos círculos de estudos foi uma perda na possibilidade da proximidade com os problemas do grupo de participantes:

[...] Isto foi um super prejuízo, porque lá você conhecia, com quatro ou cinco pessoas, as dificuldades, conhecia a realidade, muito mais do que eu conheço hoje, com trinta. Eu conheço muito menos do que eu conhecia naquele momento. Naquele momento, mesmo havendo uma coisa mais complexa, em termos daquilo que estava estruturado para a aula, você tinha mais condição de chegar mais perto. É uma contradição, mas havia condição de chegar mais perto porque você conhecia melhor as pessoas, sentia mais as dificuldades da fábrica, de escrita, de várias habilidades que apareciam, as dificuldades as mais variadas apareciam mais. As pessoas também podiam falar mais: eu não estou entendendo isso ou aquilo; acontecia nesses momentos de grupo pequeno. [...]

¹³⁴ Depoimento de Célia Cristina Cappucci Caldas Maia Negrão, em 03 de dezembro de 2010, São Bernardo do Campo, SP.

Ainda relacionado a esse momento inicial da experiência formativa, o curso Sindicato na Fábrica II, realizado entre junho de 2001 a julho de 2002, sintetiza bem a característica dos cursos nesse período. Conforme sistematização feita pelo departamento¹³⁵, o curso foi iniciado em duas turmas com 65 participantes, “sob a responsabilidade dos formadores Gustavo e Souza, apoiados após por outros formadores: Alemão, Zé Roberto e Wagnão”. Tendo sido iniciado no Instituto Cajamar, a partir da unidade 4, passou a ser realizado no Centro de Formação Celso Daniel, o que permitiu que outros formadores pudessem participar do curso: os formadores profissionais Salvador, Rita, Célia e o formadores voluntários, Paulo Cayres, Calazans e Adilson, sob a coordenação de Alex Sgreccia.

O trabalho das cinco unidades foi constituído em seis atividades presenciais de doze horas cada e, em média, dois círculos de estudo entre as atividades. Conforme esse mesmo documento, houve uma queda na participação nas duas turmas, sendo que a primeira manteve, na última unidade, 69% dos que iniciaram o curso e a segunda, apenas 39% dos que começaram. A avaliação da equipe demonstra, já naquele momento, uma leitura associada também à densidade dos conteúdos:

[...] Vários fatores podem ter determinado essa queda na participação: o longo intervalo de cinco meses (do final outubro de 2001 ao final de março 2002) entre a U3 e a U4; a pouca participação dos cursistas nos CEs (círculos de estudo); a densidade dos conteúdos da U4 e a eventual dificuldade dos participantes de perceberem a relação entre os temas abordados (industrialização do ABC e formação da classe operária) com o eixo central do programa. [...]

O desdobramento do curso se dá a partir do que eles chamam de uma “situação desafio ou situação problema”: “o desafio de negociar uma proposta sistêmica de reestruturação produtiva colocada por uma empresa (Trend Co. do Brasil) ao sindicato”.¹³⁶ O curso era iniciado pelo desafio e ao final o retomava, mas já com a discussão feita no percurso formativo por meio da qual refletiriam a reestruturação produtiva, a organização no local de trabalho e a característica da industrialização no ABC e a formação da classe operária.

Se por um lado, há uma proximidade do problema na vivência da fábrica, a discussão dos elementos das unidades intermediárias apresentava grau de dificuldade razoável. Nessa sistematização do curso, entretanto, foi apontado pelos formadores um resultado positivo de maneira geral:

¹³⁵ SMABC. **Plano 2000-2002- formação básica. Sindicato na Fábrica II.** [s/d]. Arquivo digital do departamento de formação. São Bernardo do Campo, SP

¹³⁶ Ibidem.

[...] Devido ao fato da maioria dos participantes ter sido desafiada pela primeira vez a debater as transformações ocorridas no mundo do trabalho, seus conceitos, a importância da organização do local de trabalho (OLT) para os trabalhadores, nossos princípios e valores e a negociação como alternativa, penso que o resultado final apresentado na última unidade mostrou que a grande maioria dos participantes entendeu o recado dado pelo curso. (afirmações são de formadores responsáveis pelas turmas) [...]

Outra ponderação do documento explicita a heterogeneidade do perfil dos militantes e dirigentes participantes, em particular daqueles de pequenas empresas:

[...] Com nível de escolaridade mais baixo, tiveram dificuldade de ler os textos, dado que indica a necessidade de se trabalhar com habilidades básicas de leitura e interpretação de texto, além de outros aspectos da expressão e comunicação oral e escrita. Essa dificuldade foi agravada pelo fato desses cursistas terem faltado com mais frequência aos círculos de estudo(CEs). [...]

Essa avaliação conduz a uma reflexão desse processo educativo: como uma socialização não só do saber político e militante, mas também da escolaridade formal. Demonstra uma preocupação de ruptura com o senso comum, para criação de uma nova possibilidade de atuação na realidade social, sem falar no acesso a uma discussão histórica e política que normalmente lhes é negada na trajetória escolar, muitas vezes deficiente e de baixa qualidade. A equipe de formadores, que incluía profissionais e voluntários (dirigentes educadores), expressa cuidado e atenção com aspectos educacionais, como os problemas com falta de habilidades que dificultam o processo de aprendizagem.

Longe de facilidades teóricas e numa relação estreita com a produção acadêmica do que se discutia de mais atual sobre questões propostas, podemos perceber, pela coletânea de textos da unidade 4 e 5, o tipo de parâmetro teórico que estava em discussão. Com referência à unidade 4, *Formação da classe operária*, estabelece-se o desafio já na abertura do caderno/livro¹³⁷ de “fornecer elementos para uma compreensão teórica e política das classes sociais”: Maria Célia Paoli, Eder Sader, Vera Telles, Paul Singer, E.P.Thompson, Nicos Poulantzas, Marilena Chauí estão entre os textos. Nesse volume, propunham-se a “fazer uma leitura crítica da literatura produzida no país sobre o movimento operário, sindicalismo e classe operária. Outros textos tratam da formação da classe operária na Europa, EUA e Brasil” ; além disso, artigos e capítulos que problematizam o conceito de classe social.

¹³⁷SMABC, Departamento de Formação. **Curso Sindicato na Fábrica II – Formação da classe operária**, coletânea de textos, unidade 4, 2001, São Bernardo do Campo, SP.222p.

Com referência à unidade 5¹³⁸, *Transformações no mundo do trabalho*, a coletânea I divide-se em quatro partes: 1- Relações de trabalho, organização sindical e negociação coletiva na Europa; 2- Fordismo e toyotismo; 3- Transformações no mundo do trabalho no complexo automotivo brasileiro; e, finalmente 4- Transformações no mundo do trabalho e contratação da reestruturação produtiva (atividades intermediárias).

Completando essas coletâneas, ainda na unidade 5¹³⁹, *Negociação Coletiva*, apresentando três textos básicos sobre negociação coletiva, que subsidiam com conceitos que não se limitam às análises estatísticas, mas com foco no processo negocial.

Alex Sgreccia nos dá uma ideia sintetizada do que consistiu esse processo de um ano de percurso formativo, tanto do ponto de vista metodológico, como dos objetivos propostos:

Para abordar os temas, usávamos um recurso que chamamos *situação desafio*. O melhor exemplo disso está no SFII (segunda versão do Curso Sindicato na Fábrica) quando criamos uma situação em torno de uma empresa fictícia, a Trend. Era uma empresa que estava fazendo a reestruturação produtiva. Criamos o cenário todo da reestruturação produtiva. Esse cenário era extremamente complexo, continha vários aspectos combinados do projeto da empresa de reestruturação produtiva. Neste contexto imaginado, a Trend chama os trabalhadores para negociar. Então, colocamos para o grupo a seguinte questão: o que vocês precisam saber para poder negociar bem com a Trend? Basta negociar ou vocês têm que negociar com um olhar próprio, com o olhar do metalúrgico, um metalúrgico que pertence a um segmento mais amplo de trabalhadores que é a classe trabalhadora? Essa questão que foi posta para eles logo de cara. Ficou o desafio, como é que nós vamos negociar isso? Primeiro temos que entender o que está acontecendo na fábrica, e como vamos negociar com a empresa. Não basta só negociar, tem que se preparar. [...] Antes de negociar, vamos criar uma trajetória de formação para que vocês possam sentar-se com segurança na mesa de negociação. E o que foi essa trajetória de formação? Era preciso entender várias coisas, a começar do processo de industrialização no ABC.

Essa discussão foi, segundo ele, complexificada ao máximo durante três ou quatro meses de curso, destrinchando conceitos:

[...] Precisava entender, em seguida, o que era a reestruturação produtiva, por que ela aconteceu, o que era a fábrica fordista, por que ela foi reestruturada, quando a fábrica fordista chegou ao se dar a industrialização do ABC. [...]... o que nós estávamos entendendo por um sindicato classista, o que é classe social, o que é uma sociedade de classes. Então organizamos com eles com a trajetória de formação abordando essas questões básicas aí. Situamos a reestruturação produtiva que estavam vivenciando nas fábricas a partir de uma análise mais ampla: o que era fábrica fordista, como foi o desenvolvimento do fordismo nos países industrializados centrais, como foi o desenvolvimento do fordismo nos países periféricos, enfim, tentamos complexificar

¹³⁸ SMABC, Departamento de Formação. **Curso Sindicato na Fábrica II – Transformações no mundo do trabalho**, coletânea de textos I, unidade 5, 2001, São Bernardo do Campo, SP.352p.

¹³⁹ SMABC, Departamento de Formação. **Curso Sindicato na Fábrica II – Negociação Coletiva**, coletânea de textos 2, unidade 5, maio de 2002, São Bernardo do Campo, SP.37p.

ao máximo essa leitura e aprendizado. Essa foi a oportunidade oferecida aos participantes do curso para compreenderem o que estava em jogo ao negociarem com a Trend, nossa empresa fictícia. [...]

Quando todos já tinham trabalhado exaustivamente para entender o que estava acontecendo na sua fábrica, Sgreccia lembra que foi colocado um novo desafio, que era o fato da fábrica já ter iniciado a reestruturação, enquanto eles estavam se preparando. Foi aí que se criou uma situação de dificuldade para se pensar efetivamente a negociação nos parâmetros já estudados:

[...] Dividimos, a partir daí, os participantes em dois grupos: um deles ia representar os empresários na negociação e o outro grupo ia representar os trabalhadores. Cada grupo teve que se preparar para essa negociação: como vamos negociar a reestruturação? [...] O que poderia ser, para cada grupo, uma boa negociação? Uma boa negociação envolve compreender o cenário no qual a negociação se desenrola, ter clareza do que se quer, o que poderia ser o melhor acordo. Cada grupo, pensando da sua perspectiva, teve que definir qual seria esse melhor acordo. No caso dos trabalhadores, o melhor acordo correspondia ao máximo de concessões que podiam tirar do patrão. Esse seria o melhor acordo: aquele em que a quase totalidade das reivindicações dos trabalhadores seriam atendidas. Então, o grupo dos trabalhadores teve que fazer o desenho do melhor acordo. Em seguida, tiveram que fazer também o desenho de um acordo que seria considerado razoável e de um terceiro acordo, considerado o pior, onde teriam conseguido aprovar só um pouquinho de suas demandas. O grupo dos patrões teve que fazer a mesma coisa, só que seguindo um raciocínio próprio, de quem está do outro lado dessa negociação: o melhor acordo para eles seria fazer o mínimo de concessões para os trabalhadores na mesa de negociação; um acordo razoável seria ampliar um pouco essas concessões e um acordo ruim seria ter que ampliar muito essas concessões. Cada um fez o seu desenho. Isso demorou uns dois meses porque muita coisa teve que ser analisada melhor, com apoio em novos textos sobre a negociação e sobre o próprio processo de reestruturação produtiva. Em seguida, cada grupo teve que montar sua estratégia de negociação. Qual vai ser a estratégia para se chegar ao melhor acordo, ou ao acordo intermediário ou ao pior acordo. Como cada grupo iria trabalhar nesta direção? Feito isso, vieram outras questões importantes da negociação: como vamos conduzir a própria negociação, quem vai defender as demandas, como vai ser a argumentação? O que faremos para construir o melhor acordo? Enquanto isso, começamos a criar um clima mais próximo possível da negociação: era boletim que saía dos trabalhadores, era comunicado da empresa falando que o pessoal estava entregando o jogo, tudo isso rolando durante a negociação. De repente surgia um boletim da empresa dizendo que tal cara que estava na mesa tinha sido comprado. Todo esse processo foi resgatado na memória do SFIL, no caderno onde juntamos todo o material, inclusive esses boletins. [...]

Observa-se, nesses comentários sobre o programa de curso, a centralidade da negociação no percurso formativo, não só na formação considerada básica, como a acima descrita, voltada inicialmente aos militantes e dirigentes naquele momento, mas também em seu desdobramento no curso de negociação coletiva. A característica do programa de trabalhar com profundidade acadêmica, associando ao conhecimento da militância da vivência política, faz do método não apenas um instrumento formal, mas de caráter fortemente político. Construir o conhecimento, para além do senso comum e da prática aprendida no “fazer

político”, na militância, é um foco que vai se construindo nessa experiência, porém não sem tensões.

Essas tensões aparecem, por exemplo, como as desistências do curso, dificuldades de aprendizagem no percurso formativo, questões, enfim, relacionadas ao contexto em que a experiência é vivenciada. Mas também se manifestam não só em relação ao processo em si, mas na visão da categoria do processo de formação sindical: em alguns depoimentos de formadores voluntários, é lembrada a dificuldade de balancear a militância na fábrica e a atividade de formação. Haveria uma cobrança de sua presença no chão da fábrica, para resoluções das urgências da ação sindical.

Apesar da prioridade atribuída em congresso à formação, parece se constituir um desafio para essa experiência, ampliar a compreensão de alguns militantes e dirigentes sobre a importância da dedicação à formação política para uma melhor atuação sindical. Foi possível entrever nas entrevistas dos dirigentes-educadores essa preocupação.

Esse processo relatado do início da experiência descreve parte dela e em cada olhar de quem a vivenciou, há elementos diferentes de observação desse percurso. O que nos interessa reter daqui, para seguirmos em frente, é que ela se modifica e se adapta criticamente às novas exigências, porém não sem dificuldades. Se o 3º Congresso define a formação como prioridade, e são destinados recursos para que isto se realize, o caminho, contudo, não é trilhado por decreto. É construído e repensado na sua trajetória.

Quando mencionamos a reflexão sobre o processo, outro aspecto do programa vale a pena ser ressaltado: a sistematização da experiência como uma prática do departamento de formação. Se em um primeiro momento, pode nos parecer mera execução de relatórios de prestação de contas para a diretoria, ao perscrutarmos melhor essa atividade, notamos que é um elo essencial para o planejamento.

Na sistematização acima mencionada do curso Sindicato na Fábrica II, é possível observar não só uma quantificação, mas uma avaliação dos formadores documentada que resulta em análise para planejar potencialmente. Denota, desde o seu início, um sinal dessa preocupação de racionalização da atividade. Ao analisar se os objetivos foram atingidos, o documento já recomenda ajustes e propostas de alteração.

Se nesse item foi iniciada a reflexão dos cursos do eixo Sindicato na Fábrica no seu período inicial, bem como com a ênfase da percepção de alguns que a vivenciaram

demonstrando aspectos dessa experiência como um processo de socialização, no próximo item, pretende-se dar continuidade ao percurso formativo com base em sua história, procurando nele as suas inflexões qualitativas, que podem ser vistas, principalmente, por meio dos núcleos conceituais apontados no início desse capítulo, quais sejam: o foco na reestruturação e na organização do local de trabalho.

3.2.2. O percurso formativo e suas inflexões: uma observação dos cursos e núcleos conceituais

Se essa experiência inicial já nos dá uma ideia de como as atividades se desenvolviam, busca-se aqui observar, por meio de três cursos e seus respectivos materiais didáticos, as características de seus conteúdos, ementas e propostas, procurando levar em conta três elementos: o momento histórico em que se realizam, diferenças nos materiais didáticos que refletem metodologia discutida e adaptada nesses diferentes momentos e a observação de dois núcleos que se revelam nos cursos, discussão que, associada ao primeiro bloco, será analisada em perspectiva com os pontos de contato com as estratégias sindicais.

Além disso, buscam-se nas entrevistas dados que possam problematizar e trazer mais elementos para análise desse material, como também da observação de perfis de alunos aplicado somente aos alunos do Sindicato na Fábrica III.

Os cursos analisados são: Sindicato na Fábrica III, Comitê Sindical de Empresa II e Negociação Coletiva III.

Curso realizado em nove unidades de atividades presenciais, o Sindicato na Fábrica III (SF III) estendeu-se de março de 2003 a julho de 2004 no Centro de Formação Celso Daniel, em São Bernardo do Campo, SP. Cada atividade presencial consistiu em dois dias de trabalho, sendo o primeiro normalmente no horário de 8 às 18 horas e o segundo, das 8 às 13 horas.

O SF III formou três turmas, atingindo 102 participantes no total¹⁴⁰ no período, os quais, desde a primeira unidade, comprometiam-se, por meio de um contrato, a participar das atividades previstas, incluindo atividades presenciais, estudo individual e círculos de estudo.

¹⁴⁰ SMABC. Departamento de formação. **Programa de formação de dirigentes – PFD – 2003-2005**. São Bernardo do Campo, SP, 2003.

Nessa versão do SF, ainda se realizavam os círculos de estudo, vistos como já relatamos, como um momento essencial de melhor aproveitamento do curso, tendo em vista a densidade do material e dificuldades presentes em um grupo heterogêneo.

Pode-se dizer que, em essência, essa versão do Sindicato na Fábrica vem na mesma direção que o curso anterior, porém, agora, com os ajustes feitos na avaliação do SF II. Os seus objetivos, justificativa e programa são estabelecidos já no primeiro encontro presencial, na unidade I.¹⁴¹

Os objetivos do curso são definidos claramente nas primeiras páginas:

- [...] 1. Qualificar dirigentes e militantes sindicais para enfrentarem os desafios colocados pelas transformações em curso nas fábricas.
- 2. Criar condições para que compreendam criticamente os processos históricos que levam as empresas a introduzir mudanças na forma de organizar a produção, o trabalho e a gestão do trabalho.
- 3. Criar condições para que os participantes resgatem a trajetória de lutas do sindicato e o conjunto de princípios e valores forjados ao longo dessa história, transformando-os em referência para a ação sindical no presente.
- 4. Qualificar os participantes para a condução de processos de negociação e contratação das mudanças em curso nas fábricas. [...]

A formação se define pelo entendimento de que somente com a compreensão das mudanças no mundo do trabalho é que as condições para a ação política estarão postas. É necessário lembrar que, no final dos anos 1990 e início dos 2000, o processo de transformação do mundo do trabalho parecia apontar apenas para uma leitura de que toda a situação era inexorável. Tentativas frustradas de negociação, por exemplo, que não impediram fábricas de executar mudanças em seu favor, como relatamos no capítulo 2.

A referência à tradição de luta da categoria é resgatada nos objetivos como uma possibilidade de se pensar no presente, que já tem aqui o seu foco de ação demarcado nesse momento: a negociação coletiva. A formação política não paira na discussão de uma classe operária genérica e suspensa na sua historicidade: são esses trabalhadores que estão vivenciando o turbilhão naquele momento.

Essas mudanças são reconhecidas em seu caráter complexo e demandam um aprofundamento na sua compreensão para se ter condições de romper com o senso comum e

¹⁴¹SMABC. Departamento de formação. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educando – unidade 1 – programa do curso e processo de avaliação.** São Bernardo do Campo, SP, março de 2003.

pensar em uma nova possibilidade de ação. A justificativa do curso sintetiza como se pensava esse conjunto de transformações:

[...] Essas são mudanças cada vez mais complexas, expressão de um mundo do trabalho em constante transformação. Essas mudanças têm adquirido, a partir dos anos noventa, um caráter sistêmico, envolvendo vários aspectos: novas tecnologias (uso da informática, de novos equipamentos); uma nova forma de organização da produção (foco no produto principal e terceirização de produtos considerados secundários); a nova estrutura da fábrica e a relação entre as partes no chão da fábrica (módulos, células); uma nova forma de organização do trabalho (trabalho em equipe, trabalho polivalente); um novo fluxo de relações entre os diversos segmentos internos e os fornecedores externos (Just-in-time/kanban) uma nova forma e gestão do trabalho (diminuição dos níveis hierárquicos, novos processos de envolvimento do trabalhador com o projeto da empresa, simplificação da estrutura de cargos e salários); uma nova forma de conceber o trabalho e a produção (participação, parceria, qualidade); uma nova forma de organizar a jornada de trabalho (banco de horas e banco de dias) e uma nova forma de remunerar salário (remuneração variável).[...] ¹⁴²

Diante da política das empresas em implantar essas transformações, com vistas a uma maior competitividade no mercado, o que para o sindicato já está plenamente em curso e com uma atuação sofisticada destas na garantia de seus interesses, há um elemento importante de luta dos trabalhadores: a organização no local de trabalho, cujo aprofundamento é visto como a criação de “condições para contratar os termos da reestruturação produtiva com a empresa: como deve ser feito, que interesses dos trabalhadores devem ser considerados, como eles, de fato, participam desse processo.” ¹⁴³

Com base nessas questões, e sob essa perspectiva, o programa do curso de SF III repete, em essência, a ideia desenvolvida na versão anterior sobre o problema-desafio da negociação com a empresa, o estudo detalhado da complexidade do cenário para então fechar, no final, já com toda essa bagagem de compreensão, o processo de negociação. Verifica-se, então, uma visão de processo negocial, no qual devem ser considerados vários aspectos e não somente aspectos estatísticos e de índices.

Para termos uma ideia dos temas e conteúdos abordados nas unidades ao longo desse ano e meio, a ementa do curso é reproduzida aqui integralmente, para pensarmos o que é considerado essencial na negociação da reestruturação produtiva na Trend, empresa de nome fictício, porém com dados de uma situação real trazida pela base, que serviu de objeto para a elaboração da situação-desafio.

¹⁴² Departamento de formação. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educando – unidade 1 – programa do curso e processo de avaliação.** SBC,SP, março de 2003.p.03

¹⁴³ Ibidem. p.04

[...] Unidade 1 – Tema geral: avaliação

Conteúdos: integração do grupo; levantamento de expectativas; apresentação do programa do curso e da unidade; contrato; perfil dos educandos; avaliação.

Unidade 2 e 3 – Tema geral: transformações no mundo do trabalho – reestruturação produtiva

Conteúdos: o processo de trabalho; o que é a reestruturação produtiva; elementos mais importantes da RP [reestruturação produtiva]: novas tecnologias, nova forma de organização da produção, nova forma de organização do trabalho, nova forma de gestão do trabalho, nova forma de conceber o trabalho e a produção, nova forma de organizar a jornada de trabalho e de remunerar o trabalho; processo de reestruturação produtiva: mudanças parciais ou sistêmicas; consequências: aumento da produtividade, intensificação do trabalho, aumento das doenças profissionais, desemprego, precarização das relações de trabalho; introdução das mudanças: processo negociado ou imposto pela empresa; mapeamento das mudanças no chão da fábrica; riscos e possibilidades.

Unidade 4 – Tema geral: a organização no local de trabalho (OLT)

Conteúdos: importância da organização no local de trabalho; como está a organização no local de trabalho na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC; como estão sendo enfrentados os desafios colocados pela reestruturação produtiva; valores devem orientar a conduta dos militantes e dirigentes no chão da fábrica; luta dos metalúrgicos do ABC pela conquista da organização no local de trabalho; democratização das relações de trabalho na fábrica e fortalecimento da democracia no sindicato e na sociedade; mapeamento da organização no local de trabalho na base do SMABC.

Unidade 5 – Tema geral: industrialização no ABC

Conteúdos: processo de industrialização no ABC; como eram as fábricas nas décadas de setenta e oitenta; quem eram os trabalhadores e como eram suas condições de trabalho; como essas características foram sendo mudadas nos anos oitenta e noventa.

Unidade 6- Tema geral: formação da classe operária

Conteúdos: principais lutas dos trabalhadores ao longo desses anos; a atuação do sindicato; as principais conquistas; aprendizado das lutas e referências para conduzir a negociação com a Trend.

Unidade 7 – Tema geral: contratação da reestruturação produtiva – negociação coletiva

Conteúdos: significado da reestruturação produtiva para as empresas e para os trabalhadores; tendências: via “virtuosa” e via “predatória”; o processo de negociação e contratação da RP; a negociação com a empresa: estratégia, argumentação, espaço de negociação; avaliação dos resultados.

Unidades 8 e 9 – Tema geral: negociação com a Trend

Conteúdos: retomada da proposta de reestruturação produtiva da Trend; organização da produção; organização do trabalho; PLR [participação nos lucros e resultados]; jornada de trabalho. [...]

Logo na Unidade I, é feito um reconhecimento do perfil das turmas¹⁴⁴, preenchido pelos próprios participantes no início do percurso formativo. Há dados interessantes no acervo

¹⁴⁴ SMABC. Departamento de formação. **Sindicato na Fábrica III – março 2003 a julho 2004, turma 1 – Processo de avaliação.** São Bernardo do Campo, [s/d]. Acervo do departamento.

dos perfis da Turma 1, onde foram encontrados alguns depoimentos sobre as expectativas dos participantes com relação ao curso, que podem nos dar ideia do processo vivido naquele momento:

[...] O meu objetivo é ter capacidade de fazer um bom debate político dentro da empresa, podendo assim ajudar os companheiros do chão da fábrica e os demais. [...] espero ter conhecimento a altura das pessoas que eu represento. (membro da CIPA) [...]

[...] Eu espero que o curso possa suprir um pouco do meu anseio de conhecimento. (membro de CSE)

[...] Espero que junto com o grupo a gente tenha um conhecimento mais amplo, vamos saber lutar contra todos aqueles que queiram manchar ou não ajudar a categoria e fazer uma representação honesta, sincera e organizada junto com o nosso chão de fábrica. (membro de CSE)[...]

[...] Melhorar a minha representação junto aos trabalhadores, aprender com os outros companheiros como se portam dentro da sua fábrica, como eles encaminham as questões. Corrigir algumas de minhas falhas, abrir mais campo de visão sobre as questões do dia-a-dia no chão da fábrica. (membro de CSE)[...]

[...] Aprender mais um pouco, com experiências e teorias, para aplicarmos na nossa convivência no chão da fábrica, esclarecer dúvidas e abrir novos horizontes. (membro de CSE).[...]

[...] Conhecimento. Para ajudar os companheiros não basta boa vontade, tem que ter conhecimento. Com conhecimento a possibilidade de errar é menor. (suplente CIPA)[...]

Pode-se perceber, nesse perfil inicial de curso, uma expectativa dos participantes de que o curso propicie, com o conhecimento, uma melhor atuação na fábrica como representante. A visão, de uma maneira geral, não aponta para a capacitação para a organização de base, e parece estar voltada a uma capacitação para que o dirigente saiba como lidar com os problemas.

Nelson Rodrigues Rocha, 36, dirigente metalúrgico da Volkswagen que cursou o SF III, ainda no período em que era somente militante e não tinha cargo de representação, comenta essa relação da formação e a realidade vivida na fábrica:

[...] O que mudou muito, acho que até pelo método que é utilizado na formação, é que você tem muita participação. Desde o primeiro curso que eu fiz no sindicato, ele sempre respeitou muito a nossa voz, tanto que as apostilas iam mudando, iam e vão, até hoje é dessa forma. *Elas vão mudando de acordo com as informações dos próprios integrantes daquele curso* (grifo nosso). E também a gente começou a enxergar quais eram as dificuldades para negociar, a dificuldade ali com o patrão, a gente fazia simulações de mesas de negociação também. [...]

Nos círculos de estudo, também são desenvolvidas atividades intermediárias em que os participantes têm que, a partir do seu dia-a-dia na fábrica, localizar nessa realidade as transformações em curso e registrar, bem como fazer um mapeamento do setor. Importante

notar que, na agenda dos círculos de estudo previstos, os educadores responsáveis são os profissionais e os voluntários, esses últimos representados pelos dirigentes formadores.

O material didático do SF III é bem detalhado em suas atividades, indicando os textos que foram trabalhados com as turmas, mas, a visibilidade sobre a vivência concreta dos participantes e formadores fica mais difícil. Em depoimento que interpreta as mudanças nos materiais didáticos, Sgreccia menciona que houve uma preocupação em esclarecer o que efetivamente ocorria nos cursos e que pudesse ser compreendido por pessoas que não participaram do processo; as memórias são feitas neste sentido, como por exemplo, na memória de curso CSE II.

Podemos observar nos cadernos das unidades 2¹⁴⁵ e 3¹⁴⁶, voltados ao entendimento da reestruturação produtiva, que além da compreensão do processo como um todo, buscou-se aprofundar o seu impacto no setor metalúrgico, causador das mudanças de estratégias nos anos 1990, as quais envolveram, também, a atuação nas políticas públicas locais e regionais e em seus fóruns, como a Câmara Setorial e Câmara Regional. Discutem as principais mudanças com relação à década de 1980, caracterizada por grandes mobilizações, greves e voltadas ao questionamento da política salarial e da econômica.

A reestruturação produtiva é analisada nos seus diferentes impactos nas empresas, o que associado a um trabalho feito em grupo com os participantes, de mapeamento das mudanças no seu local de trabalho, torna-se um instrumento importante para se pensar em diferentes realidades, até mesmo dentro do setor, matizando problemas enfrentados pelos trabalhadores de montadoras e autopeças. Para se ter uma ideia do detalhamento, há um quadro síntese da reestruturação produtiva em quatro montadoras, explicitando diferenças no processo de RP, inovações tecnológicas, organização da produção e do trabalho, relação entre empresas, gestão¹⁴⁷.

A partir da reconstituição desse cenário de transformações e de uma visão mais geral do processo, o núcleo conceitual que passa a ser trabalhado no curso como um elemento fundamental para se pensar a negociação é a organização no local de trabalho como um

¹⁴⁵ SMABC. Departamento de formação. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educando – unidade 2 – Transformações no mundo do trabalho e reestruturação produtiva.**SBC, 2003.43p.

¹⁴⁶ SMABC. Departamento de formação. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educando – unidade 3- Transformações no mundo do trabalho e reestruturação produtiva.** SBC, 2003.93p.

¹⁴⁷SMABC. Departamento de formação. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educando – unidade 3- Transformações no mundo do trabalho e reestruturação produtiva.** São Bernardo do Campo, 2003.p.9.

espaço de “contrapoder”, “contra-hegemonia”. A OLT é vista como um ponto central na democratização das relações de trabalho, por meio da qual os trabalhadores se organizam e podem interferir concretamente no rumo do processo.

Nessa unidade 4, os participantes são convidados, a partir do mapeamento que fizeram nos seus locais de trabalho, a analisar como está a representação sindical na base do SMABC, como também a problematizar como esta deveria ser, analisando indicadores de sua consolidação. De forma estruturada, há um quadro com dados gerais das instâncias de representação (CIPA, Comissão de Fábrica, Sistema Único de Representação e Comitês Sindicais de Empresa), com relação ao que são, à legislação, composição, eleição, bem como de seus desafios.

A constituição de um limite para o poder da empresa, que se constrói na fábrica, nessa representação, é objeto de debate também nessa unidade. O que significa exercer outro poder, alternativo ao discurso envolvente da empresa. O material didático demonstra uma organização que intercala textos de discussão e referência com roteiros de debates a eles relacionados, nos quais os educandos são convidados a refletir e falar de sua experiência concreta.

Por exemplo, em uma discussão orientada, em grupo, sugeriu-se que participantes relatassem experiências “nas quais os trabalhadores conseguiram limitar o poder da empresa, ao se mobilizarem para exigir melhores condições de trabalho, o cumprimento do acordo, melhores salários ou qualquer outra reivindicação”.¹⁴⁸ Após isso, deveriam escolher dos relatos um a ser apresentado em plenária, considerando vários elementos como a questão que mobilizou os trabalhadores, a atuação da liderança dos trabalhadores, argumentos utilizados, negociação com a empresa, como também o desfecho e resultados, dentre outros.

Essa discussão tem um desdobramento voltado ao direito de organização no local de trabalho, passando pela reforma sindical e trabalhista e a discussão de experiências internacionais, representadas no texto pelos conselhos de fábrica na Itália, na década de 1920, comissões operárias na Espanha, na década de 1950 e co-gestão e democracia na Alemanha¹⁴⁹.

¹⁴⁸ SMABC. Departamento de formação. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educador – unidade 4- Organização do Local de Trabalho**. São Bernardo do Campo, 2003.

¹⁴⁹ Ibidem. p. 37-41

As relações de trabalho, no Brasil, e nos países onde trabalhadores conquistaram direitos fundamentais de liberdade e autonomia sindical são discutidas, comparando-as por meio dos conceitos da “via virtuosa” ou “via predatória”.¹⁵⁰

Após o trabalho sobre a industrialização no ABC, retomam o curso em 2004 com a discussão sobre a formação da classe operária no Brasil¹⁵¹ e no ABC, por meio de um trabalho em dois grupos, onde cada qual é responsável por um período: o primeiro, pelo período de 1943-1989 o qual se subdivide em 1943-1954; 1955-1979 e 1979-1989; o segundo grupo pelo período recente 1990-2004. Esse estudo é realizado por meio da análise das características gerais da sociedade do período, subsidiada com textos.

Esse trabalho em grupo foi proposto com roteiro que questionava: “1) lutas gerais; 2) Projetos que estavam em disputa e quais os atores sociais; 3) Qual a participação do movimento sindical; 4) Como eram as lutas nas fábricas.”¹⁵²

O que faz com que essa discussão se associe ao objetivo proposto no início do curso, que era a capacitação para a negociação com a Trend? Esse caderno aponta que esses trabalhos resultaram em uma apresentação, na qual havia um objetivo de “recuperar através desse resgate histórico da formação da classe operária no ABC, os valores, os princípios e as lições de luta que nos ajudam a encaminhar a negociação com a Trend”,¹⁵³ o que se associa ao momento final do curso, que é a retomada da negociação da reestruturação produtiva nos dois últimos cadernos.

Foi observado nesse curso e em outros materiais da pesquisa empírica que *a negociação não é um evento, é vista como um processo de organização política contínua*, que vai se aprimorando. Traz componentes políticos da análise de correlação de forças, implicando em associação com a discussão das organizações no local de trabalho e do que acontece nos limites do mundo do trabalho.

Mas é no depoimento de Alexandre Sgreccia, quando indagado sobre esse processo, que a conjunção de todos esses elementos para a negociação vai ficar mais clara:

¹⁵⁰ Nessa comparação, a via virtuosa é relacionada aos “países onde se consolidou a democracia e o sindicato foi reconhecido como ator político com influência nas relações de trabalho”, sendo exemplificada com a Suécia e a via predatória “aos países onde não se consolidou a democracia e o sindicato tem pouca influência nas relações de trabalho”, exemplificando com o Brasil.

¹⁵¹ SMABC. Departamento de formação. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educando – unidade 6- Formação da classe operária**. São Bernardo do Campo, 2004.

¹⁵² Ibidem. p.15.

¹⁵³ SMABC. Departamento de formação. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educando – unidade 6- Formação da classe operária**. SBC, 2004. p.77

[...] Quando se fala em NC, abordamos dois focos principais: um é o da ação concreta, quer dizer, pensar esta ação enquanto um processo de negociação entre trabalhadores e empresários. Isso pode se dar na fábrica ou na campanha salarial, envolvendo vários sindicatos e várias entidades patronais. E tem outro aspecto da negociação, que é a do marco regulatório dentro do qual as negociações acontecem. Podemos, e devemos, dar um enfoque político tanto num, quanto noutro tipo de negociação, a descentralizada ou a centralizada. Não pode ser só uma discussão técnica; a discussão nossa aqui sempre combinou a preparação técnica para a mesa de negociação com a reflexão política. Podemos focar na discussão se o problema dos trabalhadores é negociar a reestruturação produtiva, o que está acontecendo na empresa, como deve ser conduzida na empresa essa negociação descentralizada. Devemos conferir primeiro que empresa é essa, o que está acontecendo de reestruturação nesse local. Ou seja, *eu preciso ter uma leitura dessa empresa e das transformações pelas quais ela está passando, para construir o cenário no qual vai se dar uma eventual negociação*. (grifo nosso). Nossa abordagem tem sido sempre essa, identificar as mudanças que estão acontecendo na empresa, para poder extrair dessa leitura os elementos que vamos colocar como objeto de negociação entre as partes (trabalhadores e empresa). Isso identificado, precisamos saber como fazer a negociação. Isso implica outro tipo de saber, que é *planejar e implementar uma proposta de negociação, que é um exercício estratégico*. (grifo nosso) Temos que fazer uma leitura da correlação de forças, temos que pensar num cenário de negociação, pensar propostas, a melhor proposta, numa proposta razoável, e a pior proposta, e saber conduzir as rodadas de negociação, ou mesas de negociação, tendo em vista esse projeto, esse planejamento que os trabalhadores fizeram, levando em conta as possibilidades concretas de negociação e os espaços possíveis de negociação que vão se desenrolar nesse contexto. Então, percebe, trata-se de *conduzir um processo de negociação no espaço de uma empresa requer todo esse conjunto de saber*. (grifo nosso) E ao fazer essa discussão de uma negociação por empresa, procuramos nos cursos construir com os dirigentes esses conhecimentos. E a melhor forma de fazer sempre é através de simulações de negociação. Então a teoria de negociação nunca é dada de forma abstrata, a melhor forma de aprender como fazer isso é pensar numa situação hipotética, numa simulação e criar esse cenário com informações que são públicas, tanto para os trabalhadores como para a empresa, com informações que são privativas de cada parte, para que eles, de posse dessas informações, montem a estratégia e conduzam um processo de negociação. [...] Então a teoria da negociação ou de todos os elementos que são necessários para compreender a complexidade desse processo, os elementos de caráter mais teórico ou político, são extraídos das experiências concretas que eles vivenciam, que eles colocam em prática na simulação de negociação. Nossa metodologia tem muito a ver com isso. Ao invés de dar um curso teórico sobre negociação coletiva, envolvemos o pessoal numa situação real que leva a uma negociação e faz com que os participantes vivenciem a experiência de negociação, a partir da qual eles vão ser estimulados a extrair os elementos teóricos, políticos e estratégicos relacionados a esta ação. Esta é uma reflexão de fundo. Quando a gente diz: precisamos planejar a negociação, isso fica mais claro para eles quando eles conduzem uma negociação em que o planejamento foi mal feito, eles percebem, através da avaliação crítica, onde erraram. Para se ter o mínimo de eficácia é preciso desenvolver um planejamento estratégico. O que se quer é evitar a visão simplista, aquela ideia de que intuitivamente eu resolvo as coisas bem, não é assim. [...]

Esse depoimento sintetiza o SF III, a razão do percurso formativo que nós tratamos apenas de forma limitada. É difícil expressar a totalidade da discussão presente nesse material, tendo sido pontuadas aqui as questões mais centrais. Mais do que aprofundar cada tema levantado nesse percurso formativo, foram selecionadas algumas questões que pudessem dar uma ideia de como se constituiu essa trajetória, considerando ênfases observadas e os conceitos estudados.

. Concluindo a análise do SF III, percebe-se que, sendo um curso considerado de formação básica, são trabalhados com os seus participantes os núcleos essenciais que se repetem nos cursos de especialização, de forma aprofundada. Nele, já estão presentes os pilares centrais das estratégias desse sindicato, quais sejam: a preparação para a negociação e para a ação sindical voltada às organizações nos locais de trabalho, dois âmbitos de atuação importantes da categoria.

Continuando a análise, agora enfatizando o núcleo conceitual das organizações nos locais de trabalho, vamos nos dedicar ao curso Comitê Sindical de Empresa II (CSE II), que é estudado por meio de sua memória. Esse material propicia a observação da experiência de uma maneira diferente dos cadernos extremamente detalhados, mais concentrada na avaliação formativa propriamente dita, mostrando-nos tanto os avanços quanto as dificuldades do percurso.

Entre os aspectos destacados pelos formadores¹⁵⁴ no curso CSE II¹⁵⁵, está uma adequação do programa original do curso às necessidades e exigências apresentadas pelo grupo, o qual foi analisado em sua origem heterogênea, com participantes de montadoras, bem como de pequenas e médias empresas. Apesar e, talvez, por conta dessas diferenças e do método trabalhado com o grupo, foi constatado um processo de troca de informação e vivências várias.

O grupo era composto de 21 pessoas, 19 homens e 2 mulheres. Consta, ainda, que 15 pessoas tinham mais de 40 anos e quase a metade trabalhava em montadoras, sendo a maioria de pequenas e médias empresas.

Previsto para um percurso de dois módulos de vinte horas, transformou-se em quatro unidades de 24 horas cada, em razão das demandas que iam surgindo com o interesse do grupo. As unidades foram as seguintes: 1) A fábrica – organização e gestão do trabalho; 2) A fábrica – a organização dos trabalhadores e a democratização das relações de trabalho; 3) Indústria automobilística- tendências – desafios para a ação sindical e 4) A negociação com a empresa.

O método de trabalho com esses temas, que envolvem conceitos e informação histórica densos, procura a partir de “questões geradoras” provocar um debate no qual a

¹⁵⁴ Os formadores responsáveis pelo curso foram Alexandre Sgreccia e Anderson Borges, como consta na memória do curso.

¹⁵⁵ SMABC. Departamento de formação. **CSEII – Memória do curso 2008**. São Bernardo do Campo, SP. 2008.

história e experiência de cada um esteja presente. Uma dinâmica que pareceu particularmente produtiva para se entender conceitualmente as mudanças e transformações em curso foi a da linha do tempo de vida e tempo histórico. Os formadores tinham um objetivo inicial descrito na memória de “construir uma outra percepção do grupo, a partir de sua identidade coletiva; estabelecer a relação entre experiências vividas e tempo histórico.”

Ao grupo foi solicitado construir um painel do tempo, identificando ano de nascimento, formação escolar, ingresso no mercado de trabalho e militância sindical ou política. Dessa experiência, é levado a compreender o processo mais amplo, relacionando-o com o que acontecia no tempo histórico. Os formadores acrescentam:

[...] Que processos podem explicar melhor esses dados? Como alguns desses traços dos indivíduos e do grupo foram sendo forjados, independentemente da vontade de cada um, de seus anseios, sonhos e projetos de vida? Essas indagações os levaram ao próximo momento da unidade: a percepção do tempo histórico. [...] ¹⁵⁶

Esse tempo histórico analisado está amarrado com todo o conteúdo posterior do curso:

[...] O tempo histórico, por sua vez, diz respeito a processos e mudanças que ocorrem na sociedade (na economia e na política) como desdobramento de conflitos e disputas envolvendo interesses de grupos (classes sociais), sejam eles mais concretos e imediatos (emprego, salário) ou mais amplos e aparentemente difusos (os objetivos de determinada política de Estado, o projeto de desenvolvimento de uma sociedade).

O movimento sindical destaca-se entre o conjunto de forças políticas que dão vida e influenciam as transformações em curso na sociedade brasileira em épocas determinadas (décadas de 1980, 1990 e 2000, por exemplo) [...] Em outras palavras, o conceito de tempo histórico nos ajuda a compreender, em diferentes épocas, as condições em que se desenvolvem as lutas sindicais, entre elas as do próprio SMABC, assim como sua natureza (de confronto ou resistência). [...] ¹⁵⁷

Nesse sentido é que destacamos que o método está profundamente relacionado com a política, sem perder de vista o cuidado da educação. Nada é jogado ou dito de forma aleatória. Trata-se de um processo cuidadosamente elaborado, pensado, avaliado para uma constante mudança. Ao observar o material didático, memórias, relatos, entrevistas, essa percepção está sempre presente, de alguma forma.

Sem cair numa formalidade esvaziada, percebe-se, por meio de várias fontes, a construção de uma experiência baseada na realidade concreta de seus participantes, associada cuidadosamente à ação política. Diversos elementos revelam que o conhecimento é voltado

¹⁵⁶ SMABC. Departamento de formação. **CSEII – Memória do curso 2008**. São Bernardo do Campo, SP. 2008. p. 19.

¹⁵⁷ Departamento de formação, SMABC. **CSEII – Memória do curso 2008**. São Bernardo do Campo, SP. 2008.

para a ação, atitude esta que evita que a experiência pessoal seja dissociada de uma reflexão e que a ação tenha um sentido somente pragmático.

As unidades trabalhadas estão voltadas à compreensão dos desafios dos membros dos CSEs. Discutir a fábrica como espaço de dominação e exploração do trabalho assalariado e formas de gestão do trabalho (democrática, participativa ou autoritária) e seus respectivos exemplos concretos, permite aos dirigentes mapear o terreno em que pisam no seu cotidiano e as possibilidades e tarefas mais amplas que lhes são postas como representantes.

Desse debate está criada a ligação para o aprofundamento da discussão sobre democratização nas relações de trabalho, de como era a relação de poder nas fábricas fordistas e no início da industrialização e como se dá essa relação na fábrica moderna, como é intensificada a exploração por meio da mobilização da subjetividade. Esse debate parece responder às questões levantadas por autores como SENNETT (2008), sobre mudanças na subjetividade em uma economia flexível, ampliando a pauta sindical para além de reivindicações econômicas.

Foi identificado na memória que “nas experiências das montadoras, os trabalhadores e o sindicato conseguiram através de uma memorável trajetória de lutas, impor limites ao poder das empresas. Conquistaram o direito de organização no local de trabalho e ampliaram, a partir dessa organização, conquistas e benefícios a favor dos trabalhadores.”¹⁵⁸

As experiências históricas de organização no local de trabalho dos trabalhadores são estudadas aqui, como foram também, no SF III, por exemplo.

Se a discussão mais geral recupera a tradição de luta dos trabalhadores, a relação de poder e possibilidades de gestão do trabalho, a unidade 3 do curso especifica e faz um recorte nos seus objetivos sobre o modelo corporativo de regulação das relações de trabalho no Brasil, sobre a produção flexível e as tendências atuais da indústria automotiva. Discute a ação internacional dos metalúrgicos nesse âmbito, a ação dos CSEs diante dos desafios na fábrica e pretende introduzir a discussão de desenvolvimento sustentável e responsabilidade sócio-ambiental das empresas¹⁵⁹.

¹⁵⁸ SMABC. Departamento de formação, **CSEII – Memória do curso 2008**. São Bernardo do Campo, SP. 2008.p.49.

¹⁵⁹ Ibidem. p.72.

Um conteúdo denso e cheio de novos conceitos foi trabalhado, conforme descreve a memória com leitura de pequenos textos, discussão em grupo e em plenária, vídeos, recuperação do que os participantes sabiam a respeito.

E, mais uma vez, esse conteúdo é analisado com resultado na negociação com a empresa. Percebe-se na leitura dos diferentes materiais que os focos e ênfases se ajustam a uma discussão principal que traz sempre, no seu conjunto, uma visão relacional dos problemas. Os núcleos conceituais, citados no início do capítulo, não são tratados nunca de forma isolada: às vezes, com mais peso em um do que em outro, é garantida a abordagem mais ampla.

O relato dos formadores sobre o momento final do curso na última unidade, aponta para uma dispersão no grupo, a qual se explicaria para estes, em parte pelo longo intervalo entre as duas últimas atividades, realizadas em julho e novembro respectivamente, depois do segundo turno das eleições. São apontadas, também, “pequenas ausências por parte do grupo, motivadas, principalmente, pela urgência de problemas no chão da fábrica”.¹⁶⁰

Nelson Rodrigues Rocha¹⁶¹, dirigente da VW, faz uma referência a esse problema quando falávamos da frequência nos cursos:

[...] Nem todos terminavam, principalmente aqueles que tinham mandato.[...]... às vezes num dia de curso, eu mesmo no curso de dirigente formador, algumas vezes eu tive que me ausentar porque estava numa negociação com a fábrica ou numa greve ou numa mobilização e a gente não podia estar ali no curso. Algumas vezes a própria formação cancelava ou adiava um encontro por conta dessas situações. Então curso extenso, ele tinha essa dificuldade, algumas pessoas, principalmente os dirigentes, eles desistiam [...]

Concluindo a análise da última unidade, os formadores afirmam que o curso é finalizado com a discussão sobre terceirização, bem como de experiências de terceirização nas montadoras VW, Mercedes Benz do Brasil e Ford, com participação de trabalhadores terceirizados da Ford.¹⁶²

No curso é proposta uma dinâmica para trabalho com os conceitos de estratégia e tática de negociação, vivenciadas por meio de uma disputa de final de campeonato de futebol: constroem os conceitos de pontos fracos e fortes, força, correlação de forças, estratégia e

¹⁶⁰ Ibidem. p.108.

¹⁶¹ Em entrevista realizada em 18 de novembro de 2010 no Centro Cultural Solano Trindade, do qual é presidente, São Bernardo do Campo, SP

¹⁶² SMABC. Departamento de formação. **CSEII – Memória do curso 2008**. São Bernardo do Campo, SP. 2008.p. 102.

tática, compondo um quadro de leitura da negociação como um campo de possibilidades. Montam estratégias, simulam negociação em duas rodadas e analisam os resultados.

Na memória do curso CSE II, que consiste em um exemplar de 180 páginas, fica mais visível, para quem não participou do curso, como foram realizadas as dinâmicas, o que se pensou para se fazer as “amarrações” dos sentidos entre as unidades, relatam-se os problemas que aconteceram no percurso e suscitam uma leitura do que se objetiva, realmente, com o curso, dando uma abrangência melhor quando nos referimos à ação institucional. Por outro lado, para aqueles que estão envolvidos com a formação, esse processo pode resultar em etapa fundamental para futuro planejamento e pelo que foi constatado em campo, é esse o movimento.

Nas idas a campo no segundo semestre de 2010, pude constatar no que consiste esse “semestre de sistematização das memórias”; é a reflexão do processo para planejamento adequado. Em uma reunião de apresentação da memória de um curso para a qual fui convidada a participar, pude constatar que há aquele ou aqueles que apresentam a sistematização, assim como o comentador, para em seguida ser discutido pela equipe. É um processo de discussão crítico da atividade em questão, pautado na leitura da própria memória produzida, constituindo-se, ainda, em espaço de reflexão político-pedagógica para eventuais mudanças de rumo.

A conclusão da leitura de material didático nesse eixo da ação na fábrica se dá com o tema de um curso de especialização que está presente desde a formação básica, qual seja a negociação coletiva. A discussão é densa, mas dela vamos reter para o objetivo desta pesquisa o foco na qual se centra, para compreendermos esse fio que percorre desde questões essenciais sobre a negociação até uma sofisticação do seu entendimento em diferentes níveis de atuação.

O curso Negociação Coletiva III, foi realizado de setembro a dezembro de 2005, no Centro de Formação Celso Daniel, em atividades que se dividiram entre presenciais e círculos de estudo. Cada unidade correspondeu a dois dias das 9 às 18 horas. Outros departamentos foram envolvidos, tais como o Departamento Jurídico, Departamento de Saúde e o DIEESE.

Trata-se de um curso de especialização, cuja trajetória se iniciou a partir da análise de aspectos iniciais do que é negociação coletiva e suas características, —planejamento, discussão

de tática e estratégia –, até a sua relação com a reforma sindical e trabalhista na última unidade.

São tratadas em unidades distintas, a negociação descentralizada no âmbito das empresas – a discussão da Participação em Lucros e Resultados (PLR) e a negociação centralizada – com foco para a campanha salarial dos Metalúrgicos da FEM/CUT, no Estado de São Paulo, em 2005.

Na unidade 2, relativa à negociação descentralizada, estuda-se a visão dos metalúrgicos do ABC sobre a PLR, um balanço das experiências cutistas, a legislação, como também um documento do DIEESE sobre remuneração variável e metas, produtividade e metas, sem falar na tradicional situação-desafio em que participantes são convidados a levar em conta todos os aspectos e fazer um exercício de negociação.

Sobre a negociação centralizada na unidade 03, as atividades passaram por análise da campanha salarial de 2005, considerando as prévias de 2003 e 2004. Essas atividades propunham refletir sobre experiências de negociação coletiva centralizada e descentralizada nos últimos anos e tendências em curso. Além disso, refletir sobre produtividade e aumento real. Envolveu, ainda, participação prevista nas atividades do 5º Congresso dos Metalúrgicos sobre “Reforma Sindical” e “Trabalho decente e políticas sociais”.

O material didático ainda aponta, no seu encerramento, para o debate sobre a Reforma Sindical e Trabalhista, partindo do conhecimento do sistema corporativo de regulação e refletindo sobre um novo sistema de regulação e implicações para a negociação coletiva.

Esse curso reflete uma discussão em nível de especialização, que avança de uma discussão inicial já especificada, por exemplo, no SFIII. São levados em conta aqui os balanços das experiências passadas, analisando-se tendências, estudando legislação, o sistema corporativo e chegando às propostas de mudanças mais amplas.

Quando entramos em contato com um material didático com esse nível de complexidade, é imediata a pergunta sobre como acontece isso na prática, quem faz, participa, que resultados se obtêm com esse trabalho. Sgreccia, que se dedicou a pensar e atuar como formador nos cursos, e em especial nesse de especialização, até em razão de sua experiência com o tema, adverte que a negociação pode ser feita desde uma discussão simples de um ou

dois dias até uma atividade mais complexa diferenciada e que envolva um ano e meio de curso. Fala um pouco dessa experiência desse assunto na formação do SMABC¹⁶³:

[...] quando falamos em negociação, não falamos só da negociação com a empresa. Temos uma experiência rica de negociação com a empresa que começa nos anos 90, com a reestruturação produtiva e que hoje chegou à experiência da Mercedes onde a negociação é permanente. Mas esse é um campo da negociação, a negociação descentralizada. O outro campo da negociação, a centralizada, envolve os metalúrgicos do ABC com o conjunto dos metalúrgicos do Estado de SP representados pela FEM-CUT, e que é mais conhecida como Campanha Salarial. Dela resultam as convenções coletivas negociadas com cada grupo de empresários. As convenções coletivas dão origem aos acordos coletivos nas empresas, que complementam o que foi negociado no grupo ou sindicato patronal que representa um segmento das empresas do ramo metalúrgico. A campanha salarial dos metalúrgicos da base da CUT em São Paulo envolve duzentos mil trabalhadores, envolve cinco ou seis grupos negociais. Para se compreender a complexidade dessa negociação, temos que fazer uma discussão que passa também por outros elementos teóricos e políticos. Do ponto de vista teórico, é preciso entender que esta forma complexa de negociação se dá dentro de parâmetros legais que vêm da CLT, ou seja, essa negociação deve seguir o marco regulatório criado nos anos quarenta do século passado. Essa legislação limita muito as possibilidades de negociação. Por que as negociações centralizadas só podem acontecer uma vez por ano? Por que ela tem que seguir determinados parâmetros? Por que só acontece na data-base? Por que a FEM precisa da autorização dos sindicatos para assinar uma convenção? Por que tem todo um ritual a ser seguido, desde a entrega da pauta até as rodadas de negociação? Por que, não havendo consenso entre as partes, uma das partes pode recorrer ao dissídio? Qual o papel da justiça do trabalho ao julgar um conflito de interesses? Entramos numa discussão e reflexão sobre o marco regulatório de caráter corporativo, onde o Estado tem um papel importante, seja no sentido de decidir pelas partes o resultado do conflito, quando as duas partes não chegam a um acordo na mesa de negociação, seja no sentido de restringir também as possibilidades os atores têm de fazer prevalecer os seus interesses. Os sindicatos só podem fazer greve sob determinadas circunstâncias, ou seja, a força relativa do sindicato nesse processo é muito pequena, é cerceada por esses mecanismos regulatórios que inibem sua força. A legislação tem um papel claro de inibir, de fragilizar os sindicatos nesse processo. Então os trabalhadores devem entender o significado político desse marco legal. Qual foi a intenção do Estado Novo, do governo Getúlio Vargas ao criar esse processo? Só quando a gente entende a experiência dos países desenvolvidos, onde o papel do Estado foi outro, onde os sindicatos tornaram-se entidades realmente fortes e que conseguem negociar contratos coletivos nacionais é que conseguimos entender a complexidade e ao mesmo tempo os limites da negociação coletiva no Brasil. Essa compreensão levou os trabalhadores a demandar um outro marco regulatório que substitua o marco corporativo. Essa é a essência da Reforma Sindical, que foi derrotada no governo Lula. [...] Nós aqui tentamos trabalhar, nos programas de negociação coletiva, sempre com esses dois eixos de reflexão: o planejamento estratégico da negociação e a abordagem do significado político dessa ação. Além de procurar compreender essas dimensões da negociação, os programas nossos tentaram mostrar, para os dirigentes e trabalhadores que participaram das atividades, a própria história da negociação coletiva no ABC a partir desse marco regulatório. O que foi a NC nos anos 1970, 1980, 1990. O que mudou com o Plano Real, e como se dá a retomada das negociações centralizadas nos anos 2000. Além de compreender teórica e politicamente o processo, nós tentamos construir com eles também a evolução histórica da NC para que entendam quais foram os desafios enfrentados pelo sindicato ao longo desses diferentes períodos históricos.[...]

¹⁶³ Depoimento de Alexandre Sgreccia em entrevista realizada em 11 de novembro de 2010, São Bernardo do Campo, SP

Pode ser observado pela análise geral de alguns cursos do eixo de atuação na fábrica, que houve uma discussão significativa sobre as transformações no mundo do trabalho, assim como sobre o que a trajetória dos metalúrgicos do ABC trouxe de elementos para se repensar a atuação nessa última década.

Os cursos de longa duração têm sido um diferencial para o desenvolvimento de uma análise abrangente e sistêmica de compreensão dessa nova realidade, quando trabalham conceitos que relacionam o que acontece na realidade das fábricas, com as mudanças mais amplas na economia mundial.

Seria interessante acrescentar, contudo, que muitas atividades relacionadas a esse eixo foram sistematizadas apenas em relatórios mais recentes, de 2007 em diante. Achei conveniente não me estender sobre elas, mas escolher uma que talvez demonstre, da mesma maneira, o quanto se interfere formativamente com a ação política: os seminários de planejamento das montadoras e regionais.

O depoimento de Célia Cappucci, formadora profissional, é bastante esclarecedor desse tipo de atividade.

[...] O que eles são na verdade? Quase todos eles têm o mesmo caráter: pensar ações para um determinado período. De maneira geral, são seminários que têm a preocupação de pensar as ações do ano, não do mandato de três anos. De maneira geral, até há situações que envolvem um planejamento mais de longo prazo, como por exemplo, no seminário que nós fizemos da regional de São Bernardo. Quando o Moisés assumiu esse cargo de assessor da regional de São Bernardo, nós fizemos um planejamento com ele que envolveu todos os dirigentes da regional de São Bernardo para pensar ações para o período. Nesse caso, foi para o período do mandato.[...]

[...] No que consiste? Esse planejamento, seja para pensar as ações do ano, ou para pensar o mandato, a ideia é fazer uma coisa muito simples, mas pensar com eles em termos de um planejamento que envolve etapas. Trabalhamos de forma não muito detalhada, são planejamentos que buscam mais dar um norte do que detalhar ações muito precisamente. Quase todos eles. Então, nós pensamos com eles qual seria esse objetivo maior, digamos do mandato, para esse ano; quais as dificuldades enfrentadas nesse momento, os principais problemas, os principais desafios que eles entendem. Extraí-se isso na parte do diagnóstico e normalmente fazemos isso na parte de conjuntura, convidando pessoas para fazer análise de conjuntura e levar em consideração vários elementos para ajudar a entender os seus problemas. Aí vemos: elencadas as prioridades, vemos quais são os problemas, para onde se quer chegar, e quais são as prioridades para o período determinado. A partir daí, vemos quem serão as pessoas responsáveis, os prazos, mas tudo em linhas gerais, sem entrar em nível de detalhamento muito grande. *Então vamos supor que a gente faça esse exercício com o pessoal da Ford: eles até pensam grupos que serão responsáveis por determinados temas, mas o nível de detalhamento maior vai ser feito na própria fábrica.* (grifo nosso) Esse grupo vai se reunir para pensar ações mais específicas para discutir aquele tema, desenvolver, tentar resolver o problema... [...]

Segundo Célia, são atividades com duração de dois a três dias, que pode chegar a cinco, em alguns casos, com uma duração, em média, de oito horas, onde participa toda a equipe.

[...] Nesse de São Bernardo, por exemplo, estávamos todos. Nesse aí, mais especificamente, em alguns desses seminários nós fazemos: eu e a Sueli. Por exemplo: eu e a Sueli ficamos responsáveis por esse. Alguns outros foram feitos pelo Alex. E em alguns outros momentos, tanto das regionais quanto das montadoras, se não dá para ele ir, já fizemos eu e a Sueli o da Volks, o da Scania. [...]

Nesse caso de planejamento na regional, o seminário foi organizado junto com o coordenador Moisés Selerges. Nessa atividade, estão presentes representantes das pequenas e médias empresas dessa regional; em média, cem pessoas.

Mas, além dos planejamentos de regionais, há também o de montadoras, nos quais participam cerca de 30 a 40 pessoas, que são representantes dos CSEs, comissão de fábrica, se houver, dependendo da organização na empresa.

Essa atividade consiste, pelo que podemos entender por meio do relato, em uma atividade formativa de apoio às decisões políticas que são feitas pelos dirigentes. São mais no sentido de criar espaço de discussão, problematizações, suporte nas dinâmicas dos grupos. Célia esclarece que não é feito um nível de detalhamento muito grande, porque esse aprofundamento vai ser na própria fábrica.

Porém, o que nos parece importante destacar é uma trama que se fia em diversas atividades políticas com a reflexão mais ampla, em que a formação está inserida numa socialização educacional e política. Dessa forma, na próxima seção, busca-se analisar como essa prática que tentamos exemplificar por meio de diferentes recursos se relaciona com as estratégias em curso desse sindicato no chão da fábrica, não pretendendo com isso ter uma visão engessada do processo, mas que dê uma idéia de como vem se desenhando e quais as questões que essa experiência proporciona, nesse período.

3.3. As relações com as estratégias sindicais: explorando pontos de contato com o programa do eixo Sindicato na Fábrica

Após a análise do processo de socialização educacional e política na formação sindical do SMABC, como também do percurso formativo expresso pelos depoimentos e materiais

dos cursos, a pergunta que se coloca é o que nos faz entender essa experiência como algo que tenha relação ou não com o avanço das estratégias sindicais que vinham sendo prática dessa categoria desde meados da década de 1990 e estão ainda em curso neste período?

A partir dessa questão, propõe-se nesta parte final do capítulo, buscar essas relações, considerando-se três aspectos: a sua abrangência na categoria e característica do processo de socialização, aspectos estratégicos dos conteúdos dos cursos e atividades e finalmente o método, este pensado como um instrumento político-pedagógico que faria a ligação entre o saber desses militantes e um impacto na ação sindical na fábrica.

Quanto à construção dessa experiência, podemos dizer que os militantes e dirigentes que participaram dos cursos tiveram suas trajetórias marcadas por uma vivência educativa de qualidade, já discutida nos itens anteriores, a qual certamente influenciou na melhor qualificação para a ação política. Este aspecto pode ser claramente observado nas entrevistas e depoimentos encontrados nos materiais de curso.

Se o programa parece proporcionar e estimular um debate para a ação mais racionalizada, esse não se constrói sem trabalho organizado e com foco na meta de qualificar dirigentes e militantes. E, nem tampouco, sem dificuldades que aparecem demonstradas nos relatos, como por exemplo, sobre dirigentes que desistem no percurso e as ausências em função das urgências no chão da fábrica, mostrando que é improvável que essa realidade seja mudada somente por uma decisão formal do coletivo, pois que ela também é parte de um processo que nem sempre se mostra linear.

Se é possível medir a quantidade de dirigentes que passaram, bem como vislumbrar o processo formativo que lhes é proposto, também aquilo que é em parte vivenciado, temos, contudo, dificuldade de mensurar ou localizar o seu destino após a formação. Compartilho com alguns entrevistados que esse resultado é mais visível não na quantificação exata, mas a longo prazo, ou seja, no resultado de um período determinado em que há a percepção de uma mudança qualitativa.

Walter de Souza Filho, dirigente da Mercedes Benz e formador desde 1995 no SMABC, relata sua percepção do impacto da formação nos dirigentes:

[...] É um resultado que na verdade a gente só conseguiu observar quase dez anos depois de como a formação... [...] hoje, com mais de cento e vinte pessoas lá¹⁶⁴, a gente não consegue se lembrar de todo mundo. Quando começamos a olhar a foto de

¹⁶⁴ Walter se refere aos cursos iniciais onde já houve referência da participação da média de 120 participantes.

quem esteve lá, observamos e dizemos, olha esse companheiro que está lá brilhando dentro daquela fábrica, ele passou aqui.[...]

Além de avanços qualitativos na formação do coletivo dirigente do SMABC, há indícios de que alguns dirigentes demonstram estar atentos aos impasses que ainda se colocam nesse coletivo, como por exemplo, a reprodução dessa formação por meio da ação desses dirigentes na base, na fábrica. Pretende-se avançar nessa discussão no último capítulo ao se pensar no papel do dirigente formador.

Outro problema é demonstrado em relatos de que embora haja oferta de cursos, a demanda diminuiu. Creio que isso pode ser lido de duas formas: uma, que todos já estão “satisfeitos” com sua capacidade e qualidade de intervenção, e outra, de que os novos dirigentes e militantes que surgem não estão chegando a essa formação. Mas essa é uma questão de reflexão política que cabe a sua direção, porque se relaciona ao debate da própria formação da base, em termos de novos militantes e dirigentes.

Estaria havendo um “envelhecimento” do coletivo dirigente, sem muita reciclagem? Essa questão parece pertinente porque, mesmo que o final de década de 2000 não seja comparável ao cenário tenso de desemprego do seu início, não seria importante a formação contínua na preparação de novos dirigentes e militantes, para tempos mais áridos? Ao observar o número de dirigentes que participaram nos últimos anos em relação aos primeiros anos da década de 2000, nota-se que, embora haja um número significativo de participantes nos cursos, recentemente, houve uma diminuição na demanda.

Nos cinco primeiros anos do programa, 2000-2004, há o registro de 536 participantes em cursos do eixo SF; no período de 2007-2009, foram 184 pessoas. Se considerarmos que estava previsto um número de vagas para o biênio 2005-2006 de 125 vagas, os últimos cinco anos do programa teriam atingido 309 dirigentes e militantes, representando um pouco mais da metade do primeiro quinquênio.

Mais do que um cenário natural, desenha-se, a meu ver, um desafio para os dirigentes.

Outro aspecto que gostaria de trabalhar é a observação dos conteúdos dos cursos e metodologia considerando seus aspectos estratégicos para a ação sindical.

Constata-se nesta análise que a preparação para o processo de negociação coletiva no SMABC sintetiza, tanto no âmbito da formação básica quanto da especializada, os elementos centrais que os dirigentes julgam importantes nas lutas dos trabalhadores, considerando-se,

principalmente, documentos congressuais da categoria. Desde os cursos Sindicato na Fábrica, passando por CSE e Negociação Coletiva, todos têm trabalhado, sem exceção, os núcleos conceituais sobre o processo negocial em diferentes níveis de complexidade, bem como a relação com o fortalecimento do sindicato por meio de sua organização na fábrica, nas OLTs.

Esses conteúdos têm uma origem nos problemas trazidos pela categoria, mas não se limitam a isto, porque, na verdade, há uma leitura que passa pela academia, das transformações no mundo do trabalho, reflexões sobre história e valores do movimento operário, experiências em outros países, documentos recentes que atualizam o debate e tudo isso, em conjunto, proporciona um trabalho que se amarra desde a concepção à prática, com essa troca de conhecimento. O método já está presente desde o início e é uma opção político-pedagógica porque prevê uma construção coletiva do conhecimento; a formação deixa clara a sua opção pelo método Paulo Freire.

A globalização com todas as relativizações feitas no capítulo anterior, o processo de reestruturação produtiva e todos os efeitos nefastos sentidos pelos trabalhadores, como pelas organizações sindicais, constituem um cenário no qual ações têm que ser repensadas muito mais rapidamente em função das mudanças bruscas ocorridas nas relações socioeconômicas e que envolvem, como vimos previamente, uma reformulação do paradigma de organização anterior.

Um exemplo disso é que os interesses dos trabalhadores, com as mudanças no processo de trabalho, também envolvem ou deveriam envolver não só questões econômicas. Também importante é a garantia do emprego, uma posição mais favorável aos trabalhadores com relação à intensificação do trabalho e à proteção de cláusulas que assegurem liberdade e relação democrática no trabalho. Discuti-las abstratamente como bandeira de luta não teria o resultado que eles vêm tendo, se não fosse pensada no seu coletivo dirigente e na sua tradução em ações concretas.

Tanto as negociações, como o fortalecimento nas organizações no local de trabalho são estratégias que envolvem um preparo e qualificação e, sem os quais, torna-se muito mais difícil ter uma ação bem sucedida nesse cenário. Compartilho com HYMAN (2002) quando afirma acreditar na capacidade dos sindicatos moldarem seu próprio futuro, apesar do cenário limitante para a organização sindical, por meio do conhecimento das mudanças ocorridas no capitalismo e no mundo do trabalho, possibilitando abrir espaço para propostas novas nesse contexto.

Os exercícios propostos nos cursos, observados no material empírico da pesquisa, demonstram seus objetivos em preparar os dirigentes para pensar relacionalmente os problemas no chão da fábrica em um contexto mais amplo de análise sistêmica dessas transformações, as quais vêm obstando não só as conquistas dos trabalhadores, como sua organização.

Há a construção de um patamar teórico presente nas suas resoluções congressuais, como em ações que esse sindicato vem tendo como coletivo e que estabelecem novos parâmetros na ação sindical. Ponderamos, entretanto, que esse contexto não é construído espontaneamente, nem somente pelo trabalho de formação, mas podemos dizer que não só a intensidade em que esse trabalho se realiza, mas também na visão pública do sindicato, a formação contribui de forma significativa com a qualidade dessa intervenção, associada a uma reprodução desse conhecimento que parece acontecer não de forma integral, mas por parte de alguns dirigentes – no trabalho de representação do dirigente com a sua base.

Muitas vezes, os dirigentes entrevistados se referem à dificuldade desse trabalho, o que podemos pensar como algo se não natural, próprio do movimento social e sindical, é certo que vai havendo um acúmulo e reprodução desse saber, mesmo com ponderações.

Seria até mesmo inconsequente falar que há uma base que responde igualmente aos problemas: há realidades de atuação diferentes, dirigentes em processo de formação – alguns que se dedicam mais, outros, nem tanto, outros que nem veem importância – enfim a ação sindical funda-se em um coletivo que cresce de forma diferente no âmbito das suas individualidades.

Longe de repetições de discursos prontos sobre a relação entre capital e trabalho, como também de análises que não se pautem na recuperação histórica da tradição do movimento dos trabalhadores associada aos desafios contemporâneos, os metalúrgicos do SMABC tecem no seu programa formativo uma possibilidade de fazer diferente a ação formativa nesses anos 2000.

Na negociação centralizada (ou campanha salarial) ou descentralizada, no âmbito da empresa, têm sido observados resultados de melhoras econômicas, que foram associadas também à ampliação de conquistas em outros níveis, como por exemplo, nas cláusulas sociais

e também de maior controle sobre processo de reestruturação.¹⁶⁵ E acordos que vêm trazendo à categoria vitórias sejam por empresa ou na negociação centralizada, demonstram que apesar do nível de complexidade da realidade social que se apresenta hoje, está presente uma qualificação para lidar com elas.

Essas ponderações sobre a ação na fábrica se completam na análise do próximo capítulo, no qual será observado o outro eixo de ação retirado em congresso, qual seja a ação na sociedade. Muitas das limitações sentidas pela categoria, em sua ação no início dos anos 1990, fizeram com que os metalúrgicos refletissem na necessidade de uma atuação para além da fábrica, buscando espaço de ação nas políticas públicas locais e regionais.

¹⁶⁵ SMABC. Departamento de formação. **Negociação coletiva – metalúrgicos do ABC. 1. História da negociação coletiva no ABC. 2. Campanhas salariais nos anos 2000 – subsídios para o programa de formação da categoria.** São Bernardo do Campo, janeiro de 2010.

4. Sindicato e sociedade e seus desdobramentos: ação sindical, cidadania e políticas públicas

4.1. Novas possibilidades de atuação no eixo Sindicato e Sociedade: aspectos gerais

Se a reestruturação produtiva e as transformações no capitalismo trouxeram desafios à ação sindical no chão da fábrica, os metalúrgicos do ABC também perceberam que isso não seria suficiente para pensar a ação sindical naquele início da década de 1990.

Embora tivessem uma capacidade organizativa já tradicional, viram-se frente a dificuldades que extrapolavam a sua atuação fabril; criaram e participaram, então, de fóruns de políticas públicas locais e regionais no intuito de reverter o quadro de desemprego alarmante do período.

Esse processo, que os desafiava com um cenário mais complexo, desembocou no final dos anos 1990 com a percepção, expressa também no 3º Congresso, de que sua atuação nesses novos espaços deveria contar com dirigentes qualificados para essa situação. Neste sentido, em continuidade ao programa Sindicato na Fábrica, foram agregados à formação de militantes e dirigentes, cursos que estivessem voltados para o eixo de ação na sociedade, o programa Sindicato e Sociedade.

Os cursos desse eixo de ação, ao longo do período 1999-2009, são veementemente destacados nos documentos congressuais do SMABC como importantes para a ação no sindicato. Entretanto, constata-se que o número de cursos relativos a essa questão é significativamente menor ao da ação fabril, o que se pode explicar até mesmo pela prioridade na história da categoria que esse último assume e o “frescor” ainda recente do tema de ação na sociedade.

Podemos observar na tabela 4.1 quais cursos voltados a esse eixo foram ministrados pelo sindicato.

Tabela 4.1 – Cursos e média de participantes por períodos

Períodos	Cursos	Média de participantes
2000-2002	Sindicato e Sociedade	56
2000-2002	Políticas Públicas	19
2003-2004	Sindicato e Sociedade II	24
2003-2004	Políticas Públicas II	22
2005-2006	Políticas Públicas	25 (previstos)
		121+25(previstos)=146

Fonte: Elaboração própria com base em relatórios e balanços dos períodos, fornecidos com dados computados pelo Departamento de Formação, SMABC, São Bernardo do Campo, SP.

A fim de compreendermos o desenvolvimento desse eixo do programa, são discutidos alguns aspectos do processo de socialização de seus cursos e elementos relativos ao seu conteúdo e ementas, para então verificarmos pontos de contato com as estratégias sindicais a ele relacionadas.

Quanto ao processo de socialização que envolveu os cursos, será feito o destaque para uma vivência realizada no Sindicato e Sociedade I, chamada “A saga de Nembe Itê” por entendermos que é um recurso metodológico bastante interessante para caracterizar a sociedade brasileira, como também por podermos observar uma ferramenta que retrata bem a visão de construção coletiva do conhecimento.

Com relação à análise de material didático, concentra-se aqui em um curso básico, procurando trazer elementos que contribuam para entendimento desse eixo do programa: Sindicato e Sociedade II.

Como observamos no capítulo anterior, os desdobramentos de atividades se estendem não só com cursos, mas oficinas, apoio aos coletivos do sindicato e congressos.

Finalmente, a partir desses aspectos analisados dos cursos, bem como de alguns depoimentos que nos trazem uma reflexão sobre o impacto destes nas estratégias com ação na sociedade, verifica-se a existência de relações entre o programa e ação sindical, considerando literatura sobre desafios do sindicalismo atual.

4.2. Sindicato e sociedade: aspectos complementares da construção da experiência formativa

4.2.1. A saga Nembe Itê – o início do percurso formativo: desvendando a sociedade brasileira

Discutir a exclusão e desigualdade na sociedade brasileira, percorrendo por toda história não é tarefa fácil. Mas, foi a isso que se propôs esse curso que iniciava, em 2000, uma perspectiva de avançar a formação sindical para além das questões do chão da fábrica.

Dando continuidade ao processo de formação básica que havia se iniciado com o Sindicato na Fábrica I, o Sindicato e Sociedade I inicia, em junho de 2001 e termina em junho de 2002, dividido em três turmas. Embora na tabela 4.1 tenhamos o número médio de participantes de 56 pessoas para esse curso, a avaliação e a sua sistematização trazem um dado em que de 77 participantes inscritos, o curso é concluído com 70 pessoas.¹⁶⁶

Assim como no SF, nesse curso, os formadores deram continuidade aos círculos de estudo, já descritos anteriormente. Foi realizado em seis unidades, cada qual constituída por uma atividade presencial de doze horas de duração e em média dois círculos de estudo que as intermediavam.¹⁶⁷

Na justificativa do curso, ficam claros os objetivos a serem alcançados, como também uma visão de que os desafios para o sindicalismo não acabam no chão da fábrica:

[...] Por outro lado, as questões que continuam a desafiar o sindicalismo CUT ultrapassam, em larga medida, os temas que afloram no chão da fábrica. Antigas bandeiras se fazem atuais, demonstrando a persistência dos traços autoritários da sociedade brasileira e o quanto ainda precisa ser conquistado na luta por sua democratização. *Novos espaços de atuação surgem como desdobramentos de lutas sindicais ou do movimento de outros setores organizados, trazendo temas e desafios novos (grifo nosso)* como a questão do desemprego, a precarização do trabalho, a qualificação profissional, as alternativas de trabalho e renda criadas no âmbito da chamada “economia solidária”, assim como as políticas de desenvolvimento regional elaboradas e implementadas no espaço da Câmara Regional do ABC. [...]

A partir dessa leitura, discutem o papel do movimento sindical no combate à exclusão social, tema que se torna, conforme esse documento, o “fio da meada” dessa etapa de formação de dirigentes:

¹⁶⁶ SMABC. Departamento de formação. **Sindicato e Sociedade sistematização, plano 2000-2002 – Formação básica.** [s/d] São Bernardo do Campo, SP.

¹⁶⁷ Ibidem.

[...] Além das questões gerais envolvendo a atuação do sindicato nos espaços públicos onde são gestados processos alternativos de desenvolvimento, com base em políticas de inclusão social, o curso deu atenção especial ao tema da discriminação que atinge negros e mulheres, procurando criar condições para que os participantes viessem a atuar de forma mais decisiva na defesa desses segmentos.[...] ¹⁶⁸

O programa do curso, dividido em cinco unidades, sendo que a última foi subdividida em dois, trabalhava os seguintes temas e conteúdos que visavam dar conta desses desafios colocados:

[...] **Unidade 1** – Exclusão social – preconceito, discriminação, exclusão social e dados sobre a exclusão social no Brasil;

Unidade 2 – A formação da sociedade de classes no Brasil: passagem do trabalho escravo para o trabalho livre – economia colonial: fundamentos do mercantilismo e da relação metrópole/colônia, comércio triangular e tráfico de escravos, o trabalho escravo na economia açucareira, na mineração e na economia cafeeira, a transição do trabalho escravo para o trabalho livre, situação do negro na sociedade de classes.

Unidade 3 – Sociedade em movimento: lutas pela transformação social – atuação das forças políticas progressistas nas conjunturas: 1955-64 e 1979-1989, projetos de desenvolvimento.

Unidade 4 – Experimentando novas formas de luta política: Câmara Setorial e Câmara Regional – análise comparativa da atuação do SMABC na Câmara Setorial e na Câmara Regional.

Unidade 5 a – Mulheres e emprego – sexo, gênero, raça, relações sociais de gênero, divisão sexual do trabalho.

Unidade 5 b – Desenvolvimento e emprego – elementos para compreensão do desemprego, emprego no Brasil: anos 80 e anos 90, desenvolvimento e emprego: políticas ativas e compensatórias. [...]

Na sistematização dessa experiência, houve, além da avaliação dos formadores, relatos dos próprios participantes, nos quais podemos vislumbrar vários aspectos considerados; quanto aos objetivos, a opinião é de que o programa conseguiu atingir seus principais objetivos, mas houve ponderações sobre a densidade ¹⁶⁹ do material e dificuldade de compreensão de todos os conteúdos, bem como do tempo que deveria ser maior para as atividades.

Pondera-se que militantes e dirigentes foram sensibilizados para questões de extrema importância, mas aponta-se para a necessidade de vincular com a realidade atual, como por exemplo, discutir propostas do sindicato para “enfrentar e superar a discriminação racial e de

¹⁶⁸ SMABC. Departamento de formação. **Sindicato e Sociedade sistematização, plano 2000-2002 – Formação básica.** [s/d] São Bernardo do Campo, SP.

¹⁶⁹ Esta é uma ponderação que se assemelha às primeiras versões do SF, onde também foi discutida a necessidade de mudança do “peso” do material.

gênero; como enfrentar desemprego a partir de espaços institucionais como a Câmara Regional.”¹⁷⁰

Essa observação do vínculo com a realidade, acredito que revela, em parte, essa inserção nas políticas locais e regionais ainda em estágio não tão enraizado como no chão da fábrica; trata-se de uma ação relativamente nova, e que requer novo repertório de ações. Se considerarmos que a Câmara Regional teve início em 1997 e esse curso aconteceu em 2002, podemos ter uma ideia de como era nova a situação tratada.

A avaliação do perfil de entrada e saída dos participantes é feita considerando as diferenças existentes e, de maneira geral, os formadores veem um patamar diferente e melhor de quando os participantes começaram. Mas são críticos, da mesma forma, com os objetivos não atingidos. Descrevem-se vários objetivos em que houve dificuldade de discussão, muitas vezes pela quantidade de informações associada à escassez do tempo.

No entanto, a “saga de Nembe Itê” é vista como um recurso pedagógico importante como desencadeador de reflexão, que “puxa” as questões geradoras. Sgreccia lembra que foi um recurso importante para possibilitar que os participantes se situassem em momentos centrais da história do Brasil, porque os personagens traziam os elementos para caracterizar a sociedade brasileira do momento e conduziam os participantes pela história, fazendo-os compreender o que tinha de essencial na sociedade do momento.

Criada por Sgreccia, a saga de Nembe Itê¹⁷¹ foi o eixo por meio do qual o curso se desenvolve, desde o início da colonização do Brasil até os dias atuais, um percurso vivido por Nembe Itê e seus descendentes, levando os participantes a pensarem no tema da exclusão e sua origem histórica. A história foi apresentada por meio de treze elos e os participantes foram desafiados a resgatar todos os elos perdidos, escrito em trabalho final e registrados os melhores nesse mesmo caderno.

A saga é um recurso de facilitação de entendimento de conteúdos mais densos de textos que discutem cada período histórico, portanto, embora seja um fio condutor, é apenas mais um instrumento dentre outros citados, como textos e filmes apresentados no curso.

¹⁷⁰ Departamento de formação SMABC. **Sindicato e Sociedade sistematização, plano 2000-2002 – Formação básica.** [s/d] São Bernardo do Campo, SP.

¹⁷¹ SMABC. Departamento de formação. **A saga de Nembe Itê.** São Bernardo do Campo, SP, 2002.34 p.

Com um conteúdo cujos textos são trabalhados a partir do olhar do personagem, a saga dá uma dramaticidade às questões históricas que normalmente não vemos presentes em livros didáticos de história do Brasil. Alguns trechos da saga para termos uma ideia do conteúdo trabalhado:

[...] Tinha 16 anos quando minha aldeia foi destruída por guerreiros de uma tribo inimiga, com a ajuda de outros homens de uma língua estranha. Usavam armas que não conhecíamos. Crianças e velhos foram mortos brutalmente. Homens, mulheres e jovens, surpreendidos pelo ataque, foram dominados depois de uma luta feroz e inútil. Tivemos que caminhar acorrentados durante três dias pela mata até chegarmos ao rio. Fomos levados de barco até um porto desconhecido e ali descobri que minha sorte era semelhante à de centenas de outros que seriam vendidos como escravos... [...](Período 1550-1571 – Nembe Itê).

[...] Estamos preparando a fuga para esta noite. [...] Se formos pegos, sei dos castigos que nos esperam. Mas vamos caminhar pelas montanhas durante a noite e descansar durante o dia, em esconderijos que só os quilombolas conhecem. No quilombo vou viver em liberdade. [...] Na conta dos brancos, estamos no ano de 1720. A história do meu povo e de meus pais se perde no tempo. (Período 1720-1756 – Descendentes de Nembe Itê)

[...] Meu verdadeiro nome é Ilayaá Itê. Na língua dos meus pais significa Alegria de Itê.[...] Meu nome cristão é Maria das Dores. De dores e sofrimento tem sido nossa história. Meu filho nasceu livre, apesar de eu ser escrava.[...] Sirvo minha senhora como mucama. Ouço as conversas dos brancos nas salas e varandas. Estão com muito ódio daqueles que querem o fim da escravidão. Dizem que vai ser a ruína e o fim do Império. [...] Observo Nembe Itê e vejo que, apesar do trabalho duro, ele está se tornando um jovem bonito e forte. Acarício com ternura o bracelete que em breve será seu. [...] (Período 1854-1885 – Ilayaá)

Esta primeira parte da saga cobre dos séculos XVI ao XIX tratando de mais de 300 anos da nossa herança da escravidão. Observe-se que o bracelete citado no último parágrafo é o símbolo que passa de uma geração a outra, da descendência e história quando o descendente completa 21 anos.

O momento seguinte escolhido de análise é o século XX, do período 1955-1964; 1979-1989 e 1992-1994.

[...] Meu nome de batismo é Severino da Silva. Onoum Itê é o meu outro nome, aquele que me liga a essa história de sofrimento e teimosia. É dessa história que tiro a força para continuar lutando por um mundo diferente. Moro no engenho Rio Bonito, no município de Água Preta. Isso fica na região da Mata Sul em Pernambuco.[...] Muito pouco mudou em nossa vida, desde a chegada nessas terras do nosso antepassado mais antigo, Nembe Itê. Não somos mais escravos, mas continuamos cativos. De uns tempos prá cá, alguma novidade está acontecendo. Tem gente passando nos engenhos falando que nós temos direitos e que é prá procurar o sindicato. Em Palmares já tem um, fundado por um tal de Gregório Bezerra. No Agreste só se fala nas Ligas Camponesas e em invasão de engenho.No rádio, o doutor Arraia, nosso governador, fala que está do lado dos pobres.[...] (Período 1955-1964 – Onoum Itê)

Pode-se notar como um fio que percorre os depoimentos que, além da dominação, está sempre presente a resistência, que muda conforme o tempo, a história e as condições. A sociedade é vista em movimento, como também as formas de se perceber essa dominação e resistir a ela. Quilombo, ligas camponesas, vão costurando a narrativa que continua na trajetória da sociedade brasileira. A sequência de situações traz Nenke Itê, um metalúrgico da Scania, no período de 1979-1989 e suas reflexões sobre a luta contra a ditadura militar, as grandes greves do ABC, as diretas. Retomando parte de sua fala:

[...] Fundamos o Partido dos Trabalhadores no momento em que percebemos que não bastava mudar o sindicato. Tínhamos desafios maiores pela frente e uma coisa estava ligada na outro. Era preciso mudar o regime político, transformar a sociedade. Fundamos a CUT e continuamos pressionando por mudanças. Desencadeamos nova onda de greves contra o arrocho salarial e por melhores condições de vida. (Período 1979-1989 – Nenke Itê)

A ligação mais próxima com o cenário atual já se estabelece no elo seguinte em que o personagem Nenke Itê está refletindo sobre as transformações no mundo do trabalho, o cenário desolador de desemprego em meio às políticas econômicas e flexibilidade na produção, assim como isso se expressou na indústria automobilística no ABC. Discute-se a participação na Câmara Setorial Automobilística como uma iniciativa acertada de estancamento do processo de demissões, precarização do trabalho, redução de salários. Lembra os avanços tidos nesse período de 1992 a 1994.

No último bloco da “saga”, no século XXI, temas como modelo de desenvolvimento das últimas décadas ao lado da discussão de uma nova sociedade possível, com a então possibilidade de eleição do Partido dos Trabalhadores (PT) em 2002, associam-se ao debate da exclusão social, que aprofundou temas como desemprego e relações de gênero.

Ao discutir pontos centrais da história brasileira que trouxessem elementos de compreensão para o processo de exclusão e desigualdade recentes, o curso Sindicato e Cidadania demonstrou, pela sua avaliação, avanços e percalços, os quais analisados, propunham-se servir de base para ajustes posteriores.

Nessa sistematização, os formadores entendem que o núcleo da discussão levou a uma abordagem bem-sucedida para a compreensão histórica da exclusão, mas também apontaram dificuldades de aprofundamento de propostas de intervenção do sindicato nos fóruns locais e regionais. Além disso, apontam que “faltou uma reflexão sobre o significado atual da cidadania e dos novos sujeitos políticos em movimento na sociedade civil, assim como de sua

relação com o poder instituído (local, regional e nacional).” Para eles, isto seria essencial para a reflexão do projeto político do sindicato (sindicato cidadão).

Quem é o Nembe Itê? Hoje é o metalúrgico que mais uma vez está buscando seu papel na sociedade, como já fez toda a sua descendência- trabalhadores, camponeses, escravos quilombolas- a quem se liga e se identifica na luta pela transformação social. O trabalhador dos anos 1990 é convidado a pensar nos seus desafios, nessa sociedade que passa pela reestruturação, que tem já as experiências da Câmara Setorial e Regional.

4.2.2.- A matéria-prima dos cursos: caracterização da sociedade brasileira e da região e possibilidades de ação institucional

Se o Sindicato na Fábrica tinha a sua matéria-prima no chão da fábrica, o programa Sindicato e Sociedade constitui a sua nos elementos de caracterização da sociedade brasileira, no seu modelo de desenvolvimento, na compreensão da região de atuação do sindicato, como ainda no questionamento de possibilidades de ação institucional em novos fóruns de política pública local e regional.

O material didático aqui analisado é do curso considerado de formação básica Sindicato e Sociedade II, realizado no período de março de 2003 a julho de 2004, constituindo-se, portanto, em um curso de longa duração.

O curso compôs-se de nove atividades presenciais bimestrais com a duração de 12 horas cada; dois círculos de estudo a serem realizados entre as atividades presenciais, com a duração de 3 horas cada e 4 horas de estudo individual em cada unidade trabalhada. Cumpre notar que o curso consistiu em nove unidades, trabalhadas em nove cadernos, por meio de uma metodologia que envolveu debates, leituras, sistematizações, trabalho individual e em grupo, com características semelhantes às aquelas já descritas no capítulo anterior.

Por essa razão, há uma concentração nos conteúdos trabalhados. Pode-se notar que o seu conteúdo e objetivos apontam para a preparação de dirigentes para uma atuação que se estende para além do chão da fábrica, estratégia essa que vinha se desenvolvendo já através da participação em fóruns locais e regionais no ABC, como a Câmara Setorial Automobilística,

Câmara Regional do ABC entre outras intervenções inéditas no âmbito sindical desde o início dos anos 1990.

Vale a pena transcrever seus objetivos¹⁷²:

[...]Objetivos gerais

1. Dar continuidade ao processo de formação de dirigentes iniciado com o programa Sindicato na Fábrica, *criando condições para que compreendam a complexidade da ação sindical para além das fronteiras da relação capital-trabalho e o papel do sindicato na transformação da sociedade; (grifo nosso)*
2. Criar condições para que os participantes *conheçam os desafios enfrentados pelo sindicato ao atuar nos diversos espaços públicos de promoção do desenvolvimento regional e de políticas de inclusão social.(grifo nosso)*

Objetivos específicos

1. Aprofundar o debate sobre o tema da exclusão social, destacando o papel das lutas operárias e do movimento sindical por mudanças na sociedade brasileira e no modelo de desenvolvimento autoritário e excludente;
2. Criar condições para que os participantes conheçam e venham a atuar nas diversas iniciativas que o sindicato vem desenvolvendo *no sentido de promover formas alternativas de geração de emprego e renda; (grifo nosso)*
3. Criar condições *para que os participantes conheçam e venham a atuar nos diversos espaços públicos onde são elaboradas e implementadas políticas de desenvolvimento regional;(grifo nosso)*
4. *Aprofundar o debate sobre as formas de discriminação social que atingem negros e mulheres no mercado de trabalho e sobre as políticas do sindicalismo CUT no combate a essa discriminação; (grifo nosso)*
5. Aprofundar, a partir desse conjunto de objetivos a discussão sobre *significado atual da cidadania e da participação dos (as) trabalhadores (as) metalúrgicos (as) na construção e gestão de políticas públicas. (grifo nosso) [...]*

Já na definição dos objetivos pode-se entrever um caminho definido e consciente de atuação sindical diferenciada. Em seu primeiro encontro, a apostila¹⁷³ demarca que o curso foi pensado “para qualificar os dirigentes na sua intervenção na Câmara Regional e em outros espaços institucionais onde são implementadas e geridas as mais diversas políticas públicas.” Essa preocupação em focar, imediatamente na ação, talvez decorra da avaliação feita na sistematização da primeira versão, na qual se apontou que deveria haver a discussão de propostas concretas de atuação.

De certa forma, pode-se dizer que essa preocupação também está presente na expectativa dos participantes com relação ao curso. Seria interessante ilustrar um pouco as

¹⁷² SMABC. Departamento de Formação. **Curso Sindicato e Sociedade II, caderno do educando - Unidade 1. Programa do curso e processo de avaliação.** São Bernardo do Campo, março de 2003. 48p.

¹⁷³ Ibidem.

razões de escolha desse curso pelos alunos, declaradas no seu início, em um perfil¹⁷⁴ preenchido por estes nos quais se pode ter uma idéia das expectativas do curso:

[...] Porque tenho a esperança de contribuir com a sociedade como um todo, com o conhecimento que adquirir dentro deste maravilhoso curso, subsidiado pelo nosso sindicato. (L.V.D.)

[...] Tenho muitas dificuldades de atuar no bairro cooperativa onde moro. O bairro cooperativa será um grande polo industrial da região. O bairro produz de um pão a um elevador, é um bairro riquíssimo, pois lá concentram-se mais de quarenta empresas. É também um bairro pobre, favelas, pessoas desempregadas, alto índice de violência e jovens sem perspectiva de futuro apesar da concentração empresarial, por isso espero que o curso me capacite para atuar no bairro, implementar políticas que gerem distribuição de renda. (A.R.L.)

[...] Para aprimorar meus conhecimentos, e melhorar a minha atuação junto à sociedade civil e os movimentos populares. (F.R.M.)

[...] Para melhor me preparar para os debates, enfrentamentos, enfim, toda a demanda que envolve a sociedade. (J.Z.N.)

[...] Por entender que o conteúdo do curso, desperte em mim, (e em todo o grupo) o ideal de ser cidadão, como também nos ensine a defender e orientar as pessoas em nossa região sobre seus direitos e como atuar em sociedade. (L.C.S.D.)

[...] Complementar Sindicato na Fábrica II ampliar visão política além da fábrica e do sindicato. (V.J.S.)

Vários depoimentos estão na direção de uma atuação também fora da fábrica, com um foco que vai desde a comunidade mais próxima à ideia de atuação na sociedade. O curioso é que muitos desses participantes já são representantes no chão da fábrica e indicam a intenção de atuar em outras esferas. Esse curso foi dado na sequência do Sindicato na Fábrica II, também com longa duração e muitos já vinham dessa experiência.

Parte do extenso programa do curso já foi tratada no segmento anterior ao se trazer elementos da sua primeira versão; e, por priorizar-se aqui, uma visão mais geral dos cursos, da própria construção dessa experiência, optou-se por escolher, prioritariamente, na análise desse material, os conteúdos mais relacionados à reflexão sobre as estratégias em curso nas políticas públicas, o que pode ser feito, particularmente, com o olhar mais atento às unidades 6, 7 e 8.

Contudo, cabe em um primeiro momento, demonstrar por meio de um quadro geral das unidades, quais temas e conteúdos foram escolhidos para essa versão do curso¹⁷⁵.

¹⁷⁴ O “perfil do aluno” foi um questionário preenchido por eles e que incluía dados pessoais, de militância, de tempo de trabalho e também de expectativas com relação ao curso.

¹⁷⁵ Esse quadro foi o programa inicial do curso apresentado na sua primeira unidade, para o qual foram feitas algumas mudanças. In: SMABC. Departamento de formação . **Curso Sindicato e Sociedade II – caderno do**

[...] **Unidade 1 – Apresentação do curso** (política de formação do SMABC; retomada do desfecho do curso SFII: a questão do emprego; análise das situações e definição do programa de curso Sindicato e Sociedade II, o processo de avaliação e encaminhamentos para a unidade 2);

Unidade 2 – Exclusão social e cidadania (construindo o conceito: exclusão social e suas diversas faces; construir o conceito de exclusão social e identificar como ela se manifesta, atingindo de forma diferenciada segmentos sociais (gênero, raça, grupos etários, grupos de diferentes regiões etc); InvestigAÇÃO: mapeamento da exclusão social no ABC a partir do bairro em que os cursistas moram);

Unidade 3 e 4 – Formação da sociedade de classes no Brasil : transição do trabalho escravo para o trabalho livre. (análise da construção da sociedade de classes baseada na propriedade fundiária e no trabalho escravo. A passagem para o trabalho livre e a constituição da classe operária. A construção ideológica para explicar as diferenças sociais e manter a estrutura de poder. Lutas e resistências de operários e camponeses.);

Unidades 5 e 6 – Sociedade em movimento: lutas pela transformação social (análise comparativa dos períodos/conjunturas 1955-64; 1979-89; 2000-2003. O papel do movimento operário no processo de democratização da sociedade e na construção de um modelo alternativo de desenvolvimento);

Unidade 7 – Experimentando novas formas de luta política: Câmara Setorial e Câmara Regional (Análise comparativa das experiências. Possibilidades de ação no espaço da Câmara Regional: construindo uma outra trama de relações entre Sociedade e Estado; o papel dos movimentos sociais na construção de políticas públicas e na gestão de um projeto de desenvolvimento inclusivo. InvestigAÇÃO: políticas de emprego na região do ABC);

Unidades 8 e 9 – Projeto de desenvolvimento e de transformação social (Análise das políticas de emprego, políticas sociais e políticas de desenvolvimento. Análise das alternativas de geração de trabalho e renda. O projeto de uma nova sociedade: o horizonte do Fórum Social Mundial. [...]

É certo que somente uma análise profunda dos conteúdos e detalhada do material produzido e trabalhado, durante um ano e meio, é que poderia apontar indicações mais conclusivas, mas creio que se entrevê, no esboço do conteúdo e na manifestação da expectativa dos participantes no início do curso, o que se discutia no coletivo.

Acredita-se que a discussão venha no mesmo sentido do que a versão anterior, porém com ênfases e aprofundamentos, principalmente na construção de propostas de atuação nos fóruns locais e regionais.

Já podemos observar que, na unidade 2¹⁷⁶, ao mesmo tempo em que se aprofunda a discussão sobre a exclusão e a cidadania, são recorrentes os exemplos de como se dá a exclusão de negros e mulheres em especial no mercado de trabalho, constituindo-se em alvos de preconceito e discriminação.

educando – Unidade 1. Programa do curso e processo de avaliação. São Bernardo do Campo, março de 2003. 48p.

¹⁷⁶ SMABC.Departamento de formação. **Curso Sindicato e Sociedade II – caderno do educando – Unidade 2. Exclusão social e Cidadania.** São Bernardo do Campo, maio de 2003. 110p.

A unidade resgata, por meio de textos acadêmicos, a origem dessa exclusão ao lado de textos de jornais, histórias reais, índices atuais, que demonstram como isso se enraíza na sociedade brasileira. O curioso é que parece se estabelecer aqui, em um debate de ação na sociedade, o vínculo com o chão da fábrica, cuja pauta vai tendo elementos para se complexificar para além das questões fabris; esses questionamentos se relacionam a uma ampliação de direitos sociais na própria fábrica e não só na sociedade.¹⁷⁷

No roteiro de leitura para o primeiro círculo de estudos, os participantes devem ler um texto sobre o mapa da população negra no mercado de trabalho no Brasil e identificar dados sobre a relação da cor e salários, jornada de trabalho e tempo necessário para a aposentadoria, desemprego e escolaridade; além disso, situar dados sobre a condição da mulher negra.

Um destaque a ser feito diz respeito ao planejamento das atividades, vislumbrado nos cadernos do curso. Os dois dias de atividade presencial são planejados por períodos, onde se especifica por meio de “grades” da unidade, o tema, os objetivos da atividade, os conteúdos, as técnicas e dinâmicas, como ainda os recursos e o responsável. Essa característica organizacional, que de certa forma vislumbrei no curso de cinema do qual participei, contribui para um tom de cuidado educacional que dificilmente não fica marcado na experiência pessoal de quem faz parte dessa atividade. Cria outra exigência para o processo formativo, como também outro patamar de qualidade. Podemos dizer, nesse sentido, que as relações sociais que se pretendem estabelecer também se caracterizam por um processo de socialização educacional e não só política.

A unidade 3¹⁷⁸, a formação da sociedade de classes no Brasil, a partir do trabalho da unidade anterior, tem uma semelhança de tratamento metodológico da primeira versão: a saga

¹⁷⁷ No histórico da negociação dos metalúrgicos do ABC, ainda que não se possa atribuir com certeza a essa discussão do curso, pode-se também especular que esse debate com os dirigentes reflete de alguma forma também na percepção, por exemplo, das cláusulas sociais no processo de negociação, influenciando de alguma forma também no chão da fábrica. Ao serem analisadas as campanhas salariais, na década de 2000, além da avaliação positiva das conquistas econômicas, pondera-se que “*As campanhas realizadas nos anos seguintes mantiveram e ampliaram conquistas salariais e sociais. Destacam-se, neste sentido, os avanços obtidos em 2007 em relação aos setores que se fizeram representar nas bancadas de negociação (mulheres, pessoas com deficiência e jovens) com destaque nas questões relativas ao avanço na igualdade de gênero nas relações de trabalho: auxílio creche, garantia de emprego à gestante, licença adotante, amamentação, garantia em caso de aborto, entre outras.*” In: SMABC. Departamento de formação. **Negociação coletiva – metalúrgicos do ABC. 1. História da negociação coletiva no ABC. 2. Campanhas salariais nos anos 2000 – subsídios para o programa de formação da categoria.** São Bernardo do Campo, janeiro de 2010. p.31

¹⁷⁸ SMABC. Departamento de formação. **Curso Sindicato e Sociedade II – caderno do educador – Unidade 3. Formação da sociedade de classes no Brasil: transição do trabalho escravo para o trabalho livre.** São Bernardo do Campo, julho de 2003. 166p.

de Nembe Itê é novamente discutida ao lado dos textos que debatem a origem da desigualdade social no Brasil. Por se tratar de material com muita densidade, cada grupo se responsabiliza por parte do painel histórico, no qual devem buscar a conexão entre os elementos específicos de cada economia, quais sejam, açucareira, mineração ou cafeeira.

Nesse percurso formativo, um aspecto merece destaque pela sua ligação com a ação e intervenção concreta na realidade. Logo no início da unidade 4, ao resgatar a proposta do curso, os formadores propõem a reflexão sobre como intervir na realidade, a partir do que já foi estudado pelo grupo e com um foco bem próximo de ação: “os educandos serão levados a pesquisar, a levantar informações e a participar de processos voltados para o final do curso: levar propostas dos metalúrgicos para a construção dos planos de governo dos municípios da região, tendo em vista as eleições de 2004.”¹⁷⁹

Para cumprir tal objetivo, são desenvolvidas várias atividades por meio das quais os militantes e dirigentes são convidados a pensar em propostas concretas de intervenção, como por exemplo, com relação à situação de exclusão dos negros nas políticas públicas. Mais uma vez esse exercício não é feito sem base textual que problematize e traga elementos de cunho acadêmico para a atividade.

Aspectos da discriminação são relacionados à discussão do espaço urbano segregado, da saúde, da educação, direitos humanos para que tenham condições de formular propostas de ação no combate à discriminação racial. Tarefa dividida por grupos, cada qual se encarrega de formular, a partir de leitura de texto específico, propostas voltadas para combate à discriminação racial no local de trabalho, políticas de ação afirmativa como as cotas para negros na universidade e combate à discriminação nas escolas com a inclusão do tema no currículo escolar. Prevê-se que todas essas propostas serão discutidas com os representantes da Comissão de Combate ao Racismo do SMABC, atividade já prevista com debate no cronograma.

Infelizmente, não há material que reporte como essa experiência se realizou em detalhes, como por exemplo, na sistematização da primeira versão ou nas memórias apresentadas no capítulo anterior. Em outros momentos, quando da disponibilidade de outros

¹⁷⁹ SMABC. Departamento de formação. **Curso Sindicato e Sociedade II – caderno do educando – Unidade 4 Formação da sociedade de classes no Brasil: combate à exclusão do negro e à discriminação racial.** São Bernardo do Campo, setembro de 2003. 87p.

materiais, procurou-se cruzar informações com as entrevistas, relatos, e até sistematizações e avaliações. Mas, de certa forma, ao objetivarmos na pesquisa o olhar da instituição e dos formadores por meio da análise do material empírico, constrói-se uma leitura de como o processo estava sendo pensado.

Uma ênfase necessária no conjunto desse material é do núcleo que discute as novas formas de luta política: Câmara Setorial e Câmara Regional, que é objeto da unidade 6 (e não 7 como consta inicialmente no programa).

Em um primeiro momento, é situado o processo de conquista da cidadania na história entre 1945 a 2004, que representou períodos de suspensão e limitação da garantia de direitos civis e políticos. Demonstra a alternância de períodos de vivência democrática e autoritária/ditatorial, enfatizando resistências dos trabalhadores e de forças progressistas nos períodos mais obscuros.

Além disso, o texto recupera histórico da Câmara Regional do ABC, bem como entidades que a precederam na organização; além disso, a participação do sindicato nesse processo, como por exemplo, a experiência da Câmara Setorial.

É feito um histórico de intervenções do sindicato em organismos locais e regionais de caráter amplo, que envolvem ainda diversos atores como governo e empresários na busca de propostas de desenvolvimento regional. São inúmeros os exemplos que tornam visível a busca de uma nova possibilidade de organização da sociedade, governabilidade e regulação da economia.

Nas outras unidades, desenvolvem a construção de conceitos que debatam políticas sociais municipais, políticas públicas e de conselhos gestores em especial com relação à criança, educação e saúde, que desembocam na discussão da democratização da gestão de políticas públicas.

Torna-se difícil tratar em um capítulo a densidade dos materiais trabalhados no curso sem o risco de simplificar o trabalho realizado em sua extensão. Foram pontuados aqui, apenas conteúdos e ementas dos cursos que dariam, cada um deles, um debate extenso; mas esse é um risco que se corre quando pensamos em explicitar o processo em seus diferentes aspectos, para que possamos ver os fios que ligam essa trama de relações sociais que aí se estabelecem.

Mas, um último ponto que gostaria que fosse destacado desse conjunto, é a discussão sobre a política municipal de emprego, tema que é desenvolvido na unidade 8 por meio de vários debates que envolvem desemprego e sistema público de emprego, comissão municipal de emprego e políticas públicas de combate ao desemprego.

Os educandos são convidados a debater, a partir da “questão problematizadora: como o poder local pode contribuir para combater o desemprego no município” propostas de natureza diferentes e que proporcionam uma visão do leque de posições políticas em conflito, em possível parceria, como também projetos com propostas, orçamentos, limitações, vantagens e desvantagens. Esses debates em grupos são realizados a partir da leitura de documento¹⁸⁰ sobre papel e prerrogativas das Comissões Estaduais e municipais de trabalho e emprego.

A partir desse quadro das questões mais centrais trabalhadas no programa, propõe-se uma reflexão sobre o quanto o eixo da formação voltado à ação na sociedade contribui para o avanço das estratégias nesse âmbito, em curso no período, bem como pensar como essas questões se relacionam ao debate dos desafios no sindicalismo, pautados no início deste trabalho.

4.3.- O programa Sindicato e Sociedade e a relação com as estratégias sindicais de ação na sociedade – teoria e prática

A perspectiva de olhar o programa formativo do seu “fazer”, da constituição e construção de sua experiência expressa dados – seja sob o ponto de vista do seu conteúdo, metodologia, relação com a política e até mesmo sobre o esmiuçamento das atividades e suas avaliações -, que demonstram uma preocupação do programa em fazer avançar, com qualidade, a intervenção dos dirigentes na ação na sociedade.

Acredita-se que as iniciativas voltadas à reflexão da ação sindical para além do chão da fábrica nesse eixo Sindicato e Sociedade, estão na direção de uma ruptura com um conjunto de ideias que minimizam as possibilidades de ação institucional dos trabalhadores diante da globalização.

¹⁸⁰ O documento de referência na apostila é o Manual dos Conselheiros das Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho e Emprego. Programa Integrar de Formação CUT, 1999.

Compartilho com HIRST e THOMPSON (1998) quando relativizam os efeitos da globalização e localizam politicamente que o debate que prevê uma inexorabilidade diante da força do mercado não é neutro. Refletir sobre a possibilidade de governabilidade é também abrir espaço a um novo tipo de ação sindical que não se limite somente ao mundo do trabalho na fábrica.

Como se pode observar, nas primeiras unidades do curso Sindicato e Sociedade, o conteúdo expressa a proposta de discutir um modelo de desenvolvimento no Brasil que se pautou historicamente pela exclusão social, conduzindo, no seu final, a um questionamento das possibilidades de uma intervenção concreta que reverta esse quadro na esfera local, regional e sob o ponto de vista mais abrangente, de um projeto para a sociedade.

Digamos que, além do debate teórico propriamente dito, é notável na história do SMABC, e aí limito apenas ao período das grandes mudanças no mundo do trabalho com início no processo devastador de reestruturação dos anos 1990, uma forte atuação como protagonista nesses novos fóruns de ação política.

CAMARGO (2007:125), em pesquisa do funcionamento das estruturas regionais no ABC, realizada em 2002 e 2003, destaca a participação qualificada do SMABC nas discussões sobre desenvolvimento econômico regional.

A autora enfatiza o papel central do movimento sindical cutista no ABC na articulação das políticas regionais, que objetivam saídas econômicosociais e políticas para novas configurações econômicas mundiais e de sua repercussão no ABC.

A discussão e a própria ação sindical em esferas alternativas do poder local e regional apresentam semelhança com BELUSSI e GARIBALDO (2000:283) que veem a necessidade dessas esferas serem vistas em contexto de relações globais, ou seja, com capacidade de criação de alternativas locais de competição que mudem a direção ou qualquer tendência global.

A ação sindical, analisada em conjunção com esses aspectos, vai configurando um nível de complexidade que envolve, além da compreensão das mudanças globais, também as tendências e possibilidades por meio de uma leitura apurada do que se pode fazer local e regionalmente.

Quando as ações sindicais no âmbito da política local e regional começaram de forma mais efetiva a se contrapor aos efeitos das políticas governamentais no início da década de 1990, estava diante dos olhos dessa categoria um cenário ameaçador e que os impulsionou para uma ação que pode ser considerada indicadora de um novo paradigma na identidade sindical.

O Plano Collor, em 1990, e o Plano Real, a partir de 1993, deixaram um rastro de mudanças na economia que levou muitas empresas à falência, com a abertura de mercados e políticas que favoreciam importações. (CONCEIÇÃO: 2008)

Os efeitos do Plano Real no parque industrial do ABC são lembrados por esse autor:

[...] Foi crescente a participação de produtos importados no mercado nacional. No setor industrial, a participação média das importações no consumo aparente [...] passou de 4,5% para 19,3% entre 1989 e 1998. Em categorias como bens de capital, bens de consumo duráveis e equipamentos de transporte (todos eles com forte presença no parque industrial da região do AB), a participação das importações, no mesmo período saltou, respectivamente, de 11,4% para 57%; de 7,8% para 30,3%; de 2,1% para 22,6%. [...] ¹⁸¹

Mas, foi dentro da própria política governamental que o SMABC cavou uma atuação na tentativa de reverter o quadro e atuar na garantia do emprego: sua participação na Câmara Setorial Automotiva entre o final de 1991 a 1993, produziu resultados que lhes foram favoráveis em um âmbito de atuação completamente novo. ¹⁸²

O autor ¹⁸³ ainda recupera que atores que normalmente estavam em conflito, - trabalhadores, empresários e governo-, sentaram à mesa para discutir soluções em especial depois do marco que foi o fechamento da fábrica da Ford tratores na região do ABC, no início da década de 1990, o que resultou em perda de muitos postos de trabalho. O diálogo tripartite foi iniciado após o posicionamento da Ford em manter a decisão do fechamento.

Mas, o processo de reestruturação exigiu muito mais dos trabalhadores: a guerra fiscal que teve espaço na metade da década de 1990 visando atrair novos investimentos industriais para diferentes estados foi caracterizada por CONCEIÇÃO (2008:119) “por uma disputa fratricida entre os entes Federativos da União (estados e municípios) por novos investimentos, que contou com a anuência do governo federal.”

¹⁸¹ Ibidem. p.107.

¹⁸² Ibid. p.110.

¹⁸³ Ibid. p.111.

Compartilho com CONCEIÇÃO (2008:140) de que “a intensidade dessa reestruturação foi um dos fatores que impulsionou os atores a criar a Câmara Regional do ABC”, que foi constituída em 1997 e de cuja formação¹⁸⁴ o SMABC foi protagonista. Essa iniciativa configurou-se como espaço de expressão e negociação de diferentes interesses e atores para o desenvolvimento da economia local.

Se, por um lado, a importância do SMABC é destacada por CAMARGO (2007:131), a autora lembra, também, das dificuldades relacionadas à capacitação dos dirigentes naquele momento:

[...] Ainda assim, por se tratar de um tema nada comum nas pautas do movimento sindical brasileiro, além de ter que conciliar a agenda interna das entidades, o processo de capacitação dos dirigentes sindicais para o campo das políticas públicas não se deu com grande facilidade. A ausência de representantes com conhecimento específico, por vezes, impossibilitou a ação dos sindicatos nos diversos grupos temáticos. [...]

Ao observar as várias atuações do SMABC, ainda na década de 1990, na ação sindical voltada à sociedade, desenha-se o fato de que outros caminhos estavam sendo buscados na compreensão desse momento. Walter de Souza Filho, dirigente da Mercedes, lembra em seu depoimento que havia já um coletivo que discutia essas mudanças:

[...] E aí, no começo da década de 90 começou a ter um debate forte aqui no sindicato sobre essas transformações no mundo do trabalho. No começo, a gente chamava um pouco de automação. [...]

Segundo esse dirigente, por volta de 1989/1990, havia um coletivo chamado grupo de automação, que discutia essas mudanças juntamente com o DIEESE.

Se podemos dizer que a ação na sociedade não começou a partir do debate da formação em 1999, trilhando caminhos de procura de uma nova atuação, que também foram importantes, observa-se que a necessidade de trabalhar com profundidade a formação nesse eixo é demarcada no 3º Congresso em 1999, juntamente com a formação no eixo da ação da fábrica.

Essa preocupação com a formação nesse novo aspecto vai ao encontro, a meu ver, do conceito de “novo sindicalismo social” expresso por WATERMAN (1999). Acredito que, apesar das dificuldades impostas pela ação sindical concreta no âmbito da ação na sociedade, há um debate que passa por uma ampliação da compreensão do trabalho e movimentos a que

¹⁸⁴ Conforme CAMARGO (2007:127) A Câmara Regional era composta pelo Consórcio Intermunicipal, o Governo do Estado, associações comerciais e industriais, parlamentares da região em vários níveis, sindicatos cutistas de trabalhadores, centros universitários, escolas técnicas, Fórum da Cidadania e Associação da Sociedade Civil.

se relaciona. Para esse autor, os movimentos sociais alternativos não seriam só aliados, mas sugerem novas possibilidades de organização.

A discussão aprofundada que o curso Sindicato e Sociedade procura fazer sobre a exclusão – com foco particularmente na discriminação de negros e mulheres – traz elementos que podem contribuir para uma ação de novo tipo. Esse debate já é visto, de certa forma, na complexificação da pauta sindical do chão da fábrica: uma atenção tem sido construída- não sem obstáculos- em abordagens específicas acima e que expressam resultados, por exemplo, nos acordos já mencionados.

Pode-se constatar que, embora seja explícita a vontade política expressa pela categoria em suas decisões congressuais de que os dois eixos de ação sindical, na fábrica e na sociedade, tenham ambos um peso de destaque, tem-se a leitura, contudo, de que a linha do Sindicato e Sociedade ainda é trilhada com mais dificuldades.

É um caminho relativamente novo e que abre muitas possibilidades de atuação nas políticas locais e regionais e, em outro extremo, as demandas do chão da fábrica são sentidas como intensas pelos dirigentes, seja quando se refiram a esse outro eixo ou comparando com a formação de formadores – programa que, muitas vezes, parece não ser priorizado em função da ação na fábrica.

Mas, essa divisão entre a atuação na fábrica e na sociedade, se por um lado parece que divide as águas e os campos de atuação, no cotidiano, é perceptível que os elementos de ambas as práticas sindicais parecem se misturar um pouco no sentido do que foi falado acima: uma pauta na fábrica que se torna mais complexa, com um olhar para os direitos e políticas específicas.

O departamento de formação promove, além dos cursos nesse eixo, atividades voltadas às políticas específicas, como, por exemplo, as oficinas de planejamento para os coletivos de jovens e mulheres¹⁸⁵

Pergunto-me se algumas atividades que não se enquadram no formato de cursos, estão realmente divididas entre esferas de atuação. Um exemplo disso é que, em 2008,¹⁸⁶ foram realizados vários acompanhamentos de programas como o MOVA e comissão de gênero; curso de 30 horas para 30 participantes para educadores do MOVA. Além disso, foram

¹⁸⁵ SMABC. Departamento de Formação. **Relatório de formação 2008**. São Bernardo do Campo, 2008.

¹⁸⁶ Ibidem.

realizados, em parceria com a Universidade Federal do ABC (UFABC), o Seminário de Globalização, Seminário Território Produtivo e Seminário Mercado de Trabalho Internacional e circulação de trabalhadores.

As dúvidas sobre essa distinção dos campos na formação aumentam quando se constata que foram realizadas oficinas com militantes, jornalistas e formadores do departamento, no total de 35 pessoas, que se preparavam para os seminários realizados pela UFABC e que tratavam dos seguintes temas: globalização, utopia- democratizar a democracia, indústria automobilística: tendências internacionais, OLT, o futuro do sindicato, precarização do trabalho e agenda da OIT do trabalho decente.

No relatório de atividades do departamento de formação de 2009, está incluída a contribuição à realização do *Seminário ABC do Diálogo e do Desenvolvimento* e a preparação do Congresso das Mulheres metalúrgicas. Apenas para citar alguns exemplos.

Compartilho que há as distinções das ações sindicais, mas com a ponderação de que questões que estavam no âmbito da ação na sociedade parecem se misturar e tornar mais complexa a ação fabril.

A ação sindical, associada aos movimentos sociais, é um caminho novo e onde se forjam as intervenções; há uma inovação na tentativa de trabalhar no paradigma novo, mas que também tem os seus percalços.

O depoimento de dois dirigentes com atuação na sociedade pode trazer uma contribuição ao entendimento desses avanços e obstáculos postos à categoria.

Carlos Alberto Gonçalves, 37, conhecido por todos como Krica, metalúrgico desde os 14 anos e que passou, também, por várias experiências profissionais até voltar à categoria, está hoje vinculado à Magneti Marelli Cofap, e é um dirigente que, desde 1995, tem cargos de representação; já passou pela CIPA, CSE, direção no conselho da executiva e na gestão 2008-2011 está na executiva do sindicato, responsável por uma atuação voltada para os movimentos sociais e para a organização da atuação do SMABC nesses fóruns de conselhos públicos.

É um dirigente cujo interesse se volta à militância nas políticas públicas; graduado em administração de empresas, com mestrado em gestão pública, seu trabalho de curso é sobre a atuação do SMABC em políticas públicas.

Carlos passou por vários cursos de formação sindical no novo programa, incluindo Sindicato na Fábrica, Sindicato e Sociedade, Políticas Públicas, Sindicato e Política. Ele lembra que “o Sindicato e Sociedade já ampliava o leque para fazer você compreender a regionalidade, toda essa riqueza que tem no grande ABC que é o Consórcio Intermunicipal, a Câmara Regional, o Fórum da Cidadania.”

A sua visão sobre o impacto da formação sindical na atuação do dirigente valoriza essa iniciativa do sindicato:

[...] Então quando você vive esse processo de formação, com ciclos de estudo, com debates, com integração, isso possibilita que você tenha uma maior compreensão dos fatos. Ela te ajuda a reforçar o compromisso que você tem com valores, conhecer o processo histórico, te capacitar para a intervenção. A meu ver, o curso Sindicato na Fábrica e o Sindicato e Sociedade fazem você perceber a importância que você tem enquanto um ator de transformação. O curso de políticas públicas vai te ajudar com mecanismos, não é burocrático a palavra certa, mas você precisa perceber... por que existe um conselho municipal de emprego? Não é porque o prefeito quer. Por que é importante esse conselho de desenvolvimento? Não é só porque o prefeito... tem uma legislação, tem um fundo municipal de participação para... recursos ...então você tem aqui uma gama de cursos, alguns cursos ajudam a compreensão política, outros essa formação acadêmica, acho que é a palavra certa, *que é preparar para a participação*. (grifo nosso) [...]

Essa leitura nos dá uma ideia já presente nos depoimentos do capítulo anterior de que a formação, o conhecimento é instrumento para a ação e até mesmo, como ele ressalta aqui, do reconhecimento de si mesmo como sujeito político de transformação. Continua sua análise falando um pouco mais dos resultados do curso de Políticas Públicas, que é a especialização e desdobramento do Sindicato e Sociedade:

[...] o que é interessante nesse curso de políticas públicas é o leque que você vê de atuação, nós identificamos todos os espaços que atuamos, e chegamos à conclusão que não temos perna para cuidar de tudo. [...] o curso identifica tudo isso, como deve ser a participação, a atuação e aí chegamos à conclusão que nós não conseguimos... é preciso ter a vida eterna para acompanhar tudo isso, não tem jeito, então nós precisamos priorizar quais. Inclusive foi uma decisão do último congresso, de que em políticas públicas, nós vamos priorizar a atuação em quais espaços, definir qual é a política da direção e como que a gente vai avaliar essa atuação. [...]

Esclarecendo a importância dessa atuação para o sindicato, Carlos Alberto resgata o quanto essa participação mais próxima do sindicato com a sociedade tem uma tradição importante para o SMABC e, reconhecidamente, passa a ser um desafio para o atual mandato:

[...] Então o sindicato, se a gente pegar o período de 1978, 1979, aquelas grandes greves, houve uma atuação muito forte dos movimentos sociais no fortalecimento da greve, tanto na arrecadação de alimentos, quanto na questão de você envolver a sociedade no processo de luta. Daí teve a fundação do partido, a fundação da CUT, muitos dirigentes sindicais em especial desse sindicato atuaram ... uma parte tem uma atuação muito forte nas sociedades amigos de bairro, na igreja. E com a consolidação desse processo de organização do sindicato, essa relação com os movimentos sociais

foi, eu não diria se perdendo, mas deixou de ser tão orgânica, tão próxima quanto era. E aí, acabamos percebendo, que nós encontrávamos esses movimentos em períodos eleitorais. Então íamos lá para os bairros, fazer campanha e encontrávamos lá as sociedades amigos de bairros, o presidente. E a gente não tinha, não conhecia, não tinha relação. E a mesma coisa com outros movimentos sociais. Então nesse mandato a gente percebeu que precisava...[...]

Se o sindicato já tinha, em sua história, essa tradição de atuação extramuros, a década de 1990 também teve um peso marcante; entretanto, essa mobilização em torno dos fóruns regionais e locais teve, segundo a ponderação de CAMARGO (2007:134), o nível de articulação diminuído a partir de 2004. Ainda segundo a autora¹⁸⁷, em 2006, vários sindicatos cutistas entregaram documento com várias reivindicações aos prefeitos, mas não foram incluídos nas discussões.

Segundo Carlos Alberto, a percepção de que precisavam retomar o vínculo com os movimentos sociais fez com que algumas ações fossem tomadas nesse último mandato, embora essa atividade já estivesse acontecendo ao longo dos anos:

[...] mas esse ano destacou para cuidar mesmo disso, então percebemos que precisamos reforçar a relação, não só de entidade para entidade, mas de ações em conjunto com os movimentos sociais. Aí em 2007, organizamos a primeira Jornada Cidadã, que foi iniciativa do Jornal ABCD Maior, que é um parceiro nosso do sindicato, com o objetivo de reunir o movimento social, o movimento sindical e discutir a agenda desse movimento. Era algo parecido com o Fórum Social Mundial, mas no ABC. O formato é o mesmo, várias mesas, vários debates envolvendo... [...]

Conforme sua informação, a Jornada Cidadã foi organizada pelo Jornal ABCD Maior e o SMABC e durou três dias; essa atividade vem sendo organizada há quatro anos. Ele exemplificou ainda que o sindicato tem outras atuações: “o MOVA, tem a iniciativa dos trabalhadores da Volks, lá que é o Solano Trindade¹⁸⁸, e tem a iniciativa dos trabalhadores da Scania, que se chama “Superamigos”, a Ford tem o comitê de cidadania. Então, nós intensificamos esse trabalho com os movimentos sociais...”

Essas iniciativas de debates nesses fóruns em geral, atraem mais os militantes, não a categoria, segundo Carlos Alberto. Essa relação e a importância de lutar também na sociedade, muitas vezes não é entendida na categoria que questiona o porquê de discutir saúde e educação pública, por exemplo, sem perceber que os problemas não acabam na fábrica. Vê, ainda, como um desafio aumentar a percepção entre militantes para atuação nessa área:

[...] Acho que o desafio que o movimento sindical tem, aí não são só os metalúrgicos... nós, eu penso que estamos dando conta dessas necessidades. Mas acho que o desafio é

¹⁸⁷ Ibid:135.

¹⁸⁸ Ele se refere ao Centro Cultural Francisco Solano Trindade, ao qual nos referiremos em seguida em entrevista com o seu presidente, Nelson Rodrigues Rocha.

capacitar os trabalhadores para essa intervenção. A formação, o propósito dela é fazer as pessoas crescerem para tornarem-se de fato atores de transformação. Então o desafio, por exemplo, essa atuação em políticas públicas, ainda é um número pequeno de dirigentes que gostam (não é gostam a palavra certa), mas que se identificam com essa atuação. Então um desafio é fazer um número grande de dirigentes, de trabalhadores, de militantes de se identificarem com essa necessidade de atuação . [...]

O cenário de crise de 2008 fez com que se reativassem esses fóruns, segundo esse mesmo dirigente:

[...] Nós vivemos uma crise em 2008, 2009 que foi quando nós retomamos vários debates em nível regional, a retomada das câmaras, da Câmara Regional, dos grupos de trabalho na agência, por conta da crise. Aí veio a crise, a primeira reação de um dos setores conservadores, tanto do movimento sindical quanto dos empresários, foi o seguinte: vamos reduzir salário e reduzir jornada para manter o emprego, que é a velha receita neoliberal.[...]

Embora os problemas sejam mencionados com relação a essa atuação específica, percebe-se pelo depoimento que as atividades vão se construindo em meio aos obstáculos e que há momentos em que a importância dessa ação tem mais visibilidade – como ele mencionou no período da crise, talvez -, mas há trabalho sendo discutido e forjado no cotidiano.

A outra experiência que demonstra ser uma expressão se não direta, com muita influência da formação, é a relatada por Nelson Rodrigues Rocha, 36 anos, dirigente da Volkswagen, segundo mandato de comissão de fábrica e presidente do Centro Cultural Francisco Solano Trindade, que funciona em São Bernardo do Campo. Nelson fez vários cursos na formação, dentre eles o Sindicato na Fábrica, Formação de Formadores e Negociação Coletiva. Ele nos conta a trajetória desse Centro Cultural.

Em um encontro mundial de trabalhadores da Volkswagen, na Alemanha, em 1998, esses tiveram uma idéia de adotar um projeto social com a última hora do ano de trabalho de todos os trabalhadores da VW no mundo, e se propuseram a voltar aos seus países e pensar em uma proposta. Nelson relata que a comissão de fábrica da época, da qual (Luiz)Marinho fazia parte, decidiu adotar o Centro Cultural Francisco Solano Trindade, porque ele era um centro cultural afro-brasileiro e esse fato ia ao encontro de trabalhar contra o racismo. Era uma entidade já iniciada pelo movimento negro e pelas pastorais negras, ainda em sua fase bem embrionária.

Segundo ele, o pessoal da Volks resolveu trabalhar com crianças de rua e inicialmente foram vinte e cinco. Compraram uma casa no bairro Riacho Grande e começaram o trabalho. Nelson disse não saber a fundo o início dessa jornada, mas lembra que Barbosa, que era do

comitê mundial dos trabalhadores e representante do projeto “Uma hora para o futuro” (Eine Stunde für Zukunft) e o Carioca, ex-VW, que era o presidente, iniciaram esse trabalho com crianças de rua e passaram a utilizar o foco de crianças com família em situação vulnerável, de risco social.

[...] Então as famílias tinham a obrigação de manter as crianças na escola num período, e o período em que ela ficaria ociosa, ela iria para a instituição no Riacho Grande.

Analisaram, entretanto, que não era ainda algo satisfatório, tirar a criança de uma comunidade e levar para o Riacho Grande e decidiram ir para uma comunidade, inicialmente em Diadema, onde estão até hoje, no Jardim Santo Ivo. Em acordo com a sociedade de bairros, reformaram a sede, prontificaram-se a pagar luz e água, fazer melhorias e um trabalho com as crianças dali. Em parceria com o Banco do Brasil para conseguir computadores, formaram ali um telecentro e depois foram para o Areião, de onde saíram por conta de alguns problemas. Hoje, o trabalho do Centro se ampliou bastante, como relata Nelson:

[...] Fazemos hoje um trabalho em parceria com as sociedades amigos de bairro; em Diadema, estamos com três locais, dois deles são parcerias com sociedades amigos de bairro e um deles é parceria com a prefeitura de Diadema. Em São Bernardo, nós estamos em mais três lugares: Jardim Ipê, Jardim Divinéia e Jardim Silvina. E no Silvina a parceria não é com a sociedade amigos de bairro, é com o Tiro de Guerra. A gente trabalha lá dentro do espaço dos militares do Tiro de Guerra. Tem uma parceria lá com o tenente que abriu o espaço para fazermos um trabalho com a escola. E nisso aí, o projeto começou com 25 crianças, hoje a gente está com 810.[...]

Ele explica melhor: 300 desses meninos são mantidos pelos trabalhadores da Volkswagen e o restante vem através do poder público federal e municipal, e, nesse caso, Diadema e São Bernardo. Além dessa verba, recebem doação da empresa “Salvador Arena” para compra de alimentos e de Diadema também recebem do banco de alimentos, mas esse último é uma coisa incerta.

Nelson começou a frequentar as reuniões quando era membro da comissão de fábrica da VW; o atual vice-presidente da entidade, Ivo, quando ainda era diretor na entidade, levava notícias nas reuniões da VW do Solano Trindade. Os trabalhadores da Volks decidiram trazer mais pessoas, quando entre esses estava esse dirigente, que assumiu, inicialmente, como diretor administrativo do Centro Cultural e, há um ano e meio, está como presidente da entidade, onde atua com todos os outros de forma voluntária.

A questão dos recursos da entidade tem uma vinculação com os trabalhadores da Alemanha também: tudo que o trabalhador de São Bernardo doa, o da Alemanha faz o

mesmo, ou seja, está vinculado ao trabalhador do Brasil que, no último ano, está expresso em 98% de adesão. Segundo o Nelson, a maior parte dos trabalhadores que não aderem são os administrativos mais ligados à direção da empresa, que não são sindicalizados.

O Centro Cultural Solano Trindade atende crianças de 07 à 16 anos, como diz o dirigente, no papel, porque de fato muitos passaram dos 16 e ainda continuam. Isso porque muitos jovens que estavam para sair aos 16 anos reivindicaram que queriam ficar e ter atividades; diante disso, o Centro conseguiu um projeto de cineclube, em parceria com a Prefeitura de São Bernardo do Campo, na qual o Centro será um dos 50 cineclubes da cidade. No momento da pesquisa e dessa entrevista, que aconteceu em novembro de 2010, estava para estreiar em dezembro do mesmo ano.

Conforme o Nelson, os jovens são os responsáveis pela atividade: vão colocar o filme, fazer sinopse antes do filme e a roda de discussão final. Como ele lembra “então é o único cineclube tocado por jovens daqui da região deve ser o nosso”.

Outro projeto da entidade é o “Tempo de Escola”, com 500 crianças de duas escolas, do Jardim Ipê e Jardim Silvina, com as quais se faz um trabalho além do período escolar, em média, duas vezes por semana, de atividades extras, definidas em comum acordo com a direção da escola e entidade, como iniciação esportiva, dança, percussão. Esse trabalho é realizado por equipe de funcionários da entidade, que também são voluntários em parte da jornada.

Na passagem da gestão anterior para a de Nelson, foi vendida a casa no Riacho Grande e comprada a sede administrativa, onde se realizou a entrevista. Essa sede funciona como espaço de planejamento das atividades pedagógicas, também como hospedagem eventual dos auditores que vêm para fiscalizar a utilização de verbas doadas pelos trabalhadores,¹⁸⁹ bem como de jovens que, na Alemanha, estão fazendo estágio social e ficam, eventualmente, um mês. Nessa sede, há ainda uma biblioteca para a qual, no momento da pesquisa, havia um projeto de ampliação.

Importante dizer que as atividades do Centro estão voltadas à cultura afrobrasileira, como atividades esportivas e de cultura, como dança, dança brasileira de origem africana, percussão, capoeira, sem falar na inclusão digital e artesanato.

¹⁸⁹ Conforme o Nelson, todo o dinheiro do trabalhador da Alemanha vem através da ONG Terres des Hommes, que fiscaliza a utilização dessa verba.

O depoimento desse dirigente, que também releva o papel do curso de Formação de formadores em sua vida, demonstra como essa discussão acaba permeando o trabalho coletivo, que conta com outros dirigentes que igualmente estão presentes, como a Michelle e o Adilson Gatti da VW, dentre outros.

[...] O que tem de formação nisso também, dessa influência que nós temos de lá. Temos atividades que dão prazer para a criança, que tem a ver com a realidade dela, capoeira... a dança muitas vezes é da origem dessas crianças mesmo, são crianças de origem nordestina, de origem negra, que estão nas comunidades... mineiras também. Trabalhamos essa cultura que os pais delas tinham. [...] Revivemos algumas brincadeiras também, que muitas crianças hoje já não tem mais o costume de ter. [...]... e, no meio de uma atividade e outra, colocamos os assuntos de cidadania, fazemos aquela roda de conversa. Então, dentro da atividade esportiva tem aquela questão da solidariedade, do respeito entre um e outro, fazemos as rodas de conversa, entre uma atividade e outra para você estimular aquela reflexão. Aí que está um pouquinho de Paulo Freire, não sabemos se seguimos à risca, mas tentamos fazer isso. Você discute as questões, desde os conflitos do adolescente e da criança, do estatuto da criança e do adolescente, daquela passagem para vida adulta. Você também discute a questão de droga, de violência, da diferença de raça, de religião, de gênero, a questão da deficiência, cuidamos de todos esses temas. Vamos jogando de uma forma que, acaba-se nem percebendo, você já tá discutindo. Esse trabalho não é feito só com jovens, é feito com os pais também; existem também alguns encontros com os pais, a maioria mães, uma que tem muita mãe solteira, e outra que o pai tem aquela resistência em participar dessas coisas.[...]

Se considerarmos essa passagem, podemos perceber quantos elementos da discussão mais ampla de intervenção na sociedade estão presentes: ao tratar da cultura de origem, trata-se, também, da exclusão; de certa forma, busca-se com esse trabalho, reproduzir a vivência e o processo de socialização na educação e na política, porque não se esquece da cidadania junto às atividades. Ao envolver os pais, é atribuído um caráter de responsabilidade com a situação e não de estar vinculado a uma prática assistencialista. O aprendizado, no sindicato, com a formação se reproduz aqui, de certa forma. Mas esse caminho tem trilhas tortuosas como lembra o Nelson.

Ao nos perguntarmos das dificuldades de uma ação sindical voltada à comunidade e à sociedade, na observação de Nelson pode-se entrever porque esse campo de ação ainda apresenta uma experiência que se constrói com alguns limites, diferentemente da ação no chão da fábrica.

[...]... normalmente com projeto social, a pessoa doa cesta básica, ela doa dinheiro, faz sacolinha de roupa, mas ela não sabe nem para quem ela doou, muitas vezes a pessoa não vai nem entregar, quanto mais participar,[...]é muito raro ter as pessoas que realmente querem e vem para uma entidade aqui. Temos alguns trabalhadores que disseram que querem vir como voluntários, até para dar algumas aulas, alguma coisa, teve uma trabalhadora da Volks que se dispôs a vir pra fazer uma aula de dança, mas na hora que você vai procurar a pessoa, esta começa a dar uma desculpa aqui, outra ali e não vem. [...] é muito difícil ter as pessoas para realmente vir para a frente da

entidade. Normalmente quem vem são aqueles que já tem um mandato, já são dirigentes sindicais. [...]

Embora não esteja expresso nos depoimentos, acredito que há um elemento que dificulta os dirigentes sindicais na sua atuação fora da fábrica, que é exatamente estar trabalhando com uma “base”, com pessoas que não são necessariamente do seu local de atuação no chão da fábrica e também das próprias demandas dessa atividade que, como lembrou Adilson Gatti em um depoimento, é um pouco “máquina de moer carne”, referindo-se à intensidade e urgência das necessidades de atuação na fábrica.

Como pudemos vislumbrar um pouco, a categoria estava, nesse início dos anos 2000, dando continuidade na reflexão das possíveis atuações em outras esferas de ação política e, ao que parece, vem construindo essa experiência que, com certeza, também apresenta dificuldades. Mas, fato é que se constrói uma história, relações sociais diferenciadas, novas socializações e novas influências nas subjetividades desses atores sociais. Sob o meu ponto de vista, essas experiências de atuação na sociedade e tantas outras que vêm sendo estudadas, não acontecem espontaneamente ou somente como uma reação às mudanças na economia, mas é bastante articulada com um debate teórico, vivência e preparo dos dirigentes, que também interferem na construção desse conhecimento e de uma nova prática.

5. Dirigentes formadores – o desafio da reprodução do projeto político-pedagógico e o programa “Formação de formadores”

A discussão realizada nos capítulos precedentes sobre a formação nos eixos de ação da fábrica e da sociedade não se completaria, enquanto visão de um projeto formativo, sem a observação do programa “Formação de formadores”, voltado aos dirigentes que se preparam para exercer eles mesmos, o papel de educadores.

Esse programa se configura como tradição do SMABC antes de 1999, consistindo no trabalho voluntário e militante de dirigentes em atividades formativas em programas específicos da formação como o Sindicato e Cidadania, fato central, a meu ver, que caracteriza a reprodução do projeto político-pedagógico. Importante lembrar que os cursos dos eixos de atuação na fábrica e na sociedade são, em geral, ministrados pelos formadores profissionais, tendo tido, em determinados momentos, a participação dos dirigentes educadores.

Em um primeiro momento, procura-se resgatar a “Formação de Formadores” ou FF como passaremos a nos referir daqui em diante, como uma tradição nos metalúrgicos que, assim como o programa, também foi adaptada às novas exigências da conjuntura e do mundo do trabalho. É detalhado, também, em que consiste o programa, seu público, seu vínculo com a formação de massa, concluindo com uma visão mais quantitativa desse percurso no período analisado.

Intenciona-se, na segunda seção, fazer a análise de uma inflexão do FF dentro do período estudado da pesquisa, que foi considerada uma adequação às novas exigências, para, na última parte do capítulo, tratarmos, com base nesta reflexão, do que parece ser a reprodução do projeto político-pedagógico e desafios que emergem desse debate.

5.1. Formação de formadores – uma tradição militante no SMABC

O programa FF é já tradição de longa data do SMABC e pressupõe a formação de dirigentes e militantes para atuarem como formadores voluntários, com trabalho de caráter militante e não profissional. Essa preparação de dirigentes envolve uma capacitação para essa

atuação com conhecimentos do ponto de vista político e metodológico para que possam contribuir com as atividades formativas sob a coordenação do departamento.

Como lembra o documento¹⁹⁰ elaborado para debate interno no início do período estudado:

[...] Esse aprendizado a partir da prática, combinado com momentos de socialização de experiências, estudos de temas específicos, relacionados aos diferentes programas de formação, sempre foi considerado como desdobramento do processo anterior – o curso para formadores – constituindo-se, na realidade, num rico processo de formação política dos militantes e dirigentes sindicais que fizeram nesse percurso uma etapa fundamental da sua própria trajetória no sindicato. [...]

Walter de Souza Filho¹⁹¹, 50, dirigente da Mercedes, e que é parte da história dos formadores voluntários no SMABC, lembra que, em 1995, fez um curso de FF no sindicato, antes mesmo de ter mandato com representação. Ao resgatar a sua participação, conta-nos na verdade, uma parte dessa história:

[...] Era aqui. O nosso departamento de formação sempre teve o curso de formação de formadores. Desde o primeiro grupo que eu não sei exatamente quando foi, mas o curso FF era feito aqui. Pelo menos o básico, esse sindicato sempre investiu nessa formação, porque o formador voluntário sempre foi considerado um elemento importante no debate e na elaboração das políticas de formação na própria construção dos cursos e até na participação deles. Sempre foi uma política; eu costumo dizer que o sindicato, o tripé que sustenta essa formação, pelo menos do meu ponto de vista, e não é diferente do Alex, sempre foi a formação de dirigentes, a formação de base através daquele projeto o “Sindicato e Cidadania” que tem lá em Diadema e Santo André que antes naquela época se chamava OSPB¹⁹², porque a gente para poder existir e dar aula, tinha que usar o nome oficial. Os companheiros, os primeiros formadores voluntários, eles tinham que invadir a sala para dar aula de formação sindical. Invadir a sala de aula, até que depois, em um acordo com o SENAI, o SENAI permitiu, mas com o nome de OSPB.[...]

Walter se refere, em seu depoimento, à ligação do FF que permanece até hoje com o programa “Sindicato e Cidadania” (SC). Esse último consiste em um acordo realizado com o SENAI, que ele lembra ter sido feito aproximadamente na década de 1980, e que prevê a possibilidade do SMABC se responsabilizar por uma aula na grade dos cursos realizados, o que foi considerada pela formação uma vitória e inovação de associar a qualificação profissional com a formação política com a visão do sindicato.

¹⁹⁰ SGRECCIA, Alex. **Formação de formadores voluntários: sugestões para a definição de uma política.** São Bernardo, agosto de 2001. Acervo digital do departamento de formação, SMABC.

¹⁹¹ Depoimento de Walter de Souza Filho em 05 de novembro de 2010, São Bernardo do Campo, SP.

¹⁹² Organização Social e Política Brasileira (OSPB) era uma disciplina que constava da grade curricular no período do regime militar, em cujo conteúdo tradicional era discutido, ou melhor impostos valores de aceitação do regime, obediência, respeito aos militares dentre outros elementos característicos do período. Considerando esses aspectos, pode-se imaginar o que significava, neste contexto, dar aulas com temas políticos do sindicato.

Esse SC tem uma característica de formação de massa, em razão do número expressivo de alunos que passam pelo curso. Inicialmente realizado nas sedes de Santo André (antes da unificação) e Diadema, hoje, esses cursos são realizados na sede do SMABC nessa última cidade. Os participantes, em geral, são pessoas da comunidade, alguns já trabalhando em fábricas e representam, de certa forma, um potencial grande de futuros trabalhadores que são sensibilizados por um semestre para discussões temáticas de cidadania.

Outro aspecto importante lembrado por Souza é o tripé da formação: formação de dirigentes, formação de formadores e formação de massa. Ele lembra ainda que, no início, o FF era realizado no SMABC, mas que, por sua experiência própria, ele teve a oportunidade de prosseguir nos estudos de FF por meio da rede CUT, quando cursou o FF2 na Escola São Paulo, com Sílvia Manfredi.

Mas as mudanças ocorridas na discussão de um novo programa formativo, em 1999, com o 3º Congresso produziram uma reflexão com relação ao FF, no sentido de ajustá-lo ao novo processo de organização.

Em documento do sindicato em 2001¹⁹³, o então assessor Alex Sgreccia recuperando a tradição do FF no sindicato, propunha, entretanto, que fosse rediscutido o processo de formação dos formadores. Apontando para uma abordagem mais política e articulada com as decisões do congresso dos outros dois eixos de atuação, sugere uma reflexão ao que parece no sentido de definir uma política de Formação de Formadores, tal como o Sindicato na Fábrica e Sindicato e Sociedade:

[...] Chegamos depois de muitos anos dessa prática virtuosa a um momento em que é necessário aprofundar o debate interno sobre a experiência tendo em vista a definição de linhas mais ambiciosas para este trabalho, à semelhança do que fizemos recentemente com o programa de formação de dirigentes e militantes. Trata-se de avaliar a experiência e propor uma política de formação de *formadores voluntários* (grifo do autor) que amplie e diversifique as iniciativas existentes, articulando-as aos objetivos mais amplos e estratégicos do sindicato e de sua política de formação.[...] ¹⁹⁴

Definição de prioridades, processo formativo de longa duração, conciliação de formação mais consistente com debate metodológico, esse documento apontava, em 2001,¹⁹⁵ que todo dirigente é ou deve ser um formador e que uma sistematização e debate político devem amarrar o programa às estratégias mais amplas do sindicato:

¹⁹³ SGRECCIA, Alex. **Formação de formadores voluntários: sugestões para a definição de uma política.** São Bernardo, agosto de 2001. Acervo digital do departamento de formação, SMABC.

¹⁹⁴ Ibidem.

¹⁹⁵ Ibidem.

[...] Todo o processo (escolha, formação, atuação) não está articulado, pelo menos de forma clara, a uma estratégia e a uma política mais ampla de formação de quadros do sindicato. [...] Repensar o programa de formação dos formadores voluntários requer uma discussão mais ampla desses pontos envolvendo formadores, o departamento de formação e a direção do sindicato. Deste debate devem surgir as diretrizes políticas para a formação de quadros no sindicato, processo no qual deveria fazer sentido formar novos formadores voluntários. [...]

Esse período em que já se questiona uma consistência do programa, apontando para mudanças, vivia de certa forma uma crise de formadores voluntários. No período de realização das primeiras versões do Sindicato na Fábrica e Sindicato e Sociedade, Walter de Souza Filho se recorda que, quando debatiam a mudança de formação, os formadores voluntários eram praticamente três: ele, Gustavo e Bibiane que contribuía, mas não era da categoria. Em 1999, no início da reestruturação do departamento, foi feito um “intensivão”, segundo ele, para formar uma nova turma de formadores:

[...] Nós fizemos um “intensivão” e formamos uma nova turma de formadores voluntários que foram vitais para o sucesso da formação feita em 2000. Nós fizemos um curso de FF que eu me lembro foi em Cajamar, onde aí, além de atuar como formador, eu tive o primeiro grande desafio de atuar como formador de formadores. Olha, eu tive um medo danado. Porque era uma responsabilidade danada; quem viu a Sílvia Manfredi, quem teve com Newton Basile, uma formação de formadores, se atrever a formar formador é... dá medo né? Se formou um grupo de doze ou treze formadores voluntários.

[...] Porque começamos a ter a necessidade, vimos que isso não seria possível, tudo isso ser reestruturado sem o grupo de formadores voluntários. O grupo de formador voluntário, além de tudo, era um grupo que debatia o que estava ocorrendo na categoria, porque como todos eram oriundos da fábrica, esse grupo era bem heterogêneo. Ele tinha companheiros da Volkswagen...

[...] Esse novo grupo que eu participei da formação. Tinha companheiro da Scania, da Volkswagen, o Waldir da Scania, o Calazans, o Zé Roberto, o companheiro da Mercedes que era o Wagnão, a Josete que era cipeira na Mercedes; o Wagnão, que na época não tinha mandato, não sei se estava na Cipa ainda, mas tinha também companheiras e companheiros das autopeças. Havia, por exemplo, a Angelita, a esposa do Paulo Dias o vereador, havia, eu lembro assim da Luzinete, que era da Papaiz, o Zé Paulo, diretor da formação. Como formador voluntário, a gente costuma ter o prazer de perceber que foi formador de pessoas que hoje ocupam cargos importantes, a coisa mais gostosa do mundo é isso! É ver isso. [...]

Como lembra Souza, “tão logo esse grupo fez a formação de formadores, eles já foram jogados no mar a nadar”. Foram eles que fizeram as vinte oficinas já mencionadas no período de transição na Escola São Paulo da CUT, à qual ele se refere “como a experiência mais rica que eu já tive em termos de formação sindical”.

Ao longo do período de estudo da pesquisa, observa-se uma regularidade nos cursos, que pode ser verificada na tabela 5.1.

Tabela 5.1. – Número de atividades presenciais e média de participantes nos cursos FF, por períodos

Períodos	No. atividades presenciais	No. médio de participantes
2000-2002	03	24
2003-2004	40	20
2005-2006	Sem inform.	25 (previstos)
2007	04	10
2008	05	14
2009	04	11
		Total =79 +25=104

Fonte: Elaboração própria com base no departamento de formação, SMABC, SBC.

Algumas observações têm que ser feitas com relação a essa tabela, entre as quais, a diferença de dados entre os relatórios dos períodos, que podem ilustrar melhor a quantidade de horas trabalhadas e que não estão uniformemente expressas e, por isso, não se encontram nesse registro. Além disso, alguns dados foram quantificados por período e há, também, quantificação por anos.

No período de 2000-2002, foram realizadas 29 oficinas; em 2003-2004, 08 oficinas preparatórias e, no período de 2007 a 2009, quantificaram-se as horas de formação que foram respectivamente, 64 em 2007, 64 horas em 2008 e 72 em 2009, o que nos pode dar uma ideia do percurso formativo de longa duração.

Quanto ao período de 2005- 2006, embora não tenha encontrado registros do número de participantes, o curso aconteceu em um semestre de 2006, com um percurso de oito unidades, do qual iremos dar uma visão panorâmica na próxima seção.

De maneira geral, podemos perceber que é um curso com número médio de participantes pequeno, fato que se reflete na preocupação da coordenação do programa e de dirigentes em seus comentários sobre essa situação. Mesmo assim, se considerarmos que no mínimo dez dirigentes educadores passam pela formação por ano, com uma qualificação que

foi sendo mais organizada e sistematizada enquanto programa ao longo do período, o resultado demonstra ser bom.

Podemos ter uma ideia melhor da necessidade de formadores voluntários, ao observarmos a demanda do número de participantes do programa Sindicato e Cidadania, no qual os dirigentes são responsáveis pelas atividades formativas no período estudado, conforme tabela 5.2.

Tabela 5.2. – Número de encontros e atividades, horas-aula e horas de formação, número de participantes no Curso Sindicato e Cidadania, por período

Período	Encontros	Atividades	Horas-aula	Horas de formação	Número de participantes
2000-2002	96	----	1372	----	2863
2003-2004	s/inf.	s/inf.	566	----	2400
2007-2009	----	188	----	429	3135
Total					8398

Fonte: Elaboração própria com base no departamento de formação, SMABC, SBC.

Como já mencionamos antes, as quantificações passaram por diversos padrões no período estudado, dificultando um pouco a homogeneização dos dados para comparação. Somente a partir de 2007 é que é percebida uma sistematização padrão dos dados, o que daqui a algum tempo, se assim continuar, pode possibilitar análise comparativa. De qualquer forma, na tabela acima, um dado significativo é o número de participantes no período, mostrando que se trata de uma demanda entre 950 a 1200 alunos ao ano aproximadamente.

No período de 2000-2002, foram formadas 80 turmas¹⁹⁶, o que dá, em média, 35 alunos por classe, 27 turmas ao ano. No período de 2003-2004, foram 56 turmas, o que resultou em média 43 alunos por turma e 28 turmas ao ano. Se pensarmos em uma relação do número de formadores voluntários que estão disponíveis para essa atividade formativa e militante, já podemos entrever certa sobrecarga aos que se dispõem a essa tarefa.

¹⁹⁶ O número de turmas está indicado nas tabelas no capítulo 2, referentes aos mesmos cursos e períodos.

Além dessa demanda de formadores voluntários que preocupa a formação, há, ainda, uma questão que deve ser esclarecida para que se possa compreender o sentido do programa no conjunto da política de formação e que passa pela compreensão do papel do dirigente educador e da repercussão de sua militância na ação política, a ser analisado em seguida.

5.2. Formação dos formadores, método e política: o dirigente educador como um desafio

Entende-se que a análise da inflexão do FF no ano de 2006 proporciona o entendimento mais político desse percurso formativo, que já é visto como central em 2001¹⁹⁷. Por um lado, a metodologia passa a ser vista de forma articulada e estreita com a compreensão do caráter político e estratégico do sindicato; considerando-se o aspecto do papel dirigente educador, ele é visto não só como o formador no curso de massa, mas aquele que forma no chão da fábrica, no seu trabalho de representação.

O que é o trabalho de base na representação do chão da fábrica senão uma tarefa formativa também de reprodução de quadros?

A versão de 2006 foi escolhida tendo em vista que priorizava mais do que nos outros anos, uma retomada de temas mais políticos nos programas de formação.¹⁹⁸ Além disso, essa versão é considerada pela coordenação do programa uma expressão de um ajuste de incompreensões teóricas e metodológicas que constituíam as versões anteriores¹⁹⁹.

Do ponto de vista teórico, as versões mais antigas eram vistas com um perfil mais dogmático de matriz marxista-leninista trabalhado com limitações teóricas, que não se articulavam com um referencial mais amplo, o que se refletia de certa forma em um conteúdo

¹⁹⁷ SGRECCIA, Alex. **Formação de formadores voluntários: sugestões para a definição de uma política.** São Bernardo, agosto de 2001. Acervo digital do departamento de formação, SMABC.

¹⁹⁸ Na sistematização do curso Sindicato e Política II, realizado em 2007 pelo departamento de formação, foi enfatizada na sua justificativa a importância da retomada de temas propriamente políticos, que já tinha tido o seu início com o curso “Esquerda no Brasil: desafios contemporâneos”, desenvolvido, convite da direção, por José Genoino, e para o qual o departamento de formação contribuiu participando da elaboração e realização. Observa-se nesse texto que o curso para formadores realizado no primeiro semestre de 2006, articulando temas da formação com conteúdos mais políticos também foi realizado nesta mesma linha de atuação.

¹⁹⁹ Em entrevista de 28 de outubro de 2010, o coordenador teve dúvidas quanto ao ano em que houve a mudança maior, referindo também a 2004 ou 2005. Entretanto, adotamos 2006 por se tratar de uma versão de material didático completa, com todas as unidades e que ao ser consultado o seu conteúdo, foi relacionado ao depoimento do coordenador em suas ênfases sobre a nova versão. Por isso achamos apropriada essa escolha.

do Sindicato e Cidadania que apresentava dificuldades de relação entre os conceitos trabalhados, porque descolados da realidade e perfil dos alunos.

Desse ponto de vista, Sgreccia²⁰⁰ esclarece que faltavam no programa anterior dois aspectos principais: primeiro, fazer a relação da formação e o dirigente enquanto educador e segundo, fazer uma leitura mais densa do método Paulo Freire. O foco para ele é discutir o papel do dirigente enquanto educador, “no sentido gramsciano do termo”:

[...] O dirigente é um educador, a gente parte dessa premissa, dessa formulação clássica no campo da esquerda. Mas o que é ser um educador? A discussão toda passa por esse eixo: como o dirigente se torna educador? Qual a importância do processo de educar, que é esse trabalho de base que ele faz na fábrica, o que esse processo tem a ver com a sua própria formação como dirigente? Ele é um dirigente que se torna um educador e ao exercer esse ofício de ser educador, ele se completa enquanto dirigente. A gente diz, um dirigente pleno é aquele que é um educador, mas é a expressão de um educador político. E é por isso que ele vai para o programa Sindicato e Cidadania fazer aquela discussão política com aqueles trabalhadores. Nesse programa, o dirigente-educador aborda vários temas: o que é o trabalho assalariado, o que é a sociedade de classes, porque que ela é excludente, qual o papel do Estado nesse processo, qual é o papel da ideologia nesse processo. Ele faz toda essa reflexão para entender o mundo do trabalho, para entender a sociedade na qual vive, mas ele traz essa reflexão de volta para a fábrica. *Aquele exercício de fazer a reflexão com os trabalhadores desempregados, o qualifica para fazer o trabalho de base na fábrica, o trabalho na base.* (grifo nosso) É nesse sentido que ele se pensa nesse momento, eu sou um dirigente e sou um educador. Um dirigente só é de fato um dirigente, quando ele exerce essa função educativa na fábrica. Essa é a reflexão de fundo que a gente faz. [...]

Essa definição do dirigente que se quer formar é importante para esta pesquisa para se relacionar as expectativas do programa com os seus desafios, vivenciados na prática e no cotidiano, os quais, para serem vencidos, demandam tempo, energia, política e prioridades. Percebe-se que a perspectiva do formador voluntário que se dedica somente à formação no programa Sindicato e Cidadania, considerando o que se espera desse dirigente nesse depoimento acima, é vista como um perfil limitado, porque reflete apenas parte da sua tarefa militante.

O perfil que se desenha aqui é do militante, na formação de massa e no trabalho de base. A meu ver é central, porque, em última instância, está se falando da reprodução não somente pedagógica, mas política, numa leitura mais complexa e ampla do significado do programa de formação como um todo. Sgreccia prossegue, esclarecendo mais sobre esse papel e também a relação com programa de formação de massa:

[...] Nesse sentido, a educação, a formação ajudou a ampliar a compreensão dos atuais dirigentes do seu papel. Assim como eles fazem na fábrica, eles fazem na sociedade.

²⁰⁰ Depoimento em quarta entrevista realizada em 28 de outubro de 2010, SBC, SP.

Então um dirigente é aquele que é capaz de trabalhar nesse campo da hegemonia, de criação de ideias, de produção de ideias, de produção cultural fazendo uma reflexão sobre o mundo no qual as pessoas estão inseridas. (grifo nosso) Esse é o papel fundamental. Não é fazer a agitação, a organização, tudo isso é parte. Mas o papel fundamental do dirigente é um papel cultural e político, no campo da hegemonia, e é essa a formação que a gente faz. E nesse sentido, todos os nossos dirigentes são formados nessa escola, aqui no ABC. Eles compreendem isso e passam por um processo em que estas questões são trabalhadas cuidadosamente. O programa Formação de Formadores é focado nos dirigentes; não são formadores profissionais, são dirigentes. Eles vão depois exercitar esse papel em sala de aula, desenvolvendo um programa que não é simples, é um programa complexo, pela amplitude dos temas que são abordados. E depois eles voltam para a fábrica. E eu diria que quem faz essa trajetória é também capaz de se distanciar dela para refletir o significado desse processo; o dirigente torna-se um cara muito articulado para conduzir o processo. [...]

Essa leitura do papel do dirigente, eu diria que pode servir metodologicamente para esta pesquisa como um “tipo ideal” no sentido weberiano do termo, não pela razão de que talvez se limite a ser modelar, mas porque prevê, de certa forma, uma formação no plano de um ideal possível de se atingir, mas que é mediado pelas tensões, realidade e cotidiano desse grupo e também da política. Pode-se perceber, nos depoimentos do próprio Sgreccia e dos dirigentes, o quanto essa formação alçou vários dirigentes para postos de responsabilidade no sindicato, em função da própria complexidade do caráter dessa formação. É dito que muitos dos que estão à frente das responsabilidades do sindicato, tiveram uma experiência como formador, que tem um componente militante em sua essência. E talvez por isso, constitua o maior desafio político do sindicato, conscientemente ou não.

Se essa discussão do dirigente educador faz a ponte da educação com a política, a referência que é feita à importância de se aprofundar a visão do método Paulo Freire, acredito que surja da necessidade de relacionar, dessa vez, o método pedagógico à política. Um dos problemas identificados pela coordenação nas versões anteriores do programa, era de um entendimento que carecia de mais aprofundamento nos conceitos de Paulo Freire, para que proporcionasse uma leitura menos pautada em “chavões” como “educação libertadora”, “trabalho em grupo”, sem que se analisasse o que de fato estava se construindo enquanto conceito e como isso de fato se associava à prática. Objetivava-se, na nova versão, extrair da leitura da obra desse autor conceitos e elementos que pudessem provocar uma reflexão da própria prática educativa que estava sendo proposta.

O curso FF, em 2006, demonstra o perfil de curso que é hoje desenvolvido no Departamento e que é oferecido anualmente, com a oferta de até vinte vagas. Importante dizer que a divulgação é feita como os outros cursos na fábrica, mas, em geral, há uma entrevista

com o interessado a fim de verificar se o dirigente está consciente de sua escolha e dos compromissos que ela implica.

O FF de 2006 previa, em sua primeira unidade, o percurso formativo, qual seja: “um curso de formação básica, com 8 unidades de 12 horas; a experiência prática, através do estágio em outros programas de formação desenvolvidos pelo sindicato (SC e CEPS); a continuidade de formação política, através de oficinas temáticas e de estudo dirigido.”²⁰¹

Para termos uma ideia dos assuntos tratados no curso, segue o programa das unidades:

[...] **Unidade 1 – O dirigente como educador** (quem é o dirigente formador; ofício do formador: trabalho na fábrica, trabalho na formação; a experiência como dirigente formador na formação do dirigente sindical; o testemunho de dirigentes que são ou foram dirigentes formadores; o FF no projeto de formação do SMABC; a construção do conhecimento: da curiosidade espontânea à curiosidade epistemológica; trabalho de grupo e a construção coletiva do conhecimento.)

Unidade 2 – Histórico e fundamentos da formação sindical do SMABC (concepção de formação sindical cutista; histórico da formação sindical no SMABC e na CUT; matrizes discursivas: marxismo, educação popular e Paulo Freire; fundamentos da formação sindical no SMABC; pesquisa e sistematização como elementos do planejamento da atividade formativa).

Unidade 3 – A concepção de educação de Paulo Freire (quem foi Paulo Freire, a educação popular nos anos 60; o método Paulo Freire de alfabetização; da pedagogia do Oprimido à Pedagogia da Autonomia: elementos centrais, a influência paulofreiriana na formação sindical)

Unidade 4 – O planejamento da atividade formativa (o perfil do participante; tema e questões geradoras; objetivos gerais e específicos; o itinerário formativo; conteúdos; técnicas e dinâmicas; processo de avaliação: indicadores, avaliação contínua e dialógica).

Unidade 5 à 8 – Sindicalismo e Cidadania (cidadania e direito; a construção da cidadania no Brasil; cidadania e democracia; desenvolvimento do capitalismo e formação da classe operária; movimento operário e sindicalismo; estado e sociedade; sociedade e ideologia.

São escolhidos alguns elementos desse percurso formativo que nos deem uma ideia de como esse conteúdo é trabalhado. Observou-se, ao consultar esse material, que a metodologia descrita de trabalho leva a uma participação contínua das pessoas no grupo, com dinâmicas e discussões que alternam leituras, filmes, conhecimento de cada um e, principalmente, debate na construção dos conceitos. Há trabalhos com tarefas em grupos, discussões em plenária, leituras.

A unidade 1 é construída com os participantes em especial buscando resgatar elementos considerados importantes para o formador que, sobretudo, é também um dirigente

²⁰¹ SMABC. Departamento de Formação. **Curso Formação de formadores – unidade 1 – O dirigente como educador**. São Bernardo do Campo, 2006.

e tem a sua atuação na fábrica e, a partir de agora, em uma perspectiva de atuação educativa. A partir de opiniões levantadas no debate sobre a formação sindical e de como deve ser o dirigente educador, organiza-se o aprofundamento em torno dessas questões. Essa unidade está bastante focada na discussão desse novo processo para os participantes e como esse projeto se relaciona com o projeto mais amplo do SMABC. O que acredito ser mais importante de reter aqui é a ideia de que o papel de educador é forjado, não é uma qualidade intrínseca do trabalhador:

[...]Tornar-se dirigente é um longo processo que combina a vivência de lutas imediatas, na fábrica, e lutas históricas pela transformação da sociedade. Ao longo dessa trajetória, vão se forjando os elementos de uma ética e de uma consciência de classe que conferem ao dirigente o papel de educador.[...] ²⁰²

Acredito que o processo de socialização que ocorre, principalmente nesse curso, combina aspectos relacionados de certa forma à reprodução de um conhecimento político-pedagógico entre os pares que garante a continuidade do projeto mais abrangente. Quando falo em reprodução, não é somente no sentido de que não haja mudanças ou visão crítica no percurso, ao contrário, acredito que se reproduz por meio de uma resignificação do passado, não é reprodução pura e simples, mas o sentido da ação é reproduzido, os valores do coletivo. Educar para transformar.

Quando observamos a unidade 2, que se refere ao histórico da formação sindical no SMABC, falando das matrizes discursivas e da inserção desse projeto num campo cutista, entendo que falamos de reprodução de um projeto político, que não está isolado do mundo, mas pertence a uma tradição. O que de certa forma se relaciona à unidade 3, em que se discute o método Paulo Freire, também uma vertente de tradição no movimento operário, que é incluída na análise nas matrizes discursivas que influenciam a prática da formação.

Essa discussão do Paulo Freire em uma unidade foi feita com a intenção de aprofundar a proposta que ele desenvolve em sua obra. Sgreccia, em seu depoimento, lembra que havia uma dificuldade anterior expressa pelo não conhecimento da experiência de alfabetização, da evolução do pensamento do Paulo Freire e até mesmo dos seus conceitos fundamentais de educação. Para isso o programa dessa unidade previu uma contextualização da sua obra no campo da educação popular, discussão de elementos centrais dessa concepção de educação.

²⁰² SGRECCIA, Alex. **O dirigente como educador**. In: Departamento de Formação, SMABC. **Curso Formação de formadores – unidade 1 – O dirigente como educador**. São Bernardo do Campo, 2006.

Fechando um bloco de discussão, a unidade 4 se dedica ao planejamento da atividade formativa, com um tradicional desafio: são dadas as condições sobre as quais tem que se pensar a atividade formativa e, com base no debate já havido e em textos que aprofundam o papel do formador, dinâmicas e roteiros, os participantes devem elaborar objetivo, questões geradoras, conteúdos, técnicas e dinâmicas e também explicitar processo de avaliação da atividade.

Se nessas quatro primeiras unidades, já se entremeiam aspectos pedagógicos e políticos da atividade formativa, que passam principalmente pela escolha metodológica e sua não neutralidade, entendo que a segunda parte é que dá consistência e amarração à atividade pedagógica, por meio de uma leitura crítica da formação de classes.

A partir da unidade 5, são discutidos vários textos previstos como subsídio e planejamento voltado ao programa Sindicato e Cidadania. A recuperação, portanto, dos conceitos mencionados no programa acima passa pela leitura e debate de quatro cadernos de textos voltados à formação da sociedade de classes, movimento operário e política.

Na reestruturação do programa, o coordenador avalia que era feita, anteriormente, uma leitura muito linear da história, motivo pelo qual outra abordagem foi construída retomando a discussão em Marx, em textos antropológicos que discutiam modos de produção, tornando mais complexo um cenário que antes era apresentado como resultado imediato de um período histórico a outro.

Esse processo se iniciou, ao que parece, nesse momento e teve desdobramentos no debate político, que não são avaliados aqui, em cursos como o Sindicato e Política II, realizado em 2007, com a duração de um ano com duas turmas.

5.3. Desafios do FF: prática formativa e atuação militante na fábrica

O debate que se procurou recuperar nas duas seções anteriores, demonstra uma percepção da necessidade do fortalecimento da postura política dos dirigentes educadores tanto no contexto do programa de FF, como ao se pensar no programa geral da formação como um projeto político. Contudo, a discussão encontra, na prática sindical, um cenário que traz obstáculos ao seu pleno desenvolvimento.

Vários depoimentos de dirigentes que são ou, em algum momento de sua trajetória, já foram formadores, assim como da coordenação, revelam preocupações com o desenvolvimento do programa e dos seus desafios para plena realização.

Uma ponderação²⁰³ tem sido *a diminuição no interesse nesse programa*, associado às exigências de trabalho e estudo necessárias ao seu pleno desenvolvimento:

[...] Que diminuiu o interesse do pessoal por esse programa, porque o pessoal percebe que é um programa que vai exigir não só fazer um curso básico, mas fazer um treinamento posterior e assumir sala de aula e toda a semana vir para a sala de aula [...]...e fazer em sala de aula reflexão sobre a experiência aí realizada, oficinas temáticas para poder tornar o pessoal um pouco mais seguro de trabalhar esses temas. É um processo que exige dele assim muito mais que qualquer outro programa. Temos percebido que isso tem levado a uma diminuição de pessoas que de fato assumem esse compromisso, o que para mim é resultado de uma diminuição da importância por parte das pessoas do trabalho militante, que é o trabalho militante, é uma militância. Isso é entendido como uma militância. [...]

Esse trabalho é muito associado a uma característica militante, porque é sugerido que seja feito fora do tempo de trabalho e da militância na fábrica. Walter de Souza Filho lembra o quanto é tenso esse limite de atuação do formador voluntário e o ser dirigente:

[...] Tem que ter disponibilidade e considerar a formação como atividade mais importante que ele poderia fazer como militante. [...] Porque é assim, quando a gente é representante do local de trabalho, então a prioridade é estar dentro da fábrica. É a concepção do nosso sindicato e a formação puxa a gente um pouco para fora do local de trabalho. [...]...e eu sinto que uma das dificuldades do formador voluntário, o dirigente, atuar bastante como formador, que é muito difícil resolver essa equação entre as representações.[...]Essa é uma atividade militante. *Porque o formador é bom, ele torna-se mais comprometido, quanto mais militante ele for.* (grifo nosso)

Essa atividade traz um desafio constante na prática, por suas exigências e as da própria militância, sob diferentes aspectos, como ele mesmo esclarece:

[...] Não é fácil porque o formador voluntário sofre essa pressão constante. Então é uma linha tênue que a gente caminha. Se a gente bobear, a gente se afasta da fábrica ou se a gente bobear a gente desiste. Por quê? Porque primeiro tem o tempo fora do horário de trabalho. Além de estar na fábrica, tem que vir na formação. Então exige essa disponibilidade. Isso faz com que muitos não encarem esse desafio; e tem um detalhe: normalmente os formadores voluntários, coincidentemente vamos dizer assim, dentro das próprias representações, eles começam a desempenhar funções mais importantes como a grande maioria das coordenações. [...] Essa formação nossa enquanto formador voluntário melhora a qualidade da nossa ação, melhora a qualidade da gente pensar, refletir e elaborar. E isso resulta no que? A gente acaba sendo desafiado a ser das coordenações ou outras atividades.[...]É a maior política da formação de quadros.[...]

Essa *tensão entre a urgência da fábrica e as responsabilidades da formação* se desenha como outro desafio a ser equacionado. Essa tensão é observada sob outro aspecto,

²⁰³ Alexandre Sgreccia, em depoimento de 4ª. Entrevista realizada em 28 de outubro de 2010, São Bernardo do Campo, SP

abordado pelo dirigente Nelson Rodrigues Rocha, que fala de uma incompreensão de quem não faz o curso, bem como de uma postura crítica a quem o faz. Ele pondera, ainda, que há uma heterogeneidade em quem faz o curso, avaliando que há quem mude sua prática, e também aqueles que não conseguem ter transformação na ação sindical:

[...] Existem alguns que fazem o curso e que também não tem humildade de ouvir o trabalhador, mesmo tendo a técnica. É muito difícil isso, acho que é algo que está dentro da pessoa, [...]...eles querem impor.[...]

Nelson tem uma visão equilibrada de como as coisas acontecem na realidade e que as mudanças mais de fundo, de postura, envolvem tempo de maturação e busca consciente de mudança, pois não são mudadas por decreto; nesse sentido, aponta para uma reflexão interessante sobre dirigente educador que se objetiva nesse programa:

[...]... tem que ter muito amor mesmo ao que faz para conseguir realmente fazer mesmo à risca. E a gente mesmo tentando, mesmo na formação lá, pulando um pouco para a prática, mesmo na formação sindical ali na Regional de Diadema, às segundas-feiras, volta e meia, a gente prestava atenção e falava: puxa, eu estou fugindo do Paulo Freire aqui, eu já estou indo para a pedagogia tradicional aqui, para aquela coisa militar, já estou querendo me impor aqui. De repente você vê que já estava caindo no erro, aí você voltava e ouvia. São poucos os dirigentes sindicais, pelo que eu vi, que conseguem realmente se libertar desse método tradicional, é algo que tá embutido na gente. Mesmo aqueles que têm mais prática, volta e meia, dá aquela tentação de influenciar. É claro, a influência ela tem que ter, mas sem tirar a liberdade de expressão ali do educando.

O depoimento desse dirigente traz uma reflexão importante ao processo e às relações que aí se estabelecem. Ela contribui para uma leitura do que acontece na realidade, das contradições desse processo que não dependem somente do projeto institucional do sindicato; envolve valores que são vivenciados no cotidiano, relações que reproduzem práticas que, muitas vezes, não caminham na direção de uma ruptura com as posturas formativas e políticas com as quais se quer romper no projeto político do sindicato. E são essas contradições que fazem com que se reflita nos desafios que são postos para o avanço desejado.

A visão do dirigente educador fica mais ampliada quando Nelson menciona esse processo de maturação como dirigente no local de trabalho e o quanto isso tem que ser lapidado no cotidiano. Essa leitura crítica com a sua própria postura indica que há uma contribuição desse processo em que viveu como formador:

[...] A gente tem uma tendência, quando você é um dirigente, no início você escuta muito o trabalhador, por conta da inexperiência mesmo, não saber se você vai conseguir realmente influenciá-los. Mas de repente chega um momento em que o trabalhador começa a confiar em você, e tudo que você fala o trabalhador acata. Isso sobe para a cabeça. Então acho que o curso de formação ajudou um pouco a ter essa humildade de volta. [...]

[...] Depois do curso de dirigente formador eu passei a ter mais humildade com relação aos meus eleitores ali, à minha base de trabalhadores que eu represento dentro da Volkswagen. Então hoje, até numa assembleia a gente toma cuidado nas palavras que a gente fala, a gente não manda, a gente sempre procura falar em “orienta”, “a gente está orientando”, a gente tem a influência, tem que ter a influência, é claro, porque o trabalhador não tem todas as informações que você tem, e você, muitas vezes não tem nem como passar, passar isso, porque o tempo, até numa assembleia, ele é pequeno para você detalhar tanto as coisas. Então de certa forma ele tem que confiar em você, mas você tem que dar ouvido a ele. [...]

A formação tem um papel fundamental nessas mudanças; burila e questiona, para além do senso comum, valores conservadores que se arraigam na história de vida de muitos; ao discutir politicamente em vários níveis como faz o programa como um todo, abre um campo de questionamento da exploração, da possibilidade de transformação política da sociedade e do indivíduo como sujeito político. E, nesse ponto, ao trabalhar com aspectos da reprodução da cultura operária, enquanto tradição, resignificada e atualizada na discussão, traça uma direção para a ruptura com valores que não lhe dizem respeito.

Além dessas ponderações, a coordenação avalia que os grupos que assumem a formação de massa, fazem-no por um período, o que cria uma urgência de reciclagem constante do grupo.

[...] Eu chamo atenção para esse processo. A tradição aqui, a trajetória mostra o seguinte: se eu começo um grupo com vinte pessoas, desses vinte, quinze vão assumir a sala de aula. O tempo médio de permanência deles no programa é de dois a três anos. Então a cada dois ou três anos, você tem que renovar o grupo, porque o pessoal não fica mais do que isso. Primeiro, porque há um certo cansaço, não é tanto o cansaço. *O que é fundamental é que as pessoas que estão fazendo isso assumem outras funções mais importantes no sindicato.* (grifo nosso) Então essas outras funções vão tirando o pessoal desse programa. É daí que você tem que realimentar... [...]²⁰⁴

São vários os exemplos citados de dirigentes que passam a ocupar coordenações, responsabilidades maiores dentro do sindicato, mas eu gostaria particularmente de falar de Paulo Cayres²⁰⁵, 45, dirigente coordenador geral da Ford, que vem, ao longo de sua trajetória, tendo uma atuação significativa voltada à formação e com quem tive a oportunidade de perceber que o que se faz de formação no SMABC pode ser considerado modelar e diferencial no campo cutista.

Metalúrgico desde os 14 anos, pode-se dizer que forjou a sua militância e sua experiência na luta no chão da fábrica. Intransigente com a falta de transparência, ele leva muito a sério o seu papel de militante e dirigente.

²⁰⁴ Alex Sgreccia em depoimento de 28 de outubro de 2010.

²⁰⁵ Depoimento de Paulo Aparecido Silva Cayres, em entrevista realizada em 18 de novembro de 2010, São Bernardo do Campo, SP.

Segundo ele, costuma andar com um texto do Frei Betto do que é ser dirigente para não se esquecer de um artigo onde ele diz “a cabeça pensa, por onde os pés pisam”. Essa lembrança do Paulo Cayres expressa muito bem o papel do dirigente educador: não se reflete uma realidade, se se está descolado dela, o que parece ser algo bastante valorizado pelos dirigentes. Quando o Souza nos lembra que um bom formador deve ser um bom militante, acho que está associado a essa ideia.

Cayres passou por vários cursos na rede da CUT, cursos no SMABC, foi formador voluntário, secretário de formação na FEM de 2004 a 2007, e, na CNM, assumiu uma pasta chamada Política Sindical, que se referia mais à formação mesmo, no período de 2007 a 2009. Nesses mandatos, ele viajou pelo Estado quando estava na FEM, pela maioria dos sindicatos do Brasil no período da CNM e tem um retrato de como está a formação até nos lugares mais distantes e percebeu que, em muitos lugares, a necessidade era o essencial: era saber o que era CUT, concepção dentre outras coisas.

Ao relatar sua experiência como responsável pela política de formação em instâncias estaduais e nacionais de formação, nos dá uma ideia do quão difícil é, nas diferentes práticas sindicais, o estabelecimento de um programa consolidado de formação tal como pode se reconhecer no SMABC.

Essas responsabilidades assumidas no próprio sindicato ou em outras instâncias acabam provocando uma necessidade da política de reciclagem de dirigentes educadores. Parece que exatamente nessa questão de formadores voluntários que se destacaram no seu papel militante, é que reside um desafio para se pensar o programa.

Será que não podemos pensar em uma forte relação do FF com o trabalho de base na fábrica, que expressaria, talvez em síntese, a reprodução do projeto político-pedagógico do programa, associado à formação dos dois outros eixos? Não seria, em última instância, o perfil desejável do dirigente educador, aquele que ao estar sensibilizado para um trabalho multiplicador na base, seria responsável não somente pela formação de massa, mas pela própria garantia de reciclagem da militância ao longo dos anos?

O programa de FF, a meu ver, observado sob essa perspectiva do dirigente educador, associado aos programas dos eixos sindicato na fábrica e sindicato e sociedade, configura-se num elo importante para multiplicação do debate político, constituindo-se em matéria-prima da própria ação sindical.

Considerações finais

Considerando o problema de pesquisa voltado ao estudo da relação entre o programa de formação sindical do SMABC, desenvolvido no período de 1999-2009, e os avanços das novas estratégias sindicais voltadas à ação na fábrica e nas políticas públicas locais e regionais, pode-se dizer que, embora essa formação não tenha precedido as estratégias que indicavam essas novas atuações, a decisão do 3º Congresso dos metalúrgicos em defini-la como prioridade desembocou em um percurso que consolidou a formação não só de forma expressiva em termos quantitativos da sua abrangência, mas também qualitativos.

Houve a capacitação sistemática em cursos de longa duração, com conteúdo e metodologia que certamente influenciaram e qualificaram o coletivo de dirigentes e militantes em uma perspectiva inovadora. As ementas, relatórios, memórias e depoimentos dos cursos sugerem que as transformações no capitalismo, a reestruturação produtiva e seus impactos no sindicalismo, como ainda novos desafios que surgem para a atuação sindical nestes novos tempos tiveram espaço de debate e reflexão nesse programa, no qual um debate teórico sobre o período se relaciona às questões que surgem da realidade fabril.

Os números apontados pela pesquisa com relação à sua abrangência de público-alvo, como também da quantificação de horas de trabalho, associadas às descrições das memórias e das entrevistas sobre a natureza dessas atividades, demonstram um trabalho regular, planejado e com foco preciso na atuação sindical.

A sistematização do conhecimento que hoje é reconhecida pelos dirigentes como fundamental para a sua atuação em diversos níveis, manifesta uma reprodução de valores de uma cultura histórica dos trabalhadores que indica um significado de resistência nesses tempos difíceis para a organização sindical. Mas, essa reprodução traz, no conjunto da experiência formativa, elementos de ruptura com situações conflitantes para os trabalhadores. Um exemplo disso é a luta por emprego, que assumiu um caráter essencial em um período de desemprego crescente que se inicia no começo da década de 1990.

As relações estabelecidas nesse processo de socialização política e formativa – porque é, sobretudo, uma socialização que passa pela educação formal-, parecem criar novos espaços, ainda que não homogêneos, de uma nova identidade sindical que discute uma ação não mais restrita ao chão da fábrica, mas também se volta às políticas sociais. Se a tradição

política e formativa é sempre posta em evidência pelo coletivo, percebe-se que essa não impede a busca de novas alternativas em um cenário mais complexo.

Nota-se, também, uma redefinição das pautas no chão da fábrica, as quais vão se tornando mais complexas, agregando preocupações e demandas mais específicas, como por exemplo, as questões de gênero nas negociações e acordos.

Desenha-se, a meu ver, uma redefinição de uma prática sindical que qualifica e fomenta, com um veio voltado à negociação, uma possibilidade de resistência diferenciada nesses tempos de mudança com impactos tão desfavoráveis aos trabalhadores.

Levando em conta novos marcos institucionais na ação política que se manifestam na análise que relativiza os efeitos da globalização, facultando a discussão de outros elementos de contrapoder dessas transformações, podemos perceber que a complexidade requerida de ação tem tido uma contrapartida na formação de dirigentes com o objetivo de uma atuação que resulte em respostas à conjuntura atual.

Discussão sobre políticas públicas locais e regionais, espaços de atuação que extrapolam o chão da fábrica, assim como um debate que amplia a atuação fabril com pautas voltadas à democratização das relações de trabalho, negociação permanente, condições de trabalho, denotam uma relação forte da formação política com a qualificação necessária para a atuação sindical.

Quanto às hipóteses, acredito que a primeira se confirma no sentido de que a formação guarda aspectos com sua tradição, mas, por outro lado, tem uma singularidade nesse período particular, no qual parece resignificar essa tradição fazendo uma leitura dos desafios com o debate mais atualizado sobre as mudanças no mundo do trabalho, com um perfil modelar na rede CUT.

Ainda sobre essa hipótese, pode-se afirmar que se o cenário de transformações econômicas e de reestruturação promove tantos debates, crê-se não ser somente a razão econômica que prepondere na sua origem. Há uma política que se constrói em relação contínua entre a realidade da ação sindical e o debate estratégico, o que pudemos constatar nos materiais e depoimentos consultados; há uma fluidez na relação entre quem faz a política e o “pensar” dessa política.

A segunda hipótese pode ser considerada válida, pois se observa que a política de formação foi central no período para qualificação dos dirigentes, influenciando a ação sindical e sendo por ela influenciada, em um processo acompanhado, igualmente, de tensões.

Nesse sentido, a abordagem do programa da formação na construção de sua experiência e vivência proporcionada aos participantes realizada nos três últimos capítulos, pode proporcionar, de certa forma, a visão de que não é somente uma resposta automática às demandas econômicas, mas que passou por uma qualificação planejada e sistemática de seus dirigentes, sendo um elemento importante nessa atuação ao lado da experiência da história da categoria.

Contudo, se essa demonstrou a importância da formação na preparação dos dirigentes para a sua atuação em diferentes níveis, também há indícios de que a compreensão de sua necessidade tem algumas fissuras na prática: há quem tenha dificuldade de vê-la, decorrente talvez de uma postura mais pragmática com a ação sindical. Falamos em indícios, porque nos depoimentos aparece, algumas vezes, essa preocupação.

A pesquisa possibilitou uma leitura de como essa experiência foi construída ao longo do período, quantificando e qualificando abrangência, mapeando conteúdos, ementas, memórias, mas não pode traçar com certeza o destino dos dirigentes e militantes que passaram pelos cursos ou mesmo se essa trajetória os alçou para cargos mais importantes dentro do espaço institucional. Mas, é mencionado, com frequência, nas entrevistas que a maioria dos membros da direção plena passou em algum curso ao menos. É dada ênfase ao fato de que os dirigentes, que ocupam cargos de mais responsabilidade, tiveram uma formação mais intensa.

A terceira hipótese fica em parte prejudicada pela não definição exata da trajetória daqueles que fizeram a formação, mas, em parte, podemos afirmar que o conjunto de dados analisados denota um processo significativo e qualitativo de formação de dirigentes, militantes e membros da comunidade – no caso da formação de massa – que apresenta uma resposta consistente aos desafios existentes nesse cenário de reestruturação produtiva e transformações, embora não sem dificuldades que foram mencionadas na análise dos eixos do programa.

Sob o meu ponto de vista, o programa apresenta, apesar dos seus avanços significativos, um desafio importante e que se refere à reprodução do projeto político-pedagógico, baseado na formação dos dirigentes educadores.

A preparação para a atuação nos eixos do Sindicato na Fábrica e Sindicato e Sociedade, sem dúvida, criaram um marco no sentido de capacitar dirigentes sistematicamente e com projeto de longa duração que permitiram, aos participantes, associando esse conhecimento à sua experiência no chão da fábrica, ampliar a qualidade de sua intervenção.

Não garante, contudo, que essa intervenção se reproduza plenamente, enquanto projeto político porque a associação com uma prática formativa parece necessária na construção do perfil de um novo dirigente. Passos vêm sendo dados nessa direção – por parte da formação e da compreensão de parte do coletivo – que percebe um nó, uma tensão entre essa prática formativa e a atuação fabril.

Aqueles que passaram pela experiência como dirigentes educadores não fizeram milagre, mas certamente tiveram sua sensibilidade despertada para o olhar do outro, que pode promover ou não um olhar mais crítico com relação à sua própria atuação – no sentido de enxergá-la mais autoritária ou mais democrática.

O desafio em um programa dessa extensão e qualidade parece estar na capacidade de reproduzir política e pedagogicamente o projeto, para além da atuação inovadora nos dois eixos. Formar a sua base, formar, em outro nível, aqueles que sucederão os que estão hoje. Isso os coloca no patamar de resistência e transformação social. É para se pensar se essa tarefa não passa, também, pela formação de formadores, o despertar do dirigente que forma e educa.

Em 2010, iniciou-se o programa Trabalho e Cidadania, de formação de um dia inicialmente para trabalhadores da Ford e Daimler Chrysler, configurando-se em um trabalho amplo com trabalhadores da base que, muitas vezes, desconhecem a prática e o próprio sindicato. Os trabalhadores são liberados um dia, com o dia de trabalho pago pela fábrica, para fazerem formação no sindicato. Nesse dia, discutem sobre a estrutura, sobre a história do sindicato, como também sobre aspectos e importância da negociação. Passaram por esse programa, que fará um ano em julho de 2011, cerca de 1500 trabalhadores.

Esse desafio de formar a base tem, nesse programa, um estímulo grande, pois promove a discussão com pessoas ainda não ligadas ao sindicato e que desconhecem, muitas vezes, a sua atuação; cria, acredito, uma demanda formativa para os dirigentes dos comitês sindicais de empresa e, nesse sentido, relacionada à questão de renovação de militantes.

Esses dez anos representaram, a meu ver, uma experiência que se atualiza historicamente com desafios postos continuamente à categoria. Vem sendo construída com

avanços, discussões, tensões e consolida-se como uma prática que rompe com o senso comum e o pragmatismo, buscando uma reflexão atualizada das questões contemporâneas do sindicalismo em tempo de mudanças.

Referências bibliográficas

ABRAMO, Laís Wendel. **O resgate da dignidade – greve metalúrgica e subjetividade operária**. São Paulo: Imprensa Oficial/Editora Unicamp, 1999.

BEAUD, Stéphane; WEBER, Florence. **Guia para a pesquisa de campo – produzir e analisar dados etnográficos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

BEAUD, Stéphane, PIALOUX, Michel. **Retorno à condição operária – investigação em fábricas da Peugeot na França**. São Paulo:Boitempo, 2009 [1999].

_____. Permanentes e temporários. In: . In: BOURDIEU, Pierre (et al.coord). **A miséria do mundo**. Petrópolis, RJ:Vozes, 1997, p. 309-320.

BELUSSI, Fiorenza;GARIBALDO, Francesco. **11. Globalization- variety of pattern of the post-fordist economy:why are the ‘old times’ still with us and the ‘new times’ yet to come?** In: GRINT, Keith. *Work and Society – a reader*. Cambridge:Polity press, 2000. p. 280-302.

BEYNON, Huw. **Capítulo 02. O sindicalismo tem futuro no século XXI?** In: SANTANA, M.A.;RAMALHO, J.R. (orgs.) *Além da fábrica – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo:Boitempo, 2003. p.44-71.

CAMARGO, Zeíra M. O sindicato dos metalúrgicos do ABC e as ações regionais na década de 1990. In: RODRIGUES, Iram J.; RAMALHO, José R. (orgs.) **Trabalho e Sindicato em Antigos e Novos Territórios Produtivos**—comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense. São Paulo: Annablume, 2007, p.121-139.

CASTELLS, Manuel. Prólogo : a rede e o ser e cap. 04. In:**A Sociedade em rede**. São Paulo, Paz e Terra, VOL. I, 2007. p.39-66 e 265-412.

CHANG, Leslie T. **As garotas da fábrica- da aldeia à cidade, numa China em transformação**.Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2010.

CONCEIÇÃO, Jefferson J. A indústria de autopeças no ABC sob o turbilhão micro e macroeconômico da década de 1990. In: RODRIGUES, Iram J.; RAMALHO, José R. (orgs.)

Trabalho e Sindicato em Antigos e Novos Territórios Produtivos—comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense. São Paulo: Annablume, 2007, p.299-327.

_____. **Quando o apito da fábrica silencia** – sindicatos, empresas e poder público diante do fechamento de indústrias e de eliminação de empregos da região do ABC. São Bernardo do Campo: MP Editora , 2008.

DUBAR, Claude. **A socialização – construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo, SP:Martins Fontes,2005. 343p.

DUBET, François; MARTUCCELLI, Danilo. **A socialização e a formação escolar**. Lua Nova, São Paulo, n.40-41, Aug.1997. p.241-266.

ELIAS, Norbert. **A sociedade de corte**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Ed.,2001.

FORTES, Alexandre; NEGRO, A.L.:FONTES, Paulo. Peculiaridades de E.P. Thompson. In: NEGRO, A.L.; SILVA, S. (org.) **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: Ed. Unicamp, 2001, p. 21-57.

FORTES, Alexandre. Miríades por toda a eternidade – a atualidade de E.P.Thompson. **Tempo Social**, São Paulo: Loyola, 2007, p.115-184.

HARVEY, David. Parte II- A transformação político- econômica do capitalismo do final do século XX. In: **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 2007, p. 115-184.

HIRST, Paul; THOMPSON,Grahame. I- Introdução: Globalização – um mito necessário? In: **Globalização em questão – a economia internacional e as possibilidades de governabilidade**. Petrópolis:Vozes, 1998. P. 9-38.

_____. VIII- Globalização, governabilidade e Estado-Nação. In: **Globalização em questão – a economia internacional e as possibilidades de governabilidade**. Petrópolis:Vozes, 2002. P.263-301.

HOGGART, Richard. **As utilizações da cultura 1- aspectos da vida da classe trabalhadora, com especiais referências a publicações e divertimentos**.Lisboa:Editorial Presença Ltda, 1973. 219 p.

HYMAN, Richard. **The Future of Unions**. In: Just Labour, vol. 1, 2002, p. 7-15.

_____. 5. Changing trade union identities and strategies. In: HYMAN, R, FERNER, A (orgs.) **New Frontiers in European Industrial Relations**, Oxford, Blackwell, 1994

MANFREDI, Sílvia Maria. **Formação sindical no Brasil: história de uma prática cultural**. São Paulo:Escrituras Editora, 2002.

MARTINS, Heloisa H.T.S . **Igreja e Movimento Operário no ABC 1954-1975**. São Paulo:Editora Hucitec, São Caetano do Sul:Prefeitura de São Caetano do Sul, 1994. 253p.

NEGRO, A. L. - Zé Brasil foi ser peão – sobre a dignidade do trabalhador não qualificado na fábrica automobilística. In: BATALHA, C.H.M; SILVA, F.T.; FORTES, A. **Culturas de classe**. Campinas: Ed. da Unicamp, 2004, p. 403-435.

PARANHOS, Kátia R. Educação Sindical em S.Bernardo nos anos setenta e oitenta. In: **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, no. 13, p. 153-174, nov. 1999.

_____. **Mentes que brilham: sindicalismo e práticas culturais dos Metalúrgicos de São Bernardo**. 2002. 390p. Tese Doutorado em História. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, UNICAMP, Campinas, 2002.

_____. Formação operária: arte de ligar política e cultura. In: **Educação e Sociedade**, Campinas, vol.26, no.90, p. 266-288, Jan-Abr.2005

PIALOUX, Michel. O velho operário e a nova fábrica. In: BOURDIEU, Pierre (et al.coord). **A miséria do mundo**. Petrópolis, RJ:Vozes, 1997, p. 321-338.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT**. São Paulo, Scritta/FAPESP, 1997.

_____.A trajetória do Novo Sindicalismo. In: RODRIGUES, Iram J. (org.). **O Novo Sindicalismo vinte anos depois**. Petrópolis:Vozes/EDUC, 1999, p.73-94.

_____. Relações de trabalho no ABC paulista na década de 1990. In: SANTANA, M.A.; RAMALHO, J.R. (orgs.) **Além da Fábrica**- trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003. p.299-333.

_____. Sindicalismo e Desenvolvimento Regional: a experiência dos Metalúrgicos do ABC. Trabalho apresentado no **XXVIII Encontro Anual da ANPOCS**, Caxambu, 26 a 30/10/2004

RODRIGUES, Iram J. & RAMALHO, José Ricardo (orgs.) Trabalhadores, Indústria automotiva e região: por que comparar o ABC Paulista com o Sul fluminense. In: _____. **Trabalho e Sindicato em Antigos e Novos Territórios Produtivos**—comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense. São Paulo: Annablume, 2007, p. 13-43.

_____. O sindicalismo metalúrgico em contextos de reestruturação: o caso do ABC paulista e as novas estratégias sindicais. In: LEITE, M.P.; ARAÚJO, A.M.C. (org.) **O trabalho reconfigurado** - ensaios sobre o Brasil e o México. São Paulo: Annablume Editora, 2009. p. 243-260.

RODRIGUES, I.J.; PONTES, C.C.C.; RAMALHO, J.R.; SANTANA, M.A. Velhos e novos operários da indústria automobilística: o ABC paulista e o sul fluminense. In: RODRIGUES, Iram J.; RAMALHO, José R. (orgs.) **Trabalho e Sindicato em Antigos e Novos Territórios Produtivos**—comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense. São Paulo: Annablume, 2007, p.45-70.

RODRIGUES, Leôncio Martins. As tendências políticas na formação das centrais sindicais. In: BOITO JR., Armando (org) **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p.11-42

_____. **Destino do Sindicalismo**. São Paulo: EDUSP, 2002.

SANTANA, M.A.; RAMALHO, J.R. (orgs.) Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. In: **Além da fábrica** – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003. p.11-43.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter – consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SPIILERMAN, Seymour. **How globalization has impacted labour: a review essay**. In: European Sociological Review. Volume 25 – number 1 – 2009, p. 73-86.

THOMPSON.E.P. ? La sociedad inglesa del siglo XVIII: lucha de clases sin clases? In: **Tradición, revuelta y consciência de clase**. – estudos sobre la crisis de la sociedad pré-industrial. Barcelona: Editorial Crítica, 1984a, p. 13-61.

_____. Uma entrevista com E.P. Thompson. In: _____. **Tradición, revuelta y consciência de clase**. – estudos sobre la crisis de la sociedad pré-industrial. Barcelona: Editorial Crítica, 1984b, p. 294-318.

_____. **A formação da classe operária inglesa**, vol. 1, Rio de Janeiro:Paz e Terra, 1987.

_____. **A formação da classe operária inglesa**, vol. 2, Rio de Janeiro:Paz e Terra, 2002a.

_____. **A formação da classe operária inglesa**, vol. 3, Rio de Janeiro:Paz e Terra, 2002b.

_____. As peculiaridades dos ingleses. In: NEGRO, A.L.; SILVA, S. (org.) **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: Ed. Unicamp, 2001, p. 79-179.

TOMIZAKI,Kimi. Desenraizamentos e deslocamentos: a formação de uma geração singular de metalúrgicos no ABC Paulista. In: RODRIGUES, Iram J. & RAMALHO, José Ricardo (orgs.) **Trabalho e Sindicato em Antigos e Novos Territórios Produtivos** – comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense. São Paulo: Annablume, 2007, p.269-298.

.

TRIMBERGER, Ellen K. E.P. Thompson: understanding the process of history. In :SKOCPOL, Theda. **Vision and method in historical sociology**, Cambridge: Cambridge University Press, 1995. P. 211-243.

WATERMAN, Peter. The new social unionism: a new union model for a new world order. In: MUNCK, Ronaldo;WATERMAN, Peter (Ed.) **Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order**, London:Macmillan Press, 1999. P. 247-263.

DOCUMENTOS

CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 3, 1999, São Bernardo do Campo, SP. **Caderno de resoluções.** São Bernardo, 45 p.

CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 4, 2003, São Bernardo do Campo, SP. **Caderno de resoluções.** São Bernardo, 47 p.

CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 5, 2005, São Bernardo do Campo, SP. **Caderno de resoluções.** São Bernardo, 61 p.

CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 6, 2009, São Bernardo do Campo, SP. **Caderno de resoluções.** São Bernardo, 72 p.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. **Sindicato dos Metalúrgicos do ABC: vinte anos de formação sindical.** São Bernardo do Campo, 2002.

SGRECCIA, Alex. **Formação de formadores voluntários: sugestões para a definição de uma política.** São Bernardo, agosto de 2001. Acervo digital do departamento de formação, SMABC.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC .Departamento de Formação. **Política de Formação do SMABC.** São Bernardo do Campo, [1999?]

_____. **Programa da formação 1999-2002.** SBC, [s.d] Arquivo digital departamento.

_____. **Seminário de Planejamento 1999.** São Bernardo do Campo, SP. Arquivo digital do departamento.

_____. **Plano 2000-2002- formação básica. Sindicato na Fábrica II.** [s.d]. Arquivo digital do departamento de formação. São Bernardo do Campo, SP

_____. **Balanço do último período (2000-2002).** SBC. Arquivo digital do departamento, [s.d]

_____. **Quadro geral dos programas e atividades realizadas – 2000-2002.** SBC , [s.d]. Arquivo digital do departamento.

_____. **Sindicato e Sociedade sistematização, plano 2000-2002 – Formação básica.** [s.d] São Bernardo do Campo, SP.

_____. **Perspectivas de trabalho para o segundo semestre de 2001.** SBC, 2001. Arquivo digital do departamento.

_____. **Atividades realizadas – março de 2003 a agosto de 2004.** SBC, [s.d].

_____. **Sindicato na Fábrica III – março 2003 a julho 2004, turma 1 – Processo de avaliação.** São Bernardo do Campo, [s.d]. Acervo do departamento.

_____. **Programa de formação de dirigentes – PFD – 2003-2005.** SBC, 12 junho de 2003.

_____. **Plano de formação 2003-2005.** SBC, [s.d] Arquivo digital do departamento.

_____. **Plano 2005-2008.** SBC, [s.d] . Arquivo digital do departamento.

_____. **Folder de divulgação dos cursos 2005-2007- formação de dirigentes.** SBC , [s.d];

_____. **Relatório de atividades de formação 2007.** São Bernardo do Campo, 2007.

_____. **Relatório de atividades da formação 2008.** São Bernardo do Campo, 2008.

_____. **Relatório de atividades da formação 2009.** São Bernardo do Campo, 2009.

_____. **Folder de apresentação e ficha de inscrição do curso de cinema em 2010.** SBC, 2010.

IMPrensa Sindical

CUT/CNM – **Metalúrgicos têm licença remunerada para cursos de formação sindical.** Confederação Nacional dos Metalúrgicos?CUT, 22 Abr.2010. Disponível no site: < <http://www.cnmcut.org.br/verCont.asp.?id=21400>> Acessado em 20 de maio de 2010.

Tribuna Metalúrgica – todos os exemplares do ano 1998 e artigos da formação do período de Janeiro de 2006 a abril de 2008.

Entrevistas

SGRECCIA, Alexandre. Entrevistas concedidas pelo coordenador do Departamento de Formação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, São Bernardo do Campo, SP, 02 set.2010, 30 set.2010, 14 out.2010, 28 out.2010, 11 nov. 2010, 25 nov. 2010.

NEGRÃO, Célia Cristina Cappucci Caldas Maia. Entrevista concedida pela formadora profissional do Departamento de Formação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, São Bernardo do Campo, SP , 3 dez. 2010.

SOUZA FILHO, Walter. Entrevista concedida pelo diretor do SMABC e coordenador do programa de formação de um dia “Trabalho e Cidadania”, São Bernardo do Campo, SP, 05 nov.2010.

GATTI, Adilson. Entrevista concedida pelo dirigente do SMABC, São Bernardo do Campo, SP, 11 nov.2010.

GONÇALVES, Carlos Alberto. Entrevista concedida pelo diretor e membro do conselho da executiva do SMABC, São Bernardo do Campo, SP, 18 nov. 2010.

CAYRES, Paulo Aparecido Silva. Entrevista concedida pelo diretor e coordenador da Ford, membro do Conselho Fiscal do SMABC, São Bernardo do Campo, SP, 18 nov. 2010.

ROCHA, Nelson Rodrigues. Entrevista concedida pelo dirigente do SMABC e presidente do Centro Cultural Afro-brasileiro Francisco Solano Trindade, São Bernardo do Campo, SP, 18 nov.2010.

Materiais Especiais

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Departamento de Formação. **Curso Sindicato na Fábrica II – Formação da classe operária**, coletânea de textos, unidade 4, 2001, São Bernardo do Campo, SP. 222p.

_____. **Curso Sindicato na Fábrica II – Transformações no mundo do trabalho**, coletânea de textos I, unidade 5, 2001, São Bernardo do Campo, SP. 352p.

_____. **A saga de Nembe Itê**. São Bernardo do Campo, SP, 2002. 34 p.

_____. **Curso Sindicato na Fábrica II – Negociação Coletiva**, coletânea de textos 2, unidade 5, maio de 2002, São Bernardo do Campo, SP. 37p.

_____. **Curso Sindicato e Sociedade II – caderno do educando – Unidade 1. Programa do curso e processo de avaliação**. São Bernardo do Campo, março de 2003. 48p.

_____. **Curso Sindicato e Sociedade II – caderno do educando – Unidade 2. Exclusão social e Cidadania**. São Bernardo do Campo, maio de 2003. 110p.

_____. **Curso Sindicato e Sociedade II – caderno do educador – Unidade 3. Formação da sociedade de classes no Brasil: transição do trabalho escravo para o trabalho livre**. São Bernardo do Campo, julho de 2003. 166p.

_____. **Curso Sindicato e Sociedade II – caderno do educando – Unidade 4 Formação da sociedade de classes no Brasil: combate à exclusão do negro e à discriminação racial**. São Bernardo do Campo, setembro de 2003. 87p.

_____. **Curso Sindicato na fábrica III – caderno do educador – unidade 01 – programa de curso e processo de avaliação**. São Bernardo do Campo. 2003, 46p.

_____. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educando – unidade 2 – Transformações no mundo do trabalho e reestruturação produtiva**. SBC, 2003. 43p.

_____. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educando – unidade 3- Transformações no mundo do trabalho e reestruturação produtiva**. SBC, 2003. 93p.

_____. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educador – unidade 4- Organização do Local de Trabalho**. São Bernardo do Campo, 2003.

_____. **Curso Sindicato na Fábrica III, caderno do educando – unidade 6- Formação da classe operária**. São Bernardo do Campo, 2004.

_____. **Curso Formação de formadores – unidade 1 – O dirigente como educador**. (caderno do formador) São Bernardo do Campo, 2006. 87 p.

_____. **Sindicato e Política II – Metodologia**. São Bernardo do Campo, 2007. 80 p.

_____. **Negociação Coletiva** Memória do curso 2008, São Bernardo do Campo, 2008.

_____. **CSE II** - Memória do curso 2008, São Bernardo do Campo. 183 p.

_____. **Negociação coletiva – metalúrgicos do ABC. 1. História da negociação coletiva no ABC. 2. Campanhas salariais nos anos 2000 – subsídios para o programa de formação da categoria.** São Bernardo do Campo, janeiro de 2010.

WEBSITES

www.abcdeluta.org.br

www.movabc.org.br

www.smabc.org.br