



Paulo Sergio Tumolo

DA CONTESTAÇÃO À CONFORMAÇÃO

A FORMAÇÃO SINDICAL DA CUT
E A REESTRUTURAÇÃO CAPITALISTA



PAULO SERGIO TUMOLO

DA CONTESTAÇÃO À CONFORMAÇÃO

A FORMAÇÃO SINDICAL DA CUT
E A REESTRUTURAÇÃO CAPITALISTA

2ª edição



UFSC

Florianópolis

2013

Copyright © 2013 Paulo Sergio Tumolo

Capa

*Tiago Roberto da Silva,
Claudio Roberto Martini*

Editoração eletrônica

Carmen Garcez, Flávia Torrezan

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da Universidade Federal de Santa Catarina

T925d Tumolo, Paulo Sergio

Da contestação à conformação : a formação sindical
da CUT e a reestruturação capitalista. / Paulo Sergio
Tumolo. – 2. ed. – Florianópolis : Em Debate, 2013.
270 p. : tabs., quadros.

Inclui bibliografia.

ISBN:

1. Sindicalismo. 2. Capitalismo. I. Título.

CDU: 331.105.44

Todos os direitos reservados a

Editoria Em Debate

Campus Universitário da UFSC – Trindade

Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Bloco anexo, sala 301

Telefone: (48) 3338-8357

Florianópolis – SC

www.editoriaemdebate.ufsc.br

www.lastro.ufsc.br

A todos aqueles que, nestes tempos de “fim da história”, ainda têm a coragem e a ousadia de lutar para revolucionar a história e, quiçá, transformá-la em outra história.

A Humberto Bodra, “velho” companheiro de luta, que ofereceu sua vida à causa da formação revolucionária.

A Maurício Tragtenberg e a Florestan Fernandes, partícipes imprescindíveis de uma geração imprescindível.

A Bel, eterna paixão.

AGRADECIMENTOS

O presente livro é o resultado, com algumas alterações, de uma investigação que desenvolvi por ocasião de meu doutoramento no Programa de Pós-Graduação em Educação: História e Filosofia da Educação da PUC-SP no período de 1995 a 1999. Ele não poderia ter sido realizado sem a contribuição direta ou indireta de muitas pessoas, vinculadas ou não ao Programa de Pós-Graduação, às quais devo prestar os mais profundos e sinceros agradecimentos.

Ao prof. dr. Celso João Ferretti, mais que orientador, um grande amigo e parceiro, pela sua contribuição, generosidade e dedicação.

Aos membros da banca de defesa da tese, profs. drs. Gaudêncio Frigotto, Ricardo Antunes, Celso Frederico, Lucília Machado, Mirian J. Warde, pelas suas riquíssimas intervenções.

Um agradecimento especial ao prof. dr. Ricardo Antunes, a quem devo, em grande parte, a publicação deste livro.

Aos companheiros do 13 de Maio – NEP, que direta ou indiretamente me apoiaram e me ajudaram imensamente nesta empreitada.

Aos professores e colegas da pós-graduação, particularmente aos que pertenciam ao núcleo de pesquisa Trabalho e Educação, pela discussão e contribuição ao meu projeto de pesquisa.

A todas as pessoas que me concederam as entrevistas, que me forneceram o material necessário para compor parte da alma deste texto.

A Rita Lima, responsável, em grande medida, pela realização de minha investigação, pelo seu compromisso e pela sua inestimável colaboração.

A Waldeli P. M. Castello Branco, que me auxiliou na coleta do material da pesquisa de campo.

Às pessoas anônimas que, de uma forma ou de outra, contribuíram para a realização deste estudo.

SUMARIO

PREFÁCIO.....	11
INTRODUÇÃO	21
1. O NOVO PADRÃO DE ACUMULAÇÃO DE CAPITAL E OS DECORRENTES PROCESSOS DE TRABALHO	31
1.1 A propósito do “modelo” japonês.....	32
1.2 A reestruturação produtiva no Brasil	40
1.3 Os processos de trabalho no bojo da acumulação flexível de capital.	77
2. AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E O MOVIMENTO SINDICAL.....	83
2.1 As mudanças no mundo do trabalho.....	83
2.2 As repercussões das mudanças no sindicalismo ao redor do mundo.....	99
3. O PERCURSO DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES	105
3.1 O nascimento da CUT.....	106
3.2 A trajetória política da CUT.....	110
3.3 A mudança na estratégia política	122
4. A FORMAÇÃO SINDICAL DA CUT: DA FORMAÇÃO POLÍTICO-SINDICAL À FORMAÇÃO PROFISSIONAL	129
4.1 O itinerário da política de formação sindical cutista.....	131
4.2 Formação sindical: em sintonia com a estratégia política da CUT.....	209

5. TRANSFORMAÇÃO SOCIAL, CONSCIÊNCIA	
DE CLASSE E EDUCAÇÃO DOS TRABALHADORES	215
5.1 O processo de transformação revolucionária	218
5.2 Educação dos trabalhadores, consciência de classe	
e revolução social	224
5.3 Considerações finais.....	232
REFERÊNCIAS.....	235
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	265

PREFÁCIO

Este volume é uma reedição do livro de mesmo título que foi publicado pela Editora Unicamp em 2002. Ele analisa a política de formação sindical da Central Única dos Trabalhadores, a CUT. A ideia, e também a necessidade, de estudar esse tema são fruto de um longo processo histórico.

O ano era 1975. Eu estava vivendo na capital de São Paulo, fazendo o cursinho pré-vestibular, e certo dia dei de cara com o estado de guerra armado pelos militares por ocasião do ato ecumênico pela morte de Vladimir Herzog. A experiência desse chocante fato começou a produzir fissuras em minha consciência absolutamente ingênua, formada sob a égide da ditadura burguês-militar e marcada por uma cultura muito conservadora da cidade onde havia nascido e crescido, fruto da história de ascensão, pujança e decadência da aristocracia cafeeira.

Nos anos seguintes transféri-me para Belo Horizonte para cursar Filosofia na PUC-MG. Era um período de profunda agitação. Na economia, crise do “milagre brasileiro”, no plano político-social já havia sinais de esgotamento do regime militar, e, ao mesmo tempo, o ressurgimento do movimento social, representado pelas greves em Betim e na região do ABCD paulista e, na Igreja Católica, a participação militante (“ida ao povo”) dos setores de “esquerda” que criaram as CEBs (Comunidades Eclesiais de Base), orientados pela Teologia da Libertação, que atingia seu auge no final da década de 1970. Este era o “palco histórico” onde fui “jogado” para atuar.

Como não poderia deixar de ser, comecei a participar do movimento estudantil. Tudo isso se articulava com minha inserção nos grupos e CEBs nos bairros industriais periféricos da grande Belo Horizonte. Além disso, participação em atos, passeatas, manifestações, assembleias, enfrentamentos com as forças repressivas, cães, bombas etc. passam a fazer parte de minha vida. A ditadura resistia bravamente em sua truculência e seu “suspiro” ainda demoraria alguns anos.

Tudo estava sob um permanente questionamento. A Igreja, a escola, o governo, o Estado, a sociedade. Vários autores que lia me davam munição suficiente para esta empreitada. Entre eles, como não poderia deixar de ser, Paulo Freire, o Brasileiro Nordestino que criou e buscou implementar uma pedagogia “revolucionária”, capaz de “conscientizar” o povo em curto espaço de tempo e que, justamente por isto, foi considerado “subversivo” pelo regime militar, perseguido e colocado no exílio. “Lá fora”, testou a eficácia de sua pedagogia, notadamente através da alfabetização de adultos, principalmente em países pobres dos continentes marginalizados. Os primeiros textos de Paulo Freire que caíram em minhas mãos eram cópias xerografadas pela “enésima” vez (alguns em espanhol) que mal conseguia ler. Mesmo assim, “bebia e me embriagava” com tudo aquilo que o “mestre” dizia. O questionamento à educação bancária, à relação autoritária e o anúncio de uma educação libertadora construída a partir dos parâmetros do povo marginalizado e oprimido etc., tudo isso caía, para mim, como “uma luva”.

Foi o bastante para provocar uma “paixão à primeira vista”. Procurei instrumentar-me para tentar desenvolver um “trabalho de educação popular” junto aos grupos e CEBs da periferia, pois acreditava que o trabalho com as classes oprimidas era um canal privilegiado e necessário de minha “militância”.

Em 1981 transferi-me para a capital de São Paulo e fui morar, por opção política, na Zona Leste. Ali trabalhei como coordenador de um projeto de “Educação Popular” com crianças, além de ter praticado minha militância (sempre ligada à questão da educação) nas mais variadas organizações do movimento popular e também no nascente Partido dos Trabalhadores (PT). O “clima político” vivido por mim em São Paulo era continuação daquele experienciado em Belo Horizonte.

No ano seguinte, enquanto continuava morando e atuando na Zona Leste, fui trabalhar numa escola supletiva na Lapa (Zona Oeste) seduzido por sua proposta pedagógica “alternativa e progressista”.

Duas características se destacam neste momento. Em primeiro lugar, meu trabalho na educação se deu, concomitantemente, em duas “frentes”, quais sejam, nas chamadas educação formal e informal. Em segundo lugar é que, tanto numa como noutra, eu buscava ansiosa e

empolgadamente colocar em prática as propostas da almejada educação libertadora. Lembro-me claramente das primeiras aulas, principalmente no supletivo, cujos alunos eram os típicos da “classe oprimida”, quando gastava tempo e energia denunciando as mazelas da educação bancária e autoritária e ao mesmo tempo anunciando as virtudes de uma educação democrática, criativa, prazerosa e libertadora. Lembro-me da glória de ter acompanhado a volta de Paulo Freire do exílio e depois de ter participado de vários eventos onde o grande mestre esbanjava sedução e carisma.

Mas recordo-me, também, dos numerosos e infindáveis problemas que tinha de enfrentar na tentativa, às vezes inglória, de implementar a proposta de educação libertadora. As resistências e problemas se intensificavam com os alunos-trabalhadores do supletivo, adultos que faziam tardiamente sua escolarização e que eram justamente a amostragem típica do povo explorado e oprimido. Até no âmbito da chamada educação informal na periferia pobre de São Paulo, palco privilegiado da educação popular, os problemas se multiplicavam. Além daqueles provocados pelas próprias crianças, enfrentávamos os pais que nos pressionavam exigindo uma educação “tradicional e autoritária”. Tudo isso me intrigava muito. Às vezes tinha impressão de que aquela tão decantada e sedutora proposta “revolucionária” de educação esvaía-se, corria, como areia, pelos dedos das mãos. É verdade que, além dos opositores, sempre conseguia cativar alguns heróicos adeptos, que cultivava com muito carinho e que me traziam muito alento e também que nas minhas infindáveis conversas, leituras, discussões encontrava algumas respostas aos problemas que me afligiam. Contudo, tais “compensações” não resolviam satisfatoriamente as questões que, ao contrário, se avolumavam e cada vez mais me intrigavam e desafiavam.

A articulação desses questionamentos, contradições e desafios me impulsionou a fazer a pós-graduação. No segundo semestre de 1984 ingressei no mestrado no Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: Filosofia da Educação, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Apesar de ainda confuso, meu objetivo era o de buscar, através de uma investigação mais profunda e sistemá-

tica, respostas um pouco mais consistentes para os diversos problemas que me acometiam. Por isso, meu maior sonho era fazer um curso com o próprio Paulo Freire, o que só foi realizado em 1985. Contudo, a dialética nos prega algumas lições: o curso com Paulo Freire, “Alternativas em educação popular”, significou, para mim, o auge e ao mesmo tempo o esgotamento de minha adesão às suas “ideias”. Na verdade, e só depois me apercebi disso, foi a trajetória de minha prática anterior que colocou em “xeque” e minou os fundamentos de muitas de minhas “crenças”.

As disciplinas cursadas posteriormente me ajudaram a fundamentar teoricamente a crítica à concepção freiriana, evidenciando alguns de seus limites. Assim, abria-se, para mim, uma nova perspectiva. Passei a ler, com muita voracidade, Snyders, Suchodolski, Althusser, Bourdieu e Passeron, Baudelot e Establet, alguns textos de Marx e demais autores da tradição marxista, bem como outros clássicos das Ciências Sociais, além de vários autores brasileiros que estavam começando a formar uma “escola de pensamento” que buscava discutir a educação a partir de uma perspectiva do materialismo histórico, e principalmente Gramsci, que era, naquela ocasião, a grande referência matricial dessa “escola”.

Nesse mesmo período (meados dos anos 1980) passei a trabalhar numa instituição em Diadema – Região do ABCD Paulista – como coordenador de um projeto pedagógico de oficinas produtivas com adolescentes oriundos dos setores “menos qualificados” e mais depauperados das classes trabalhadoras locais. Era a tentativa de articular a educação com a crítica do trabalho na forma capitalista. Daí porque a leitura e a discussão das obras de Gramsci “caíram como uma luva”. Mas eu precisava de mais. Passei a ler Pistrak e principalmente a apaixonante obra de Makarenko.

Meu principal foco de trabalho e de estudo continuava a ser a educação das classes trabalhadoras. Porém, agora balizada por outras referências teóricas e numa perspectiva bastante distinta daquela inicial. Em minha dissertação de mestrado estabeleço uma interlocução privilegiada com o livro de Lucília de Souza Machado *Politecnia, escola unitária e trabalho* (1989) e, considerando-o representativo de um grupo significativo de autores, procuro demonstrar a inadequação

da transposição para a realidade brasileira tanto da “fórmula da hegemonia civil” como, por decorrência, das propostas esboçadas por Gramsci acerca da educação, na medida em que estas são sempre uma resposta histórica a uma determinada realidade histórico-concreta.

Em 1988 me inseri na equipe do 13 de Maio – Núcleo de Educação Popular, um agrupamento que tinha como tarefa primordial oferecer um programa de formação para as mais variadas entidades do movimento social, em âmbito nacional, com destaque para os militantes da CUT. Foi, sem dúvida, um dos trabalhos mais apaixonantes que realizei. Como os principais cursos e seminários que ficaram sob minha responsabilidade estavam relacionados à área da crítica da economia política, passei a estudar com mais atenção, embora de forma não muito sistemática mas muito envolvente, os textos clássicos marxianos e marxistas a respeito desta temática, sobretudo *O Capital*.

Em 1992 comecei a trabalhar como professor-pesquisador na Universidade Federal de Santa Catarina. Para além do trabalho propriamente acadêmico, continuei a realizar, via projeto de extensão, os cursos de formação para diversas entidades do movimento social, principalmente sindicatos, e também passei a compor, a partir do início de 1993, a diretoria da seção sindical do ANDES – S.N. (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior) –, que naquela ocasião era filiado à CUT, como diretor de política sindical. Como se pode ver, seja pelo meu envolvimento com o tema ou pela imposição da realidade, a questão do trabalho e sua relação com a educação continuava a ser, crescentemente, o centro de minhas atenções.

A partir de 1995 iniciei o doutorado no Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: História e Filosofia da Educação, da PUC-SP. Considerando todo o contexto histórico relatado anteriormente e minha extensa inserção e profunda experiência com o trabalho de formação dos militantes da classe trabalhadora, decidi pesquisar, em minha tese de doutoramento, a política de formação sindical desenvolvida pela mais importante das organizações dos trabalhadores no Brasil, a Central Única dos Trabalhadores (CUT). Na tese, publicada, em 2002 no livro *Da contestação à conformação – A formação sindical da CUT e a reestruturação capitalista*, analiso a trajetória da

formação sindical da Central articulando-a com a emergência e consolidação do novo padrão de acumulação de capital e estabelecendo como mediação o estudo da evolução política da Central. Uma das constatações dessa pesquisa foi a de que, no período inicial – primeira metade dos anos 1980 –, apesar de todos os problemas e limites, a formação sindical buscou se construir sob uma perspectiva claramente classista e anticapitalista, com o objetivo de oferecer aos quadros militantes um aporte teórico-político necessário para municiá-los não só para a luta estritamente sindical, mas, sobretudo, para a luta de classes, com vistas à construção de uma sociedade socialista, em conformidade com a primeira fase da CUT, caracterizada por uma ação sindical combativa e de confronto. Entretanto, com o passar do tempo, a formação sindical cutista foi se modificando e, gradativamente, adquirindo um caráter de *formação instrumental*, vale dizer que buscava preparar os militantes para atender às demandas da conjuntura e do cotidiano sindical ou, ainda, que abordava questões específicas. Por fim, num terceiro momento, com o advento da formação profissional e a tendência de a formação sindical ceder lugar e se subsumir à sua lógica, a formação sindical vai se moldando de tal maneira a entrar em sintonia com a terceira fase da CUT, caracterizada por um sindicalismo propositivo e negociador, dentro da ordem capitalista.

Minha pesquisa sobre a formação sindical da CUT abrangeu o período que vai da primeira metade da década de 1980 até 1998. Contudo, em sua dissertação de mestrado, intitulada *Formação de trabalhadores e movimento sindical: desenvolvimento e consolidação da política nacional de formação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) na última década (1998-2008)* (2009), João Guilherme de Souza Corrêa¹ dá sequência a esse estudo, abarcando a época posterior, de 1998 até 2008. Nela, o autor buscou fazer uma investigação dos significados e envolvimento políticos advindos das práticas assumidas pela Política Nacional de Formação (PNF) da Central Única dos Trabalhadores (CUT) naquele período, em associação com a discussão da importância do elemento autoformativo para trabalhadores e a relação da PNF com as estratégias políticas adotadas pela CUT em cada contexto histórico.

¹ Corrêa foi meu orientando no Programa de Pós-Graduação em Educação da UFSC.

Sua conclusão, que reforça as teses apresentadas em meu livro, é a de que, se em seus primórdios,

a Política Nacional de Formação (PNF) da CUT era voltada a uma concepção de mundo crítica, em consonância com a práxis de oposição socialista da Central sindical ao modelo de desenvolvimento econômico brasileiro, através de escolhas políticas e de determinações estruturais, o referencial revolucionário, expresso nas atividades de formação, foi se tornando rarefeito ao longo dos anos, e a educação profissional e a alfabetização de adultos, com recursos públicos, se converteu em prática prioritária da sua PNF. Se por um lado, nota-se a complexificação da sua estrutura funcional e organizativa a partir da disputa de verbas do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) em fóruns tripartites, por outro lado, há um retrocesso da formação crítica teórica do conteúdo desses cursos. Assim, desde 1998, a prática da PNF/CUT se confunde com as propostas oficiais, uma vez que se limita a atuar segundo políticas educacionais do governo federal. Sua vinculação ao institucionalismo estatal se torna mais evidente no período do Governo Lula, quando se converte em correia de transmissão das concepções de educação oficiais. A ênfase atual na formação de dirigentes é reflexo do afastamento da luta nas bases, não mais produzindo lideranças forjadas no calor da luta política. Como defesa retórica de sua estratégia reformista, a PNF diz fazer disputa de hegemonia na sociedade civil das concepções de educação, mas na verdade ela revela o abandono da concepção de que os trabalhadores são os sujeitos políticos da história e de que o Estado é um aparelho de dominação de classe (CORRÊA, 2009, p. 8).

Uma vez que pesquisas sobre o tema da formação sindical são escassas não apenas no Brasil, mas também no exterior, pareceu-me pertinente e relevante dar continuidade a investigações com esse teor, de tal maneira que, em meu estágio pós-doutoral, realizado no período que abarca de outubro de 2008 a setembro de 2009, decidi estudar experiências de educação de organizações dos trabalhadores

da Espanha, já que aquele país tem uma reconhecida tradição histórica de lutas sociais, principalmente do movimento operário. No Estado espanhol há uma quantidade enorme dessas organizações e, por isso, como seria impossível investigar todas elas, escolhi as *Comisiones Obreras* – Comissões Operárias – (CCOO), especialmente porque se trata da maior e mais importante central sindical. O objetivo principal foi levantar dados e analisar o trabalho de formação sindical ao longo de sua história, estabelecer uma relação com a trajetória política desta confederação sindical e, por fim, buscar fazer uma aproximação comparativa entre os casos brasileiro e espanhol.

Os resultados de meus estudos pós-doutorais mostraram que, apesar das diferenças, existem muitas semelhanças entre a CUT brasileira e as CCOO espanholas com seus respectivos trabalhos de formação sindical. As *Comisiones Obreras* tinham, em seu período inicial – dos anos 1960 até o início da década de 1980 –, uma estratégia radical e combativa com um claro perfil classista e anticapitalista, que buscava combinar a luta reivindicativa com a luta revolucionária, com vistas à superação do sistema capitalista. Com o passar do tempo, sobretudo a partir dos anos 1980, sua estratégia de ação política foi perdendo radicalidade e passou a ter um caráter reformista, abandonando seu rumo de confrontação com o capital e o Estado, baseada na negociação, sobretudo no âmbito central da política de concertação com empresários e governo e nos pactos-macro, subscritos no marco da “concertação social”. Apesar de sua relativa independência e de pequenas diferenças com relação aos momentos históricos, a política de formação sindical das CCOO refletiu, em seu âmbito específico, as mesmas perspectivas estratégicas adotadas pela Central ao longo de sua história e seguiu o mesmo caminho, vale dizer de uma formação sindical que tinha um caráter classista e anticapitalista, que procurava, a despeito de todos os limites, municiar seus militantes para a articulação da luta reivindicativa com a luta revolucionária, para uma formação sindical que, agora, tem como objetivo prepará-los apenas para a luta reivindicativo-sindicalista².

² A Editoria Em Debate também publica, neste final de 2013, um livro de minha autoria contendo os resultados de meus estudos sobre a política de formação sindical das

Cerca de dez anos após a publicação pela Editora da Unicamp, o livro que trata da formação sindical da CUT se encontrava esgotado. Por isso, me pareceu pertinente fazer uma reedição e lançá-lo novamente, agora pela Editoria Em Debate, para que o livro continue a circular, já que segue sendo muito utilizado não apenas por estudantes e pesquisadores, mas principalmente por militantes dos movimentos sociais. Para esta nova edição, tomei a decisão de não fazer nenhuma alteração e publicá-lo com o mesmo conteúdo da edição anterior, como forma de manter o registro histórico, tal como foi originalmente produzido, de uma das mais importantes e controvertidas experiências sindicais da história da classe trabalhadora brasileira. Espero que, desta forma, o livro possa servir como ferramenta contributiva para nossa luta pela superação revolucionária da ordem social do capital.

Florianópolis, dezembro de 2013.

INTRODUÇÃO

A tarefa de transpor minhas reflexões “in research terms” equivalia para mim à quadratura do círculo...

Sentia que o adequado para mim, o que objetivamente se me impunha, era interpretar os fenômenos; não averiguar fatos, ordená-los e classificá-los e colocá-los à disposição como informações.

THEODOR ADORNO

Nos últimos anos, a pesquisa na área de trabalho e educação tem-se concentrado, de uma maneira geral, na investigação e discussão de temas relacionados às demandas educacionais requeridas pelo capital em função do processo de reestruturação produtiva, denominado por muitos de 3ª Revolução Industrial, e que tem se expressado pela introdução de inovações tecnológicas combinadas com novas formas de organização e gestão do trabalho.

Embora várias dessas pesquisas busquem fazer uma abordagem crítica, muitas vezes balizada por um referencial marxista, é mister reconhecer que são raras as investigações que têm se debruçado sobre as experiências de educação ou formação sindical desenvolvidas por organizações dos trabalhadores. Esta foi a principal razão que me instigou a estudar a formação sindical realizada pela Central Única dos Trabalhadores, a CUT.

Por se tratar de um tema amplo que permite diversas entradas e enfoques, decidi focalizar a discussão na *relação* entre a formação sindical cutista e as metamorfoses que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, nesta fase atual de constituição do novo padrão de acumulação de capital. Entretanto, é preciso admitir que, se existe alguma relação entre essas duas proposições, tal relação não é imediata e nem causal, mas repleta de mediações. A principal mediação entre as modificações no padrão de acumulação e a formação sindical passa pela própria CUT ou, mais especificamente, por sua dinâmica política, vale

dizer, as disputas por projetos políticos distintos através das lutas das diversas correntes ou composições de correntes políticas.

Dessa forma, os três referidos temas se converteram em objeto de investigação, cujos resultados são apresentados nos capítulos do presente livro.

O primeiro capítulo tem por objetivo analisar a configuração do novo padrão de acumulação de capital, mediante o estudo dos processos de trabalho que vem se implementando, sobretudo, a partir da década de 1970. Para realizar tal intento, na primeira parte do texto apresento, em linhas gerais e de acordo com seus mais conhecidos estudiosos, os principais elementos de caracterização bem como alguns dos mais importantes questionamentos e críticas que têm sido desfechados contra o “modelo” japonês, tendo em vista que este se converteu na principal referência de organização da produção nos anos 80 e na primeira metade dos anos 90 do século XX. Na sequência, balizado por uma ampla pesquisa bibliográfica, busco caracterizar e avaliar o processo de reestruturação produtiva em curso no Brasil. Em seguida, ao ressaltar os limites das críticas pontuais desfechadas contra o “modelo” japonês e contra elementos componentes da reestruturação produtiva no Brasil, aponto para uma análise dos diversos processos de trabalho como expressão aparente de realização da acumulação capitalista no contexto do novo padrão de acumulação de capital.

Com esta base, procuro analisar, no segundo capítulo, as transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho provenientes desse novo padrão de produção capitalista, cuja característica principal é a intensificação da exploração sobre a força de trabalho e, por desdobramento, as repercussões dessas mudanças no sindicalismo em todo o mundo.

O terceiro capítulo é dedicado à trajetória histórica da Central Única dos Trabalhadores, a CUT. O estudo da bibliografia produzida acerca dessa temática, composta por autores de diferentes matizes teórico-políticos, indicou que é possível vislumbrar três fases na trajetória do sindicalismo cutista. Primeiramente, aquela que vai de 1978 a 1983¹ até, aproximadamente, 1988, que se caracteriza por uma

¹ Embora a CUT tenha sido criada formalmente em 1983, seu “embrião” começa a se desenvolver a partir da retomada do movimento sindical no fim da década de 70

ação sindical combativa e de confronto; a segunda, cujo período aproximado é de 1988 a 1991, que pode ser classificada como a fase de transição; e por último a mais recente, caracterizada por um sindicalismo propositivo e negociador. Trata-se de uma mudança política substancial, de um sindicalismo combativo e de confronto de cunho classista e com uma perspectiva socialista, para uma ação sindical pautada pelo trinômio proposição/negociação/participação dentro da ordem capitalista que, gradativamente, perde o caráter classista em troca do horizonte da “cidadania”. Embora tenha verificado, de um lado, que as explicações para este fenômeno ainda são limitadas, o que o torna objeto de contínuo estudo e debate, pude constatar, de outro, que tal processo de mudança tem sido fatualmente perceptível e unanimemente identificado pelos estudiosos. Dessa forma, procurei extrair de suas análises vários elementos explicativos, pautados pela articulação entre as profundas transformações político-econômicas que aconteceram no final de século passado e vêm ocorrendo no início do século vigente – objeto de discussão do primeiro capítulo – e a opção por uma determinada estratégia política da CUT, que se consolidou na segunda metade dos anos 90 do século passado.

O conteúdo da análise acerca das duas grandes temáticas indicadas anteriormente permitiu o levantamento de um conjunto de questões concernentes à formação sindical cutista. Em que medida a referida mudança estratégica da CUT atingiu sua formação sindical ou, de forma mais ampla, qual a relação entre tal fenômeno e a formação sindical? Qual a relação entre a configuração do novo padrão de acumulação de capital com suas decorrentes metamorfoses no mundo do trabalho e a formação sindical da CUT? Que possíveis modificações poderíamos encontrar na formação sindical cutista advindas das transformações no mundo do trabalho e da mudança na estratégia da Central? Como a formação sindical tem respondido a todas essas mudanças?

Tais questões foram o ponto de partida da investigação acerca da política nacional de formação sindical da CUT, cujo resultado apresento no quarto capítulo. Ao analisar sua evolução foi possível cons-

do século XX, cuja grande expressão foram as greves desse período, conforme será discutido mais adiante.

tatar não só as profundas mudanças que se operaram no âmbito da política de formação sindical como, principalmente, o caminho traçado por elas. No primeiro período, entre 1984² e 1986 – geralmente desconsiderado³ –, apesar de todos os problemas e limites, a formação sindical buscou se construir sob uma perspectiva claramente classista e anticapitalista, com o objetivo de oferecer aos quadros militantes um aporte teórico-político necessário para municiá-los não só para a luta estritamente sindical, mas, sobretudo, para a luta de classes, com vistas à construção de uma sociedade socialista, em conformidade com a primeira fase da CUT, caracterizada por uma ação sindical combativa e de confronto. Com o passar do tempo, a formação sindical cutista foi se modificando e, gradativamente, adquirindo um caráter de *formação instrumental*, vale dizer, que busca preparar os militantes para atender às demandas da conjuntura e do cotidiano sindical ou, ainda, que aborda questões específicas. Por fim, num terceiro momento, com o advento da formação profissional e a tendência de a formação sindical ceder lugar e se subsumir à sua lógica, e também com o surgimento da primeira experiência empresarial da CUT, através do projeto da Escola Sul, a formação sindical vai se moldando de tal maneira a entrar em sintonia com a terceira fase da CUT, caracterizada por um sindicalismo propositivo e negociador, dentro da ordem capitalista. Guardadas as diferenças de datas que demarcam os distintos períodos e reconhecendo, de um lado, a relativa autonomia e especificidade da formação sindical e, de outro, que se trata de uma relação de mão dupla, pôde-se averiguar que suas três fases são expressão, no âmbito da formação sindical, das três fases identificadas na trajetória política da CUT.

Assim sendo, se se considera que as transformações no mundo do trabalho, decorrentes da conformação do novo padrão de acumulação de capital se constituem como elemento determinante das mudanças ocorridas na estratégia política da CUT, ou melhor, que sua atual estratégia tem sido a resposta política à essa realidade, então a recente

² Convém ressaltar que, embora a CUT tenha se constituído entre 1978 e 1983 – sua fundação oficial data de 1983 –, a primeira Secretaria Nacional de Formação só foi criada no I Congresso Nacional da CUT (I Concut) em 1984.

³ As razões dessa desconsideração serão discutidas no decorrer do referido capítulo.

configuração da formação sindical cutista pode ser compreendida não só na sua relação imediata, como expressão do último estágio político da CUT, mas também em sua relação mediata, como sendo, ao mesmo tempo, o resultado daquelas transformações e a possível resposta que a formação sindical vem construindo para fazer frente àquela realidade.

Por sua vez, no último capítulo busco estabelecer, de forma despretensiosa e aberta, tendo em vista o alto grau de complexidade e controvérsia dos temas abordados, uma relação entre o papel da formação político-sindical e a estratégia revolucionária do proletariado. Como se trata de uma relação profundamente mediatizada, inicio a discussão argumentando que, embora o novo padrão de acumulação e as respectivas transformações no mundo do trabalho possam ser considerados como elemento determinante para se entender as mudanças na estratégia política e, por desdobramento, na formação sindical da CUT, imprimindo-lhes as atuais configurações, é preciso reconhecer que, de acordo com a leitura da realidade presente, tal estratégia – que vem orientando sua atual política propositiva e negociadora dentro da ordem capitalista – tem sido o resultado de uma determinada escolha política, ou melhor, tem se constituído como a resposta *possível e a mais viável* diante do grave quadro que se apresenta para os trabalhadores. Não obstante, é necessário considerar que existiam e continuam a existir outras possibilidades de respostas, outras estratégias políticas, que, por razões histórico-políticas, foram preteridas em favor daquela determinada opção.

Dessa forma, numa outra leitura da realidade, balizada pela análise desenvolvida no capítulo primeiro, alego que a “margem de manobra” para a realização de reformas que interessam aos trabalhadores, no interior do sistema capitalista, é cada vez menor, o que coloca na ordem do dia a necessidade de se voltar a discutir a revolução social e, por conseguinte, a relação desta com a luta pelas reformas. Valendo-me de vários autores de linhagem marxista, procuro demonstrar não só que a revolução se constitui como objetivo estratégico do proletariado e a luta pelas reformas como tática, mas também que esta última só adquire uma dimensão de tática proletária quando seu objetivo é muito menos o de *conquistar posições* no capitalismo e muito

mais o de *denunciar os limites da capacidade do capitalismo em se reformar* e, mais do que isso, que somente nesta dimensão tal luta pode assumir um caráter *pedagógico*, quer dizer, os trabalhadores vão aprendendo e percebendo, na própria prática, os limites postos pela realidade e, portanto, a necessidade de se organizar e qualificar sua luta. Contudo, o *potencial pedagógico* máximo da experiência de vida e da prática militante é o desenvolvimento de uma consciência de tipo reivindicativo-sindicalista. A passagem deste patamar de consciência para a consciência de classe revolucionária só pode se efetivar por intermédio de uma intervenção teórica, que busque o conhecimento, simultaneamente, da sociedade tomada em sua totalidade histórico-concreta e da própria classe. Tendo em vista que a consciência de classe é premissa para a elaboração e implementação da estratégia revolucionária, e que sua construção demanda uma teoria revolucionária, e mesmo reconhecendo a especificidade e os limites da atuação sindical, proponho que uma central sindical como a CUT poderia e deveria oferecer aos trabalhadores, como tarefa estratégica da formação, o acesso ao conhecimento teórico na perspectiva de classe do proletariado. A formação especificamente sindical, direcionada para as questões cotidianas e conjunturais, que é de extrema importância para uma organização sindical, deveria ser tomada como um dos momentos da formação, derivada, informada e subordinada à concepção da teoria revolucionária. Ou seja, mais do que formar *quadros sindicalistas para o sindicato* ou, o que é pior, formar “*cidadãos para o exercício da cidadania*”, tratar-se-ia de formar *quadros dirigentes revolucionários para a classe*.

Por fim, gostaria de fazer alguns esclarecimentos. Primeiramente, tenho absoluta clareza de que o tema *formação sindical da CUT* é muito maior, mais complexo e rico do que está retratado neste livro. Trata-se, sem sombra de dúvidas, de uma mina praticamente inesgotável. Contudo, numa investigação, é forçoso fazer escolhas, afunilar, demarcar, o que implica lamentáveis perdas. Por essa razão, a prospecção foi feita num dos veios da mina, ou seja, dentro do amplo leque do tema em questão, a investigação se circunscreveu à *política* nacional de formação sindical da CUT e, como já foi afirmado an-

teriormente, privilegiou a relação desta com a trajetória política da CUT e com as modificações que estão se sucedendo no mundo do trabalho, decorrentes da conformação do novo padrão de acumulação de capital. Estas duas relações e, mais ainda, a relação entre tais relações expressam a “alma” do presente livro. Tal abordagem não tem sido comum no estudo do tema eleito, já que os raros pesquisadores que vêm se debruçando sobre tal matéria, geralmente discutem a formação sindical da CUT no âmbito dela mesma, ou melhor, não estabelecem as relações propostas acima.⁴ Uma parte considerável desses textos vem buscando verificar, por exemplo, em que medida e como a política de formação se reflete na prática. Provavelmente o exemplo mais típico seja a pesquisa-avaliação feita em 1993/94, através de uma iniciativa da própria CUT – Secretaria Nacional de Formação, por uma equipe externa composta de alguns intelectuais,⁵ que resultou na publicação do livro *Avaliação externa da política nacional de formação da CUT* (CUT, 1997). Ao apresentar a proposta metodológica da avaliação, a equipe deixa claro que “o foco da avaliação não é a relação da Política Nacional de Formação com as demais políticas da CUT, e sim a *PNF em si mesma, isto é, em sua lógica interna*” (idem, op. cit., p. 25. Grifo meu.).

Em segundo lugar, é preciso ressaltar que discorrer sobre a CUT e sobre a formação sindical da CUT é sempre muito problemático, porque essa central sindical foi e continua a ser constituída por indivíduos, grupos e correntes político-ideológicas com interesses e projetos acentuadamente diversificados, resvalando, por vezes, no antagonismo, o que, guardadas as especificidades, se reflete também na formação político-sindical de seus quadros. Por esse motivo, não é possível falar de *uma* formação sindical, tendo em vista que as escolas e outras

⁴ É o caso de quase todas as publicações sobre este assunto. Vide, entre outros, Manfredi (1996).

⁵ A comissão de avaliação foi constituída por Rogério Valle, Isaura Belloni e Fritz Wils, e teve como consultores Luiz Eduardo Wanderlei e Silvia Manfredi. A equipe ainda contou com a participação de uma comissão interlocutora, composta por representantes dos principais parceiros internacionais da CUT, do Instituto Cajamar, escolhido para representar os seus parceiros nacionais, e por dois dirigentes e um assessor da PNF (Política Nacional de Formação).

instâncias de formação têm guardado uma certa especificidade e também que vários organismos da própria Central, principalmente alguns sindicatos, têm uma estrutura e uma prática próprias de formação que nem sempre estão em absoluta sintonia com a política nacional de formação. Além disso, muitos militantes fizeram ou têm feito sua formação em suas organizações partidárias ou, por razões de ordem político-ideológica, não se sentindo contemplados com a formação oferecida pela Central, recorrem a escolas de formação que, embora circulem no chamado campo da esquerda, não fazem parte da estrutura interna da CUT e nem de alguma agremiação partidária, como é o caso do 13 de Maio – NEP (Núcleo de Educação Popular) que, provavelmente, em alguns períodos, deve ter formado um número maior de militantes cutistas do que as próprias instâncias formativas da CUT. Não obstante, apesar dessa diversidade, ou melhor, como resultado da luta intestina entre as diversas correntes, por razões que veremos ao longo da análise, uma determinada estratégia de ação política foi se construindo como majoritária e, posteriormente, como hegemônica. Sendo assim, quando, no texto, forem mencionadas a CUT e a formação sindical da CUT, sem desconsiderar as várias posições que se digladiam, estarei me referindo ao projeto e à prática que se constituíram efetivamente como hegemônicos nesses dois âmbitos.

Torna-se necessário esclarecer, ainda, que o estudo da política nacional de formação da CUT abrangeu o período que vai desde seus primórdios, em 1984, até 1998, e foi feito por intermédio de vários procedimentos e instrumentos de pesquisa, basicamente do estudo sistemático dos textos, revistas e, sobretudo, dos documentos originais e de entrevistas com *peessoas-chave* – secretários nacionais de formação, formadores e dirigentes que tiveram vínculos com a formação sindical⁶ –, realizando-se um cruzamento de tal maneira que se buscou contemplar pessoas de várias (pelo menos das principais) correntes políticas da CUT, bem como aquelas que não fazem parte de nenhuma dessas correntes, e também de diversas regiões geográficas e escolas

⁶ Por diversos motivos, muitos entrevistados pediram para não ser identificados e, por essa razão, aparecem “nomeados” com letras, para que não sejam confundidos com aqueles que permitiram sua identificação.

de formação, notadamente das escolas mais expressivas. Via de regra, se procurou *sintetizar*, numa mesma pessoa, vários desses critérios. Contudo, as entrevistas não foram o único e, dependendo do período estudado, nem o principal instrumento utilizado para a coleta de dados e para o fornecimento de elementos de análise. Como existe uma profunda lacuna de documentos e textos a respeito da formação sindical referentes ao período 1984-1986, as entrevistas, auxiliadas por raríssimos textos, se tornaram o recurso central para a reconstituição e análise concernentes àquela época. Nas fases posteriores, todavia, houve a possibilidade de utilizar um leque maior de instrumentos, com clara relevância para os documentos, que acabaram “roubando a cena principal” em relação às entrevistas. Isso explica a razão pela qual, no período inicial do histórico da formação sindical, as entrevistas emergem com grande destaque e nos momentos subsequentes elas aparecem diluídas, cedendo lugar, principalmente, aos documentos.

Os resultados do estudo acerca dos temas propostos, a saber, a configuração do novo padrão de acumulação de capital, as decorrentes mudanças no mundo do trabalho e suas repercussões no sindicalismo em torno do mundo, a trajetória política da CUT, a formação sindical cutista e, sobretudo, as relações entre tais temas, estarão apresentados ao longo das páginas que se seguem.

O NOVO PADRÃO DE ACUMULAÇÃO DE CAPITAL E OS DECORRENTES PROCESSOS DE TRABALHO

Globalização é um termo que eu não uso. Não é um conceito sério. Nós, os americanos, o inventamos para dissimular nossa política de entrada econômica nos outros países.

JOHN KENNETH GALBRAITH

Na atualidade, parece haver uma grande unanimidade: o mundo passa por profundas e avassaladoras transformações. Se tal constatação é empiricamente verificável – somos atingidos cotidianamente pelos efeitos dessas mudanças –, a compreensão desse fenômeno em seus elementos essenciais e, mais do que isso, a apreensão da dinamicidade desses elementos é uma tarefa nada fácil e, a bem da verdade, ainda incipiente.

Com o propósito de contribuir para a discussão de tão importante tema, e tendo em vista que o chamado modelo japonês se converteu na principal referência de organização da produção durante os anos 80 do século XX até a primeira metade da década seguinte, apresento, como objetivo deste capítulo, uma breve caracterização de tal modelo, assim como as principais críticas levantadas por diversos autores. Na sequência, busco caracterizar e avaliar o processo de reestruturação produtiva em curso no Brasil, balizado por uma ampla pesquisa bibliográfica acerca dessa temática. Em seguida, ao ressaltar os limites das críticas pontuais desfechadas contra o modelo japonês e contra elementos componentes da reestruturação produtiva no Brasil, aponto para uma

análise dos diversos processos de trabalho como expressão aparente de realização da acumulação capitalista nesta atual fase de “acumulação flexível de capital”, cujo objetivo central é o de incrementar a exploração sobre a classe trabalhadora.

1.1 A PROPÓSITO DO “MODELO” JAPONÊS

Para muitos analistas, o “epicentro” do fenômeno que varre o mundo todo se localiza nas modificações em curso nos processos de trabalho, expressas pela introdução das inovações tecnológicas articuladas com as novas formas de organização e gestão do trabalho. Tais mudanças são de tal magnitude que muitos dos autores lhes atribuem o estatuto de uma nova Revolução Industrial (a 3ª RI para a quase totalidade deles).

Apesar da variedade e divergência de posições dos estudiosos da temática em questão, é possível encontrar, entre outros, pelo menos dois pontos de convergência. O primeiro é a referência que os autores tomam como marco principal daquelas transformações: a crise de 1973, qualquer que seja o entendimento que tenham dela. O segundo é a constatação do tendencial esgotamento, ou pelo menos, o questionamento do modelo clássico taylorista/fordista de organização da produção, e a decorrente emergência de novos modelos (“Terceira Itália”, Suécia, Alemanha, Vale do Silício – EUA, Japão etc.).

Gitahy (1992), defendendo a tese segundo a qual vem se constituindo um novo “paradigma tecnológico” que se manifesta em “diferentes versões (‘especialização flexível’, ‘produção enxuta’, ‘neo’ ou ‘pós-fordismo’, modelos japoneses, sueco e italiano etc.)” (p. 1), afirma que a nova forma de organização industrial

aparece com diversos nomes na literatura internacional (neo-fordismo ou pós-fordismo para a “escola de regulação” francesa, novo paradigma técnico-econômico para os neoschumpeterianos, “estratégia PIW”, na literatura escandinava, “especialização flexível”, para Piore e Sabel), mas todos tratam do mesmo fenômeno (p. 4).

Apesar disso, é inegável que, da década de 70 até a primeira metade dos anos 90 do século passado, o modelo japonês, ou ohnismo/toyotismo, foi o mais discutido e, por isso, deve ser estudado mais de perto.

1.1.1 O toyotismo como referência

Não cabe aqui uma análise pormenorizada do modelo japonês. A finalidade é expor, em linhas gerais e de acordo com seus mais conhecidos estudiosos, os principais elementos de caracterização, bem como alguns dos mais importantes questionamentos e críticas que têm sido desfechos contra tal modelo.

Zarifian (1993) identifica pelo menos três abordagens possíveis do modelo japonês. A primeira, uma abordagem de tipo cultural e societal, na qual o modelo de organização industrial não é dissociável das características globais da sociedade japonesa e dos comportamentos gerais de organização dessa sociedade. Uma segunda abordagem, que, pelo contrário, estaria centralizada nas técnicas japonesas. E, por fim, uma terceira abordagem define-o como um modelo global de administração de empresas. A filosofia desse método (*just-in-time*) é a seguinte: realizar apenas o trabalho estritamente necessário (cf. Zarifian, 1993, p. 24-25).

Coriat, um dos mais entusiastas e dedicados estudiosos do modelo japonês, busca apreendê-lo num de seus mais importantes textos sobre o assunto, *Pensar pelo avesso* (1994). Anunciando de imediato seu pressuposto de “firme recusa de explicações ‘culturalistas’, tão seguidamente postas em evidência para dar conta da excepcionalidade japonesa” (p. 11), o autor identifica nas condições sócio-históricas japonesas, a partir do final da 2ª Guerra Mundial, as bases sobre as quais emergiu e se construiu o modelo japonês. Por essa razão, Coriat elenca e caracteriza, numa visão cronológica, quatro fases que vão de 1947 até a data de sua pesquisa (cf. idem, op. cit., p. 37 e segs.) e, numa visão analítica, os três determinantes estruturais da formação do método toyota (cf. idem, op. cit., p. 40 e segs.). Primeiramente, “as especificidades do mercado automobilístico japonês nos anos 50: demandas curtas e diferenciadas”. Em segundo lugar, devido à crise financeira de

1949, a Toyota viu-se obrigada a obedecer o “primado do comercial” e, por isso, “produzir exatamente as quantidades vendidas e produzi-las no tempo exatamente necessário” e ao mesmo tempo eliminar o máximo possível o desperdício e buscar a “produção a estoque zero”.

O terceiro determinante diz respeito ao mercado de trabalho e às relações industriais. Como houve reação e resistência do movimento sindical à implantação do processo de racionalização da produção, que atingia, em cheio, os interesses dos trabalhadores, a Toyota enfrentou e derrotou o movimento dos trabalhadores e, a partir daí, transformou o ramo local do sindicato de indústria (combativo) num sindicato interno, ou “de empresa”, funcionando segundo regras e procedimentos ditados pela própria empresa (cf. *idem*, op. cit., p. 45). Ou seja, a implantação do modelo e a decorrente “introdução do sistema *kanban*”, em grande escala, só pode ser feita após esta reorganização em profundidade do sindicalismo, e após o estabelecimento de um jogo complexo de contrapartidas regrando as relações industriais” (*idem*, op. cit., p. 46).

A partir daí, o autor discorre sobre os princípios ou os dois “pilares” do ohnismo (de Ohno – principal engenheiro elaborador do método). O primeiro é a “autonomação” e autoativação, que provocam, de um lado, a desespecialização e a polivalência operária e, de outro, a intensificação do trabalho, que constituem as duas faces de um mesmo e único movimento; e o segundo é o *just-in-time* e o método *kanban*, que recebem um longo tratamento.

Para resumir, Coriat assim exprime o espírito do ohnismo/toyotismo:

trata-se nada mais nada menos que pensar ao contrário² toda a herança legada pela indústria ocidental. Produzir não segundo o método norte-americano, que encadeia grandes séries de produtos altamente padronizados, estoques e economias de escala, mas em séries restritas, sem economias de escala e sem estoques, produtos diferenciados e variados. E ainda

¹ Um dos processos de inovação organizacional. Originalmente, um sistema de reposição de peças e produtos, por intermédio de placas de identificação. Para maior explanação, vide Coriat (1994) e Antunes (1995a).

² Daí o título do livro, *Pensar pelo avesso*. Contudo, creio que a tradução não foi muito feliz, pois o “avesso”, em português, não expressa, de forma precisa, a concepção do autor.

assim, pois aí está o verdadeiro desafio, obtém ganhos de produtividade: produzir a custos sempre e cada vez mais baixos! (idem, op. cit., p. 47).

Antunes (1995a), por sua vez, valendo-se de vários autores, inclusive de Coriat, assinala os traços constitutivos básicos do toyotismo:

ao contrário do fordismo, a produção sob o toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo. Desse modo, a produção sustenta-se na existência do *estoque mínimo*. O melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se também o transporte, o controle de qualidade e o estoque), é garantido pelo *just-in-time*. O *kanban*, placas que são utilizadas para a reposição das peças, é fundamental, à medida que se inverte o processo: é do final, após a venda, que se inicia a reposição de estoques, e o *kanban* é a senha utilizada que alude à necessidade de reposição das peças/produtos (Antunes, 1995a, p. 26).

Em seguida, tratando da *flexibilização* do aparato produtivo e da organização do trabalho, bem como do processo de *horizontalização*, ou terceirização da produção, o autor demonstra a tendência à propagação do sistema, e assim resume:

desse modo, *kanban*, *just-in-time*, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros elementos, propagam-se intensamente (idem, op. cit., p. 27).

1.1.2 O “modelo” japonês em questão

Apesar de o modelo japonês ter-se transformado, provavelmente, na maior referência no período citado, o que corrobora a atitude eu-

fórica de vários autores, houve uma diversidade de questionamentos que podem ser classificados, grosso modo, em duas ordens: aqueles referentes à sua especificidade e os de ordem geral.

Com relação aos primeiros, que dizem respeito à especificidade do modelo foram apresentados, entre outros, os seguintes questionamentos:

a) Quanto à eficácia da produção diversificada e em pequenos lotes, principalmente quando se trata de mercados para além do Japão.

b) Quanto aos limites da automação, que tem sido colocada em xeque pela própria Toyota. O artigo publicado na *Gazeta Mercantil* (24/05/95) com o título “Uma fábrica pós-moderna”, dá notícias da última *invenção* da Toyota, a primeira fábrica pós-moderna do mundo – a linha RAV 4 –, onde a automação foi drasticamente reduzida.

A Toyota está avançando novamente em direção de um sistema que, mais do que substituir os operários pelas máquinas, tenta mais claramente do que nunca restringir as máquinas, no sentido de que elas façam apenas aquilo que pode tornar a vida mais fácil para os empregados (idem, op. cit.).

c) Quanto às relações de trabalho, Ehrke (1994) mergulha na análise do tema e desvenda aquilo que pode ser considerado o calcanhar de Aquiles do “modelo” japonês – as relações de trabalho. Na primeira parte de seu artigo o autor desnuda a *outra face* dos *benefícios* conferidos aos trabalhadores japoneses: a ocupação vitalícia, o princípio da senioridade, os sindicatos de empresa, as negociações coletivas, os salários e condições de trabalho, e o mercado de trabalho. Na segunda parte, Ehrke trata da evolução do desemprego real e questiona a segurança de emprego e, portanto, as chances que tem a ocupação vitalícia de sobreviver à crise atual para, então, concluir: “minha tese é que os *princípios* da ocupação vitalícia e da senioridade não serão abolidos, porém continuarão a ser solapados de forma dissimulada. Não se pode tornar público que a sociedade japonesa não está nem um pouco preparada para uma maior mobilidade da força de trabalho” (idem op. cit., p. 12).

Na mesma linha, e corroborando as posições de Ehrke, Hirata e Zarifian (1991) procuram demonstrar como o processo seletivo, via emprego vitalício, para uma pequena parcela dos assalariados, e a opressão sobre os trabalhadores, através da identificação da vida da empresa com a vida pessoal e da autonomia controlada, se tornaram as condições de eficácia do modelo japonês. Depois de discutir as crescentes contradições do modelo – a desestabilização do emprego vitalício e a profunda mudança do mercado de trabalho –, os autores concluem:

o aspecto que nos parece definitivamente mais significativo da fragilidade estrutural desse modelo é sua débil capacidade de admitir o heterogêneo e sua propensão a controlar, na verdade, a excluir os indivíduos ou os grupos sociais suspeitos de contestação, de oposição, ou mesmo de diferença.

Paradoxo: o Japão se impôs como o ponto máximo do sucesso em matéria de flexibilidade industrial, porém, sob o preço de uma rigidez nas práticas e comportamentos sociais dos quais começamos a perceber os primeiros estalidos (idem, op. cit., p. 184).

Tanto neste artigo como em outros de sua lavra, como por exemplo “Da polarização das qualificações ao modelo de competência” (1994), Hirata aborda as relações de gênero apontando o caráter profundamente segregador e opressor das mulheres, desempenhado pelo modelo japonês.

Os questionamentos de ordem geral dirigidos ao modelo japonês são, entre outros, os seguintes: se tem um caráter universalizante, ou seja, se pode ser transferido; se se trata, de fato, de um modelo; e se é uma superação do taylorismo/fordismo.

Coriat tem uma posição claramente afirmativa a respeito dessas questões. Já vimos como ele considera o ohnismo/toyotismo um modelo *contrário* ao taylorismo/fordismo. Quanto à sua transferibilidade é ainda mais incisivo. No prefácio à edição brasileira do *Pensar pelo avesso* (1994), o autor pergunta: “o ohnismo, enquanto revo-

lução conjunta de gestão de produção e do trabalho, tem futuro no Brasil? E este futuro é desejado?” E responde em seguida: “sob risco de surpreender, vou responder claramente que *sim* às duas questões” (idem, op. cit., p. 13).

Os questionamentos acima citados foram o motivo da realização do seminário franco-brasileiro intitulado “Sobre o ‘modelo’ japonês. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho”, realizado na França em fevereiro de 1990, com a participação de estudiosos europeus e brasileiros, e que deu origem ao livro *Sobre o “modelo” japonês* (Hirata, 1993). Como se pode verificar pela leitura dos textos ali contidos, as posições dos autores são as mais diversas, controvertidas e, às vezes, antagônicas. Zarifian, por exemplo, começa interrogando: “pode-se falar de modelo japonês? Pode-se utilizar esta expressão sem aspas? O modelo japonês de organização industrial tem um alcance universal?” (Zarifian, 1993, p. 23). Considerando que existe um modelo japonês e que, portanto, deve ser enunciado sem aspas, o autor faz uma análise comparativa das respostas (divergentes) às questões dadas por Wood e Coriat e, na sua conclusão, desfecha ferinos questionamentos a tal modelo:

eu me arriscaria a dizer que, tal como é descrito, este modelo já me parece banal. Não somente por ter um ar de algo já visto, já conhecido, mas sobretudo porque, apesar de sua eficiência – que tentaríamos à exaustão igualar em seu próprio campo – este modelo elude as questões centrais das pesquisas atuais sobre gestão [...]. E se o modelo japonês for, em vez da representação de nosso futuro, a representação das carências de nosso passado? E se ele for o preenchimento das lacunas e dos impensados do taylorismo? Poderíamos então dizer que há ainda espaços a inventar para a pesquisa. E poderíamos, por tê-lo bem examinado e levado a sério, sem aspas, afastar-nos do modelo! (idem, op. cit., p. 31).

O modelo japonês é colocado num “fogo cruzado” ainda mais pesado quando entra em cena Wood. Num de seus textos, “O modelo japonês

em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo” (Wood, 1991), desenvolve um ensaio analítico diferenciando-se tanto das abordagens entusiastas do modelo japonês como de algumas críticas das quais ele discorda no todo ou em parte. Embora reconhecendo “a importância do contexto”, o autor concentra-se, “neste ensaio, na questão do processo de trabalho” (idem, op. cit., p. 29), sugerindo, “particularmente, que existe uma ‘japonização do fordismo’, pelo menos no Japão, fato que enfraquece os argumentos daqueles que levam o debate ao pós-fordismo mais extremado” (ibidem) e, na última parte do texto, desenvolve “a tese de que as principais características do chamado modelo japonês de gestão (o *just-in-time* etc.) seriam mais bem analisadas no âmbito do neofordismo” (ibidem).

Argumentando, basicamente, que os métodos e práticas japoneses não significam, necessariamente, uma ruptura radical com os “princípios centrais” do fordismo e, dessa forma, “pode-se compreender melhor o modelo japonês de gestão como um *amalgama* entre as teorias correntes de organização” (idem, op. cit., p. 40), Wood chama a atenção para um problema básico que é o de “como analisar o fato óbvio da diversidade no interior do capitalismo” (ibidem), e encerra o artigo reafirmando sua tese e, ao mesmo tempo, fazendo um alerta:

A “japonização do fordismo” – em minha opinião, o neofordismo japonês – sugere que a evolução das teorias gerenciais e sua implementação devem ser uma dimensão básica. A teoria do processo de trabalho tem se tornado confusa por causa de suas raízes em um conceito absolutista, a-histórico, do taylorismo como o processo de trabalho capitalista (idem, op. cit., p. 41. Grifo meu.).

Depois dessa breve explanação das discussões acerca das transformações produtivas em curso no mundo, particularmente do modelo japonês, que, como vimos, se tornou a principal referência, faz-se mister, o que é mais importante, analisar o processo de reestruturação produtiva que está ocorrendo no Brasil.

1.2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO BRASIL

Analisar o processo de reestruturação produtiva no Brasil é uma tarefa difícil e de grande envergadura. Primeiramente porque este é um fenômeno relativamente recente. De fato, Gitahy (1994, p. 123) afirma que

a difusão de inovações tecnológicas e organizacionais na indústria brasileira começa em meados dos anos 70,³ concomitantemente com o início da recessão, da abertura política, da emergência do chamado “novo sindicalismo” e da crise do modelo de relações industriais vigente durante o período do “milagre”.⁴ É neste contexto que, nas empresas e setores mais modernos, surgem os primeiros experimentos relacionados com o novo paradigma de organização industrial.

Em segundo lugar, e pela razão já apontada, porque os estudos a respeito do processo de trabalho no Brasil⁵ e, principalmente, do processo de reestruturação produtiva também são recentes. Para Catani (1995), nos anos 60 surgiram os primeiros trabalhos críticos e somente na década de 80 “observa-se a rápida proliferação de pesquisas sobre o processo de trabalho produzidas por sociólogos, mas também por economistas, engenheiros e historiadores” (idem, op. cit., p. 25).⁶

³ Já para Peliano (1989, p. 9), “os primeiros sinais da entrada das chamadas novas tecnologias no Brasil vêm do início da década de 80”.

⁴ Em outro texto, a mesma autora afirma que “este modelo passa a ser questionado por diferentes setores sociais (trabalhadores, empresários e estado) não havendo consenso no interior desses setores sobre as novas formas a ser-aplicadas” (Gitahy, 1992, p. 4).

⁵ Quanto aos estudos acerca desta temática no mundo, Gitahy (1992, p. 13) diz que “é possível afirmar que após a contribuição dos teóricos clássicos, o debate no início do século e o surto de trabalhos sobre automação durante a década de 50, o interesse no estudo do processo de trabalho só vai ressurgir a partir do final dos anos 60. Este surto de novos trabalhos cresce ao longo dos anos 70, intensificando-se ao longo dos 80”.

⁶ Referindo-se aos processos de trabalho no Brasil, Gitahy (1992, p. 14) afirma que “é só a partir do final dos anos 70 e ao longo dos 80 que encontramos a emergência de um número significativo de trabalhos sobre o tema”.

Por último, por causa das características próprias tanto do processo de reestruturação produtiva quanto dos estudos que dele se fazem. A esse respeito, assim se manifesta Catani (op. cit., p. 11):

como ocorre em outras áreas, a compreensão de um determinado fenômeno é dificultada por dois tipos de problemas. O primeiro diz respeito à complexidade intrínseca do objeto de conhecimento que, no caso do Processo de Trabalho e das Novas Tecnologias, é imenso devido à rapidez e à diversidade das mudanças. O segundo problema concerne à dispersão de fontes e sua socialização limitada. Os dados e estudos não só são escassos, como também aqueles existentes não são facilmente encontráveis. Esforços de anos são materializados em relatórios, dissertações e teses que permanecem engavetados ou acessíveis a poucos. Artigos importantes são publicados em inencontráveis periódicos, análises e informações preciosas permanecem dispersas num sem número de publicações.

Ciente dessas dificuldades, realizei uma pesquisa bibliográfica de largo alcance com a finalidade de montar um painel da produção investigativa a respeito da “reestruturação produtiva” no Brasil e, dessa forma, buscar apreender, a despeito de todos os limites, como vem se conformando tal fenômeno neste país.⁷ O levantamento bibliográfico atingiu um universo de cerca de duas centenas de títulos,⁸ abrangendo as mais diversas áreas do conhecimento correlatas: sociologia, notadamente a sociologia do trabalho, economia, economia do trabalho, economia política, administração de empresas, educação e trabalho, engenharia. A amostra selecionada para leitura e análise atingiu aproximadamente uma centena de textos e foi feita de acordo com os seguintes critérios: pertinência e consistência do conteúdo e representatividade das várias áreas do conhecimento.

⁷ Para Gitahy (1992, p. 59), “entender o processo de difusão do novo paradigma no caso brasileiro implica captar a dinâmica desse processo social, identificar os atores, suas percepções e atitudes e suas experiências concretas”.

⁸ Ao realizar a pesquisa bibliográfica, pude testemunhar a veracidade e a contundência das dificuldades apontadas por Catani.

O resultado da pesquisa está apresentado, através dos próprios investigadores, nas páginas que se seguem.

1.2.1 A contribuição dos pesquisadores

Com o escopo de discutir a competitividade da indústria brasileira, P. F. Fleury (1996) identifica, na virada da década de 80 para a de 90, a passagem do que ele chama de *patamar do extrativismo para o patamar da eficiência*.⁹ Para fundamentar sua posição, o autor se vale de três pesquisas. A primeira, realizada por Reis (1994) em três empresas bastante conhecidas e líderes de seus setores,

procurou estudar, através de análise de casos, programas de “modernização na produção” ocorridos nos anos 90, a partir da comparação das “fábricas do passado” (antes do início dos programas de modernização) com as fábricas do presente (após alguns anos do início de implementação dos programas). Tal abordagem tornou possível a identificação do grau de ineficiência/desperdício, através de uma análise temporal das três empresas. O que se verificou foi que antes dos programas de “modernização”, as empresas conviviam com enormes desperdícios, envolvendo tempos de espera excessivos, atrasos constantes nos prazos de entrega, grandes estoques intermediários, estoques obsoletos de produtos acabados, enormes tempos de preparação de máquinas, produção de grandes quantidades de unidades defeituosas, excesso de pessoal em atividades de apoio, grande percentual de máquinas paradas devido a problemas de manutenção. A adoção de programas, como por exemplo, produção puxada, células de manufatura, controle estatístico de processo, manutenção preventiva total, ISO 9000, resultou em enormes ganhos de eficiência produtiva (idem, op. cit., p. 10).

A segunda, de Abranches et alii (1994), que fazem uma pesquisa quantitativa das matérias sobre ajustamento empresarial no Brasil,

⁹ A respeito da explicação desses dois “conceitos”, vide P. F. Fleury, 1996, p. 16.

publicadas pela revista *Exame* entre o início de 1990 e março de 1994, envolvendo 508 matérias, e chegam às seguintes conclusões:

- O processo de ajuste foi basicamente reativo, motivado primordialmente pelas ameaças advindas de mudanças no ambiente econômico. Maior concorrência interna, recessão econômica e maior competição dos importados representaram, no seu conjunto, 88% das motivações para as mudanças.
- No seu processo de ajuste, a maioria das empresas analisadas (59%) adotou uma estratégia de modernização (adoção de programas ligados ao novo paradigma gerencial), em contraposição às 41% restantes que escolheram uma postura defensiva através do encolhimento (simples demissão de pessoas e fechamento de instalações).
- Mesmo nas empresas que seguiram o caminho da modernização, houve uma substancial diminuição de emprego, parte devido ao movimento de terceirização, mas outra parcela substancial se deveu à eliminação de funções de supervisão e gerência intermediária. Além disso existe um forte movimento nas empresas industriais no sentido de estabelecer um nível mínimo de escolaridade para os novos empregados (em geral o primeiro grau completo).
- O principal objetivo perseguido pelas empresas, durante o processo de ajuste, foi o de redução de custos (44% dos casos), seguido pelo aumento de qualidade (20%), maior flexibilidade (18%), mais inovatividade (12%) e outros (6%).
- Na sua busca pela modernização, a enorme maioria das empresas (94% dos casos) escolheu como trajetória o caminho das mudanças nos procedimentos gerenciais (*software*), em contraposição às mudanças em máquinas e equipamentos (*hardware*) (Fleury, P. F., 1996, p. 11).

A terceira pesquisa citada pelo autor foi gerada pelo IMSS,¹⁰ cujos dados permitiram traçar um quadro comparativo entre o Brasil e outros 19 países, entre os quais Japão, Alemanha e EUA. Suas principais conclusões são:

- As empresas brasileiras vêm adotando programas de modernização, com base no modelo da “produção enxuta”, num ritmo superior ao padrão médio de adoção nos demais países da amostra, embora inferior ao padrão das empresas japonesas.
- Os programas de modernização adotados pelas empresas brasileiras, até 1993, estavam fortemente centrados em mudanças organizacionais, com muito pouca ênfase tanto nos aspectos sociais (bônus de produtividade, participação no processo decisório) quanto na aquisição de máquinas e equipamentos flexíveis. É o que poderíamos chamar de implantação parcial de novo software em hardware antiquado. Tomando-se 1993 como base, pode-se afirmar que as empresas brasileiras fazem muito menos uso de tecnologias de processo avançadas (robôs, centros de usinagem, FMS), do que a média dos demais países pesquisados.
- As melhorias de desempenho produtivo obtidas pelas empresas brasileiras da amostra, entre 1990 e 1993, foram, em termos relativos, superiores à média dos demais países estudados, na grande maioria dos indicadores considerados. Isto pode ser atribuído ao fato de que as empresas brasileiras partiram de uma base de desempenho muito inferior ao das empresas dos demais países.
- Apesar das significativas melhorias obtidas entre 1990 e 1993, o desempenho operacional das empresas brasileiras

¹⁰ Segundo o autor, “IMSS – International Manufacturing Strategy Survey – é uma pesquisa cooperativa, envolvendo instituições de 20 diferentes países em quatro diferentes continentes (América do Sul, América do Norte, Europa e Ásia), envolvendo uma amostra de 600 empresas e coordenada pela London Business School e Chalmers University da Suécia, durante o ano de 1993. A parte brasileira, composta por uma amostra de 28 empresas líderes de mercado, foi conduzida pelo COPPEAD/UFRJ” (P. F. Fleury, 1996, p. 17).

era, em 1993, substancialmente inferior ao das demais empresas da amostra. Dos 14 indicadores considerados no estudo, o Brasil só apresentava melhor desempenho em dois.

- As empresas brasileiras tem tido um fraco desempenho em indicadores relacionados com a variedade e a inovatividade. Elas oferecem um número muito limitado de linhas de produtos, e a receita advinda do lançamento de novos produtos é significativamente inferior à média internacional. Também os gastos com pesquisa e desenvolvimento ficam muito a dever quando comparados com os padrões das firmas estrangeiras.
- Parecem existir sérias dificuldades de coordenação nas cadeias de produção e distribuição no Brasil. Os prazos de entrega são muito grandes e incertos, como consequência as empresas são obrigadas a manter um alto estoque de matéria prima e componentes. A utilização de sistemas just-in-time externo ainda está muito pouco difundido, apesar do uso intensivo do sistema kanban de produção puxada, ou seja do just-in-time interno (Fleury, P. F., 1996, p. 12).

Antunes Jr. et alii (1989) fazem uma discussão a respeito das filosofias e técnicas usualmente utilizadas para executar a administração da produção: o *just-in-case* (filosofia tradicional), o *just-in-time* (justo-a-tempo)¹¹ e a OPT (Optimized Production Technology) e concluem que tais filosofias “não são mutuamente exclusivas” (p. 64). Apresentam também dois exemplos de aplicação do JIT (*just-in-time*) em indústrias situadas no Brasil,¹² mostrando alguns aspectos de sua implantação e alguns resultados práticos obtidos.

Ruas et alii (1993) buscam analisar alguns impactos da difusão do chamado modelo japonês de gestão e organização industrial sobre as relações de trabalho e, para tanto, realizam um estudo de caso em três empresas metal-mecânicas do Rio Grande do Sul. Partindo da constatação de que, no processo de difusão do *just-in-time*, as condi-

¹¹ Tradução dos autores.

¹² Na fábrica de tratores e colheitadeiras da Massey Perkins (Canoas – RS) e na metalúrgica João Wiest, fabricante de silenciosos e canos de escapamento.

ções de gestão das relações de trabalho e da própria força de trabalho têm merecido uma atenção especial, os autores afirmam que

os fatores motivadores de envolvimento e de participação dos trabalhadores têm circulado em torno de três eixos principais: estabilização no emprego, melhoria dos benefícios diretos e indiretos (salários, auxílio-saúde, transporte, alimentação, etc.) e valorização profissional (através de programas de treinamento e promoção interna) (idem, op. cit, p. 108).

Não obstante, depois de efetivada a pesquisa, chegam a algumas conclusões, dentre as quais podem se destacar:

- a motivação para adaptação do “modelo japonês” parece estar diretamente vinculada às estratégias competitivas das empresas, o que significa que a resistência operária organizada parece não ter exercido papel efetivo nesses processos;
- através da prática de *envolvimento e participação* os diretores “têm desencadeado uma ‘verdadeira competição’ (expressão de um deles) com os sindicatos no atendimento das reivindicações imediatas dos trabalhadores” (idem, op. cit., p. 119);
- “não há dúvida que a implementação do JIT resulta num acréscimo considerável na *quantidade de trabalho exigida do trabalhador* por jornada de trabalho, em função da forte redução na porosidade estabelecida pelo sistema” (ibidem);
- “o JIT visivelmente gera uma *redução relativa no número de empregos necessários* à empresa” (idem, op. cit., p. 120);
- “a nova organização do processo de trabalho introduz elementos coercitivos, *não apenas em termos de rendimento do trabalho*, mas também, *e aí está a grande novidade do JIT, no que se refere à qualidade da operação*” (ibidem).¹³

¹³ Os autores também chamam a atenção para o fato de uma das empresas ter adotado o JIT em sua unidade em Canoas – RS, e não ter feito o mesmo em sua unidade de São Bernardo do Campo – SP.

Em que pese o fato de a estabilidade no emprego ter se constituído em um dos principais fundamentos da introdução das novas formas de gestão do trabalho, três meses depois de concluir a redação do artigo os autores escrevem um *post scriptum* no qual informam que uma das empresas (provavelmente aquela que deu maior ênfase na estabilidade)

demitiu um contingente de 550 trabalhadores [...], o que determinou uma redução de 50% no volume da produção. Evidentemente, esse processo de demissão em massa significou uma ruptura com a política de estabilização da MO [mão de obra] adotada a partir de 1987, o que deve colocar em risco a estratégia de envolvimento e participação dos trabalhadores, na verdade um dos pilares da difusão de práticas e princípios do “Modelo Japonês” (idem, op. cit., p. 121).

Fleury, M. T. L. (1993), com o objetivo de fazer uma análise comparativa entre o caso brasileiro e o japonês acerca dos modelos de gestão de pessoal em setores de ponta, desenvolve um estudo de caso com empresas brasileiras de telecomunicações e informática e constata que

as empresas deste setor se diferenciam em termos de suas políticas de gestão do padrão histórico delineado para as empresas brasileiras. A elaboração de políticas e práticas de gestão de recursos humanos é feita em consonância com as mudanças no sistema produtivo, nas relações com o mercado, na própria interação com os movimentos associativos (sindical, de funcionários, patronal). Os modismos em termos de importação de modelos e instrumentos de gestão de outros países, sem a necessária crítica e adaptação tendem a ser evitados por este tipo de empresa (idem, op. cit., p. 133).

Como um dos coordenadores de uma equipe que fez uma pesquisa com a finalidade de verificar como alguns sindicatos e comissões de fábrica¹⁴ vêm se posicionando face à mutação da base técnica conven-

¹⁴ A pesquisa abrangeu sindicatos de metalúrgicos e comissões de fábrica de São Paulo e de algumas outras cidades da Grande São Paulo.

cional com a introdução da tecnologia microeletrônica, Neder (1989)¹⁵ afirma que está ocorrendo, no industrialismo brasileiro, uma alteração nas práticas e referências teóricas no que diz respeito à organização e gestão do trabalho e que tal modificação

estaria acarretando maior envolvimento dos trabalhadores e de suas lideranças com o processo produtivo e, por extensão, com as mudanças organizacionais e tecnológicas decididas pelos empresários. Esse envolvimento pode ser positivo se significar a ruptura de práticas de organização e gestão do trabalho que realçam a subordinação dos trabalhadores às prescrições da produtividade (idem, op. cit., p. 24).

Segundo o autor, segmentos do movimento sindical e empresarial, cada um com seus métodos, “buscam substituir o ‘despotismo fabril’ do passado por um conjunto de práticas e modelos de feitiço ‘participacionista’” (ibidem). Apesar de considerar que esses atores sociais têm uma visão diferente e, às vezes, conflitante, a respeito do que venha a ser a “participação”, Neder nutre a crença segundo a qual, na medida em que os sindicatos façam uma correta avaliação das novas tecnologias,

é provável que as posições de resistência e não incorporação das inovações por parte dos trabalhadores deem lugar a formas de interação mais avançadas, onde a participação no processo de mudança organizacional e tecnológica seja uma via de mão dupla (não negadora do conflito social) entre empresários e trabalhadores (ibidem).

Baseada em algumas pesquisas realizadas pelo SENAI-SP, Leite, E. M. (1994) argumenta que o novo paradigma produtivo traz no seu bojo uma nova “filosofia da produção”, onde se delineia um novo perfil de trabalhador (participante, consciente, responsável), resgatando-

¹⁵ Neste texto, o autor explora alguns resultados da pesquisa intitulada “Resposta sindical e operária às novas tecnologias: atuação de comissões de fábrica e sindicatos metalúrgicos de São Paulo”. A versão completa foi publicada no livro *Automação e movimento sindical no Brasil* (Neder et alii, 1988).

-se, assim, a qualificação no processo de trabalho. Para ela, tal resgate, sob um enfoque mais amplo,

pode ser um passo decisivo para se atingir um novo patamar nas relações capital-trabalho, fundado na negociação que, por sua vez, exige conhecimento e domínio do processo de trabalho. Pode ainda, no bojo do processo mais amplo de democratização da sociedade, vir a integrar o próprio resgate da cidadania de que necessita o país (idem, op. cit., p. 225).

Indo na mesma linha, Silva (1993) tem uma opinião muito peculiar acerca das tendências do sistema de produção em curso no Brasil. A autora questiona a hipótese segundo a qual

as fábricas brasileiras se estejam [sic] tornando atualmente mais fordistas, contrariando as tendências dominantes nas economias desenvolvidas. Ao observar a natureza da modernização tecnológica, as estruturas de emprego e remuneração, a flexibilidade de alocação do trabalho e o controle desta última, sou de *opinião* que na década de 1980 o modelo de produção e de gestão da mão de obra sofreu uma notável transformação com relação àquele que predominou no passado, transformação essa amplamente coerente com o modelo dominante nos países mais industrializados, que inclui relações mais democráticas com o operariado (idem, op. cit., p. 218-219. Grifo meu.).

Neste contexto, continua, onde os salários, as condições de trabalho e os demais aspectos vêm sendo amplamente discutidos entre trabalhadores e empregadores, “*parece* improvável que as condições brasileiras reproduzam a fábrica fordista na década de 1990, a menos que isto venha a ocorrer na maioria das fábricas, em todo o mundo” (idem, op. cit., p. 235. Grifo meu.). Referendando sua posição, a autora conclui:

ao que *parece* as novas mudanças têm demonstrado que o aumento da eficiência não exige o sacrifício das metas sociais e da liberdade individual. A eficiência pode ser melhor con-

quistada quando subordinada à equidade social, econômica e política. Da mesma forma, existe um grande potencial para aumentar a eficiência industrial no Brasil sem intensificar ainda mais o trabalho, a exploração ou a repressão (idem, op. cit., p. 236. Grifo meu.).¹⁶

Tendo em mira discutir o processo de reestruturação das empresas em curso na indústria brasileira, dando ênfase na discussão das relações interfirmas e de seus efeitos nas relações de emprego e na estrutura do mercado de trabalho, Gitahy (1994), citando algumas pesquisas, afirma que as análises de experiências na indústria paulista e no Rio Grande do Sul distinguem três tipos de estratégias de reação à crise brasileira dos anos 80: restritiva, parcial e sistêmica.

No primeiro caso, as empresas respondem com os métodos tradicionais de cortes de custos, no segundo com uma utilização parcial de algumas inovações tecnológicas e organizacionais e no terceiro verifica-se um processo de mudança mais abrangente com a utilização crescente dos novos conceitos de produção. Os estudos apontam para o maior êxito das empresas que tem seguido a estratégia sistêmica (Gitahy, 1994, p. 125).

Para ela, o processo de reestruturação tem implicado vários tipos de medidas:

a) a redução de níveis hierárquicos, que se reflete não só no desemprego de gerentes e mesmo altos executivos, como no aumento da busca por cursos de reciclagem dos mais diversos tipos; b) a mudança das estruturas de cargos e salários, criando novos planos de carreira associados a programas de treinamento inclusive para trabalhadores de produção direta; c) aumento da importância atribuída à gestão de recursos

¹⁶ Uma leitura acurada evidencia que as posições da autora são muito mais fruto de sua opinião, como ela mesma expressa no texto, do que de alguma comprovação científica. Basta observar o resultado de praticamente todas as pesquisas empíricas aqui relatadas.

humanos e ao treinamento;¹⁷ d) o processo de qualificação de fornecedores associado ao movimento de “terceirização” (idem, op. cit., 126).

A respeito do processo de terceirização, Gitahy afirma que é possível distinguir diferentes “trajetórias” ou “modelos” e constata que, na associação entre estruturas organizacionais flexíveis e estratégias tradicionais de redução de custos,

a “terceirização” aparece muitas vezes acompanhada de uma maior precarização e instabilidade do emprego. Nesse sentido, a redução do emprego formalizado, com a consequente eliminação de despesas com os encargos sociais e a redução do poder de interferência do sindicato numa conjuntura de crise econômica, podem aparecer como os *principais atrativos* para a externalização da produção (idem, op. cit., p. 128. Grifos meus.).

De fato, isso é confirmado através de uma pesquisa, citada pela autora, feita nas redes de subcontratação na indústria calçadista do Rio Grande do Sul e metalmecânica da região de Campinas (SP). Tal estudo aponta para uma situação onde coexistem

uma mão de obra bastante reduzida, porém estável, multifuncional e cooperativa nas grandes empresas, e nas pequenas uma mão de obra similar em termos de requisitos de qualificação, porém com salários mais baixos, menos oportunidades de treinamento e menos benefícios sociais (idem, op. cit., p. 130).

Em outro artigo de sua autoria, Gitahy (1992) defende a posição segundo a qual se constrói, no Brasil, um novo paradigma produtivo¹⁸

¹⁷ Segundo a autora, “as grandes empresas (sobretudo as multinacionais) têm procurado introduzir as últimas novidades em termos de gestão de recursos humanos para garantir o sucesso de seus programas de qualidade e outras inovações organizacionais” (idem, op. cit., p. 125).

¹⁸ Mesmo considerando a diversidade dos processos em curso, a autora argumenta que “a ideia de ‘padrão’ ou ‘paradigma’ pode ser útil para a análise do caso brasilei-

e, balizada por diversos textos de outros pesquisadores, afirma que “as pesquisas realizadas em empresas do setor metal-mecânico, entre 1985 e 1991, apontam para uma nítida correlação entre as novas formas de gestão e a introdução de novas tecnologias e, em alguns casos, para a emergência de novas formas de relacionamento entre empresas e sindicatos (idem, op. cit., p. 4).

Ao mesmo tempo, ao destacar algumas dificuldades e apontar algumas expectativas, alega que o processo de modernização da indústria brasileira

tem se verificado num contexto de crise, recessão, desemprego e instabilidade econômica, o que tende a acentuar o nível de conflitualidade das relações industriais herdadas do período do “milagre”, o que dificulta a introdução de formas de gestão mais democráticas e participativas. Já o nosso sistema educacional que, se bem se expandiu durante a última década, sofreu um processo de deterioração da qualidade do ensino, aparece também como um problema a ser enfrentado. Assim, a articulação entre recuperação da qualidade do ensino e a política tecnológica, e a necessidade de *novas formas de relacionamento entre capital e trabalho*, passam a ser essenciais para a possibilidade de internalizar os *benefícios* das novas tecnologias (Gitahy, 1992, p. 6. Grifos meus.).

A partir de um estudo de caso da indústria automobilística brasileira,¹⁹ Carvalho e Schmitz (1990) concluem que, em contraste com as novas tendências das economias centrais, a adoção da automação programável seletiva, neste ramo industrial brasileiro, “está associada ao reforço da organização de trabalho fordista” (idem, op. cit., p. 150) e, citando alguns estudos sobre outras indústrias que chegam a resultados semelhantes, afirmam que “há base para acreditar que este uso seletivo da nova tecnologia deve durar muito tempo no Brasil, e

ro, por associar elementos sociais, econômicos e tecnológicos em um mesmo conceito” (Gitahy, 1992, p. 17).

¹⁹ Esse estudo foi realizado em 1988 e abrangeu todos os produtores de veículos automotivos brasileiros.

o fato de os salários reais terem estado e estarem caindo não é a razão menos importante para isso” (idem, op. cit., p. 152).

Numa pesquisa posterior, Carvalho (1993) faz um estudo de caso para verificar o processo de introdução e difusão da automação programável em dois ramos industriais brasileiros, a saber, na indústria automobilística e na indústria petroquímica, e constata que na primeira tal difusão tem sido associada à predominância do paradigma de organização fordista, enquanto que na segunda, em contraste, há uma diminuição da divisão do trabalho (cf. idem, op. cit., p. 6), o que o leva a concluir que a “hipótese da convergência”, como ele denomina, não ocorre no caso brasileiro.

Em outro texto de sua autoria, com o fito de defender a necessidade de revalorização do trabalho, Carvalho (1994) faz uma avaliação crítica da estrutura ocupacional da indústria brasileira, na medida em que constata que esta é

extremamente polarizada entre uma grande massa de trabalhadores semiquualificados ou sem qualificação e uma parcela bem menor composta por trabalhadores qualificados, técnicos de nível médio e superior e pessoal de direção. Metade dos trabalhadores empregados na indústria (setor formal) não foram além dos quatro anos de escola. O salário médio não chega a quatro salários mínimos, e a rotatividade da mão de obra é altíssima (acima de 50% no setor formal da indústria, na segunda metade da década passada) [...]. Embora haja significativas exceções setoriais, o trabalho com pouca qualificação, barato e muitas vezes “descartável” continua sendo a base em que se sustenta a maior parcela das atividades do setor secundário no Brasil (idem, op. cit., p. 94).

O autor busca, no artigo, discutir os determinantes desse quadro que denomina de *padrão predatório de uso do trabalho* no Brasil, considerando-o em contradição com as economias mais avançadas no mundo, onde se *promove a valorização do trabalho* e extrai como principal conclusão que “o nosso ‘atraso’ no que diz respeito ao perfil da

força de trabalho industrial e ao uso que dela se faz está profundamente associado à fragilidade tecnológica da indústria brasileira” (ibidem).

Fleury e Humphrey (1993) coordenaram uma pesquisa, realizada em 1991 junto a vinte empresas de dois estados brasileiros, São Paulo e Rio Grande do Sul, selecionadas de acordo com diferentes setores industriais, tamanhos, propriedade e localização (capital ou interior),²⁰ que haviam adotado novas estratégias de manufatura, ou seja, várias técnicas básicas ou combinações delas, como o CEP – Controle Estatístico de Processo –, JIT/Kanban etc. A pesquisa buscou focalizar “prioritariamente as novas formas de organização do trabalho e o papel dos trabalhadores diretos na realização de programas de qualidade e produtividade” (idem, op. cit., p. 7). Com base nas informações obtidas, os autores estabeleceram as seguintes características da indústria naquele momento:

- Quadro geral: Há empresas brasileiras extremamente avançadas na implantação de programas para Q&P [qualidade e produtividade], comparáveis aos níveis internacionais. Mas estas são relativamente poucas. A grande maioria delas apresenta uma postura recalcitrante no que diz respeito a se envolver decididamente em programas da Q&P. A incerteza e a ambiguidade que se manifestam nos processos decisórios estão relacionadas, sobretudo, às condições macroeconômicas e às dificuldades intrínsecas dos programas de Q&P.
- Quem se envolve? As empresas mais avançadas são as de grande porte, especialmente as subsidiárias de empresas multinacionais, que encontram condições de apoio especiais. As PME's [pequenas e médias empresas] têm enormes dificuldades.
- Como se implantam os programas da Q&P? Todas as empresas investigadas seguiram processos de tentativa e erro. Não há receitas universais. O ponto mais importante é a gradual criação de capacitação na empresa. Os programas de Q&P começaram de forma localizada e, em geral, ao nível

²⁰ Na página 9 dessa obra há uma tabela contendo os dados das empresas investigadas.

operacional, para então se espalharem pela empresa, vindo a se colocar no plano estratégico.

- Como se apresenta o papel da mão de obra direta? É sempre configurado como fundamental para a implantação e o desenvolvimento de programas de Q&P. Quando a qualidade da mão de obra não é adequada, isto representa uma restrição crítica. As empresas estão investindo em treinamento e motivação (Fleury & Humphrey, 1993, p. 11).

Ao se referir especificamente às questões concernentes aos recursos humanos, os autores afirmam que diante da resistência dos trabalhadores à implantação de programas de Q&P a “estratégia comum, adotada para se evitar estes problemas, é a instalação de fábricas em locais em que os sindicatos são fracos”, como “tem ocorrido frequentemente nos Estados Unidos”. No Brasil, “a maioria das empresas não enfrentam tais resistências. Uma das razões apontadas é a relativa fraqueza do movimento sindical” (idem, op. cit., p. 30). Por outro lado, admitem que

as empresas têm introduzido as novas estratégias de produção com pouca ou nenhuma negociação. Isto não pode ser considerado surpreendente na medida em que os sindicatos, em geral, se declaram contrários a tais inovações. Negociações ocorreram quando houve resistência que forçou os administradores a negociar. Na maioria dos casos, as empresas procuraram convencer os trabalhadores de que as mudanças os beneficiariam, e *mantiveram os sindicatos em posição marginal*. Mesmo as organizações que conseguiram introduzir os novos métodos para Q&P com sucesso e que têm garantido um certo nível de envolvimento dos trabalhadores *continuam a manter os sindicatos o mais afastados possível e a neutralizar os ativistas que permanecem nas fábricas* (idem, op. cit., p. 31. Grifos meus.).

De acordo com essa estratégia, as empresas procuram não dar aos sindicatos “assuntos em torno dos quais eles possam se mobilizar, mas pode ser que muitos pontos que podem ser vistos como concessões *são*,

na realidade, boas práticas de gestão de R.H. [recursos humanos]” (idem, op. cit., p. 42. Grifos meus.).

Ainda discorrendo sobre as relações de trabalho, os pesquisadores ponderam que

muito embora a busca da estabilidade no emprego seja uma característica marcante das firmas envolvidas em programas de P&Q, é necessário realçar algumas peculiaridades nessa tendência. Em primeiro lugar, as empresas não fazem qualquer promessa de maneira formal para manter os níveis de emprego. As empresas mantêm a liberdade de demitir e contratar. Em segundo, o compromisso com a estabilidade não necessariamente se aplica quando há reduções decorrentes de processos de racionalização. Em terceiro, as firmas mantêm o direito de demitir os trabalhadores cujo desempenho seja considerado inadequado. No caso da empresa G, por exemplo, o compromisso com a estabilidade foi suspenso numa época de greves. Nesta área, as empresas sustentam as prerrogativas e *exigem que os trabalhadores se comportem de acordo com os padrões que elas estabeleceram* (idem, op. cit., p. 32. Grifos meus.).

Em outro artigo de sua autoria, Fleury, A. (1993) faz uma comparação entre o modelo japonês e o brasileiro, e conclui que “o estoque e o ritmo de aprendizagem tecnológica serão sempre menores nas condições brasileiras” (p. 46).

Ao se referir a Humphrey, um dos primeiros a investigar a industrialização brasileira, especialmente o setor automobilístico, Catani (1995) afirma que

com a publicação do resultado principal das suas pesquisas, fundamentado na observação direta na fábrica e em centenas de entrevistas, esse autor contribuiu, de maneira decisiva, para a compreensão das condições de exploração intensiva do trabalho num dos setores reputado como o mais moderno da economia. Rotatividade e intensificação do trabalho através do abuso na utilização de horas extras, além

da repressão às organizações sindicais, apareceram como práticas normais, o taylorismo mais elementar associado à inovação tecnológica (idem, op. cit., p. 23).

Num dos trabalhos pioneiros, desenvolvido na primeira metade dos anos 80, Salerno (1992) faz dois estudos de caso em empresas radicadas no Brasil que implantaram o CCQ (círculos de controle de qualidade) e um estudo de caso numa empresa que adotou o sistema *just-in-time/kanban*,²¹ com o objetivo de analisar a repercussão desses “esquemas” tanto para as empresas como para os trabalhadores.

Com relação à experiência de introdução do CCQ, o autor chega à conclusão que “nada se altera nas formas de realização do trabalho e nos parâmetros de organização da produção [...]. Os círculos tornam-se um canal de informações para a administração, lastreado no que há de mais concreto num sistema produtivo: a própria realização do trabalho” (idem, op. cit., p. 200).

Dessa forma, continua Salerno, o CCQ “não significa qualquer rompimento com padrões de trabalho consolidados, nem significa a democratização dos locais de trabalho” (idem, op. cit., p. 190).²²

Quanto ao sistema *just-in-time/kanban*, sua aplicação provocou um claro aprofundamento da racionalização tradicional do trabalho. Procurou-se eliminar porosidades ou tempos “improdutivos”, o que propiciou uma intensificação do trabalho e o estabelecimento externalizado dos métodos. Segundo o autor,

²¹ Sobre as características das firmas selecionadas e as metodologias das pesquisas, vide p. 184 e segs. e p. 190 e segs., respectivamente.

²² Para o autor, “o movimento de CCQ encaixa-se perfeitamente nas correntes gerencialistas e de relações humanas acerca da participação, pois se preocupa em agilizar o fluxo de informações, assegurar o controle por parte da empresa e evitar manifestações de alienação sobre o processo de produção. Pouco ou nenhuma relação guarda com as linhas de pensamento dos “democratas clássicos” ou da “esquerda participatória” (Salerno, 1992, p. 188). O autor ainda alerta para a distinção entre os CCQs e as comissões de fábrica reivindicadas pelos sindicatos, pois “envolvem diferentes dimensões e baseiam-se em diferentes linhas de pensamento sobre participação” (ibidem).

os sistemas *just-in-time* estariam trazendo ao Brasil uma nova estratégia de acumulação. Ao invés da maximização do uso das máquinas, do capital fixo, quando a fábrica é organizada por funções [...], passa-se à estratégia de redução do produto em processo, caracterizada pela circulação rápida do capital e redução dos estoques (idem, op. cit., p. 201).

Num texto ulterior, Salerno (1993) retoma a mesma pesquisa efetuada em 1983 e 1984 para, daí, tecer algumas considerações. Depois de apresentar uma lista de características do processo de reestruturação, através da flexibilização da produção das referidas empresas, o autor assevera que a análise da organização do trabalho demonstra a adoção de uma estratégia de *modernização conservadora*, pois:

- o trabalho, como regra geral, continua tendo uma prescrição individual, via carta de processos, roteiros de fabricação ou ordens orais. A polivalência parece ser, antes, uma multitarefa do mesmo teor que um desenvolvimento de múltiplas habilidades por uma força de trabalho altamente qualificada;
- vários estudos de caso e pesquisa direta com operários apontam uma forte intensificação do trabalho concomitantemente à implantação de células e *just-in-time* interno. A resistência a isso tem sido uma luta operária bastante difundida;
- os círculos de qualidade também foram usados numa perspectiva de modernização conservadora. Boa parte do material das empresas fala dos “absurdos do taylorismo” ao não incentivar a criatividade operária, ao considerar o trabalhador como “máquina”, mas nada diz a respeito do trabalho real, que continua taylorizado, fordizado. Além do objetivo de redução de custos, há a tentativa de disciplinar a iniciativa operária, submetendo-a previamente aos critérios da gerência (cf. idem, op. cit., p. 150-51).

Ao fazer uma incursão bibliográfica sobre a reestruturação produtiva e as novas formas de organização do trabalho, Leite, M. P. (1994) concorda com Salerno ao concluir que

o balanço da bibliografia especializada sugere claramente desde o início uma opção do empresariado brasileiro por uma *modernização conservadora*, na qual as iniciativas de reorganização do trabalho tendiam a manter características importantes da organização taylorista/fordista do trabalho como a concentração do planejamento e concepção nas mãos dos técnicos e engenheiros e a centralidade do trabalho individualizado e em tempos impostos. Do mesmo modo, a literatura apontava para a manutenção das formas de gestão da mão de obra autoritárias e pouco compatíveis com o envolvimento dos trabalhadores que vêm predominando há longos anos no país, baseadas nos *baixos salários*, na divisão dos trabalhadores através de políticas salariais que buscam individualizá-los, na resistência em estabilizar minimamente a mão de obra (idem, op. cit., p. 42. Grifos meus).

Num texto posterior, no qual polemiza com seus pares a respeito de vários temas, Leite, M. P. (1995) inicia sua discussão fazendo um breve balanço da produção bibliográfica existente a respeito da reestruturação produtiva, e constata que

poco ha sido escrito y discutido sobre las empresas y sectores que no vienen siguiendo el modelo de reconversión basado en la innovación de producto y de proceso y en la flexibilización del trabajo. En realidad, la bibliografía ha privilegiado a las empresas que vienen adoptando el modelo de especialización flexible, creyendo, según todo indica, que el éxito de los nuevos conceptos de producción acabaría por imponerlo. Tal postura presenta no sólo la grave limitación de tomar como universales tendencias que sólo son válidas para una parte de la realidad. Al no abordar estrategias diferentes, y que por diversos motivos también pueden ser exitosas, ella se niega a tener en cuenta la complejidad del nuevo modelo industrial que se está gestando, acabando por reducir su diversidad a una única alternativa que no tiene correspondencia en la realidad (idem, op. cit., p. 36).

Por essa razão, a autora desenvolve uma pesquisa – um estudo de caso – em uma grande empresa metal-mecânica brasileira produtora de máquinas²³ que, em 1987, iniciou um processo de modernização tecnológica através da implantação da manufatura sincronizada, impulsionado pela diminuição da taxa de lucro ocorrida em meados dos anos 80. Para ela,

esta estrategia de modernización propició que la empresa resolviese sus problemas de productividad, lucratividad y competitividad sin tener que recurrir a una innovación más significativa, tanto en términos de equipamiento, como de modificaciones en la organización del trabajo (idem, op. cit., p. 41).

Leite, M. P. constata que, não obstante a empresa apresentar um desempenho bastante satisfatório, mantinha um sistema de produção baseado nos princípios fordistas. Para conseguir tal êxito, uma das principais táticas utilizadas foi a implementação de

un programa de capacitación comportamental que se inició en las jefaturas y se extendió a toda la fábrica, al tiempo que trató de marginar al sindicato a través de una “limpieza política”. Esta consistió en el despido de aproximadamente 400 militantes y activistas sindicales, desarticulando completamente la organización de los trabajadores en la fábrica (idem, op. cit., p. 38).

Mais do que isso, a empresa procurou criar um clima anti-sindical, e depois da demissão dos militantes, “la gerencia endureció la relación com el sindicato, buscando eliminar su presencia dentro de la fábrica, disminuir su influencia entre los trabajadores, y excluirlo de las modificaciones que venían ocurriendo en el proceso de producción”²⁴ (idem, op. cit., p. 48).

²³ Segundo a pesquisadora, a empresa exporta cerca de 80% de sua produção a mais de 60 países.

²⁴ Segundo um dos dirigentes sindicais, “la empresa se moderniza, adopta todo este sistema basado en la era de la electrónica, pero la relación humana, principalmente con la entidad sindical, está en la Edad de Piedra” (idem, op. cit., p. 49).

Na mesma linha, a empresa passou a investir no “treinamento comportamental” de seus trabalhadores e iniciou, a partir de 1991, um curso de participação no trabalho, tendo como objetivo

desarrollar entre los trabajadores el espíritu de cooperación com la empresa y, entre la jefatura, un comportamiento más adecuado al compromiso de los trabajadores, basado en el respeto, la consideración, y la transmisión de las sugerencias de los operarios, así como de sus quejas y reivindicaciones²⁵ (idem, op. cit., p. 58).

Embora tal curso contemple as questões técnicas,

su eje se basa en la preocupación por transmitir la importancia de que el trabajador desarrolle un espíritu de cooperación, partiendo del principio de que él necesita tanto de la empresa como la empresa de él, y de que el crecimiento de uno significa también el crecimiento del outro. El contenido es, por lo tanto, mucho más ideológico que técnico, lo que significa que difícilmente podemos considerar que esté contribuyendo a un mejoramiento de la calificación de los trabajadores y trabajadoras (ibidem).

A autora conclui que a referida empresa se constitui como um caso emblemático de uma “*estratégia conservadora de modernização*”. Nesse sentido, continua,

la empresa puede ser considerada como un ejemplo exitoso de una organización fordista que viene apropiándose de algunas técnicas más modernas de producción y de administración de la mano de obra, como la gestión participativa, sin que esto signifique un abandono de las características esenciales del fordismo, sea a nivel de la organización del trabajo, sea de la gestión del personal (idem, op. cit., p. 60).

²⁵ A autora, entretanto, alerta que a forma de participação dos trabalhadores “está explicitamente planteada en el contenido del curso, a través del qual los trabajadores son incentivados a seguir rigurosamente las órdenes superiores, haciendo el trabajo de acuerdo con las instrucciones e no según su juicio” (idem, op. cit., p. 59).

Tais conclusões remetem à reflexão teórica sobre “la posibilidad de convivencia de diferentes formas de adaptación de las empresas al proceso de reconversión productiva en curso” (ibidem). Indo além, a autora argumenta que a referida empresa não representa um “exemplo mal escolhido” para se entender o processo de reestruturação produtiva mas, pelo contrário, se configura “como una estrategia de reconversión que parece tener un lugar asegurado en el cuadro actual de competitividad internacional” (idem, op. cit., p. 61).

Leite, M. P. encerra seu texto assinalando a importância de

tener en cuenta ejemplos como este si se quiere entender el fenómeno de la actual reestructuración productiva en su totalidad. Caracterizarlos como excepción o como algo que no tiene posibilidad de mantenerse por mucho tiempo porque huye del modelo determinista del cual se parte no sólo no ayuda a comprender la realidad, sino que tiende a enmascararla, al universalizar características que si bien so verdaderas para una parte de las empresas, no lo son para el conjunto. Peor aún, impide que se entienda el fenómeno en su conjunto, en la medida en que las diferentes estrategias no solamente son coexistentes sino que son complementarias. No sólo son parte de la misma realidad: son las dos caras de una misma moneda (idem, op. cit., p. 62).²⁶

Depois de fazer um estudo bibliográfico acerca das mudanças tecnológicas e organizacionais e os seus impactos sobre o trabalho, Neves (1994) deduz que é preciso ver com muita cautela a tese segundo a qual há uma emergência de um novo paradigma de organização industrial como alternativa ao modelo fordista,

uma vez que podemos observar a permanência do taylorismo, principalmente em indústrias onde a mão de obra feminina é

²⁶ É interessante observar como M. P. Leite entende totalidade e universalidade. Para ela, trata-se de considerar, no seu conjunto, as diferentes estratégias do *processo de trabalho*.

predominante. Por outro lado, em países do terceiro mundo, a entrada das novas tecnologias micro-eletrônicas ocorre de maneira muito desigual e ainda é difícil avaliar com maior clareza os impactos sociais provocados por essas mudanças (idem, op. cit., p. 35).

Em outro texto de sua autoria, partindo da hipótese segundo a qual as novas formas de gestão, principalmente o TQC (*Total Quality Control*), de inspiração japonesa, caracterizam-se como uma política de gestão baseada na *modernização conservadora*, Neves (1993) procura analisar a estratégia utilizada na introdução de inovações organizacionais por uma grande montadora automobilística, localizada em Minas Gerais, com o objetivo de formar a “fábrica racionalizada”. Tais mudanças provocaram impactos nas relações de trabalho e a empresa passou a dar uma grande importância ao envolvimento dos trabalhadores no plano motivacional. Contudo, ao mesmo tempo, “vem cerceando qualquer política do sindicato no interior da fábrica²⁷ e demitindo trabalhadores que apresentam qualquer ligação mais explícita com o sindicato, como os representantes da Comissão de Salários. Ou seja, a implementação de uma nova política com um processo de demissão/seleção e seleção/treinamento (idem, op. cit., p. 274).

A autora ainda assinala que a “organização do trabalho em equipe, no modelo da qualidade total, não cria, necessariamente, novas competências e habilidades para o trabalhador” (p. 276) mas, ao contrário, “a consequência da nova racionalização do conjunto do processo de trabalho, para efetivar a ‘produção enxuta’ com os métodos *Just-in-time*, *Kanban*, *Kaizen* e outros, tem provocado uma intensificação do ritmo do trabalho para atender ao objetivo de aumento da produtividade e atendimento no ‘tempo exato’ do cliente” (ibidem).

²⁷ De fato, a autora confirma esta posição quando assegura que “essa nova política de ‘gestão participativa’ vem, sistematicamente, coibindo a participação dos trabalhadores sindicalizados e não vem estabelecendo uma política de negociação com os sindicatos que também são atores importantes no mundo do trabalho” (idem, op. cit., p. 276).

Posthuma (1993) efetua um estudo de caso numa grande indústria de autopeças²⁸ e verifica que, apesar de a empresa estar introduzindo programas participativos, como círculos de controle de qualidade e *Total Quality Management*, o seu avanço está sendo prejudicado pelo enxugamento nos quadros de pessoal. Para ela, “discursos a favor de maior cooperação e participação da força de trabalho pouco adiantam num contexto de demissões em que os empregados sentem-se vulneráveis e sem nenhuma garantia de emprego” (idem, op. cit., p. 265).

Indo além na crítica à participação proposta pelos empresários, e procurando evitar um raciocínio mecânico em termos de resistência/derrota operária, Lobo (1993) considera que

certas práticas ditas japonesas e, em particular, o discurso sobre a participação foram muitas vezes introduzidos para superar as conquistas do movimento operário em termos de mobilização e de organização nos locais de trabalho, ou para responder e oferecer oposição aos efeitos destas conquistas²⁹ (idem, op. cit., p. 275).

Franzoi (1996) faz uma pesquisa empírica em oito empresas do ramo metal-mecânico do Rio Grande do Sul³⁰ com o objetivo de captar a visão dos trabalhadores a respeito das transformações efetuadas nas respectivas empresas e, dessa forma, compará-la com a visão dos

²⁸ Vide também Gitahy e Rabelo (1993), que realizaram uma pesquisa em 18 empresas do setor de autopeças.

²⁹ Embora tenha como objeto de estudo a administração científica sob a égide do taylorismo-fordismo, Braverman (1987), na introdução de seu clássico *Trabalho e capital monopolista*, ao abordar as reformas introduzidas naquele período em algumas empresas, entre as quais a proposta de “participação” do trabalhador, comenta que esta se restringe a questões tão insignificantes que se pode “comparar melhor este estilo de administração com a estratégia do mercado adotada por aqueles que, tendo descoberto que as donas de casa se ressentem de um sentimento de culpa quando utilizam massas já preparadas para o forno, arranjam um jeito de retirar o pó de ovo da mistura e restituem ao consumidor a emoção de quebrar um ovo fresco, criando assim uma ‘imagem’ da perícia em assar produtos saudáveis etc.” (idem, op. cit., p. 43).

³⁰ A pesquisa de campo foi realizada entre setembro de 1992 e março de 1993 com trabalhadores de oito empresas metalúrgicas, localizadas nas bases dos sindicatos dos municípios de Canoas e São Leopoldo, Porto Alegre e Bento Gonçalves.

empresários. Uma de suas constatações é a de que os empresários “teimam em desconsiderar o sindicato como interlocutor no processo de mudanças e como representante legítimo dos trabalhadores, com direito a um lugar na ‘sua’ mesa de negociação”³¹ (idem, op. cit., p. 493). Para ela, “ainda que puguem a participação dos trabalhadores na vida da empresa, sua concepção de participação, como aparece na fala dos trabalhadores, está muito distante daquela que interessaria aos trabalhadores” (ibidem).

A pesquisadora também constata que, para os trabalhadores, “o desemprego é o reflexo mais evidente da introdução de inovações tecnológicas, seguindo-se a intensificação do ritmo de trabalho” (idem, op. cit., p. 494). Por essa razão, de acordo com os dados de sua pesquisa e de outros estudos citados pela autora, há uma resistência espontânea dos trabalhadores, dentro da fábrica, quando as novas exigências não vêm acompanhadas de benefícios correspondentes. Trata-se, segundo ela, não de uma “rejeição pura e simples às inovações, mas sim um desejo de controlar e usufruir dos benefícios de sua implantação” (idem, op. cit., p. 495).

Por outro lado, a autora aponta os limites da atuação do sindicato, em que pese seu esforço, para responder às novas configurações do processo de trabalho, e afirma que o sindicato “não chega a superar o ‘sindicalismo dos decibéis’ – o caminhão de som na porta das fábricas – em direção a uma organização por local de trabalho” (idem, op. cit., p. 496). Dessa forma, continua, “o sindicato não se impõe como interlocutor, não cumprindo seu papel fundamental na distribuição dos benefícios das inovações tecnológicas para toda a sociedade” (ibidem).

Leite e Rizek (1997) apresentam um relatório parcial de um projeto de pesquisa em andamento – “Reestruturação produtiva e qualificação” – e assinalam que o conjunto de dados disponibilizados “aponta para um quadro bastante heterogêneo no que se refere às implicações do processo de reestruturação produtiva para a qualificação da mão de obra” (idem, op. cit., p. 195). Contrapondo-se a várias análises crítica-

³¹ A autora chega a afirmar que a postura dos dirigentes empresariais em relação ao sindicato dos trabalhadores é de um “explícito e intencional afastamento” (idem, op. cit., p. 495).

das pelas autoras, que tendem a considerar os processos de reestruturação a partir de modelos, os dados da referida pesquisa “indicam que trabalhos precarizados e multiquificados parecem conviver não só em diferentes setores, mas também em diferentes empresas dentro de um mesmo setor e, inclusive, entre diferentes setores da mão de obra dentro de uma mesma empresa (ibidem).

Manifestando sua posição claramente favorável à participação dos sindicatos na elaboração de políticas de qualificação da mão de obra, as autoras encerram seu artigo ponderando que

as implicações sociais da inovação tecnológica não estão, portanto, inscritas no potencial tecnológico, mas nas relações sociais que presidem a utilização da tecnologia. E, se tivermos presente, conforme nos ensina Babson, que quanto mais democráticas as relações sociais, mais virtuoso tende a ser o processo, teremos também em mente não só a importância de o processo ser negociado. Mais que isso, teremos presente que a questão da qualificação não se resolve apenas pela multiplicação de cursos de formação profissional, mas necessita também levar em conta o acesso aos cursos, a definição de seus conteúdos, a forma de geri-los, entre outros fatores, para os quais a participação sindical na definição das políticas é fundamental, conforme indicam os “achados” internacionais de que os programas mais exitosos tendem a ser os que contam com a participação dos sindicatos. A definição de políticas públicas que contemplem fóruns de discussão e negociação de tais questões com a participação de sindicatos de trabalhadores, empresários e governos se apresenta dessa forma tão importante quanto a oferta de cursos e deve, sem dúvida, merecer a atenção dos órgãos governamentais (Leite e Rizek, 1997, p. 195-96).³²

³² Vide também M. P. Leite (1993) a respeito dos sistemas participativos; Liedke e Silva (1993), Leone (1996), Delgado (1995), sobre a questão de gênero; Quadros (1996) a respeito do emprego da classe média.

1.2.2 Caracterização e limites das investigações sobre a reestruturação produtiva

Apresentadas as pesquisas, é possível, agora, fazer uma avaliação e tirar algumas conclusões, elencadas a seguir:

- Os resultados das pesquisas apontam que, sob diversos aspectos, o único consenso é o *dissenso*. Em outras palavras, não é possível encontrar, pelo menos dentro dos parâmetros teórico-metodológicos dos referidos estudiosos, nenhuma homogeneidade e nenhum padrão único ou mesmo determinante no que se refere aos vários aspectos dos processos de trabalho: introdução de novas tecnologias, organização e gestão do trabalho, qualificação/desqualificação etc. Tendo como base as pesquisas realizadas, é possível afirmar que a marca distintiva do chamado processo de reestruturação produtiva no Brasil é a *heterogeneidade generalizada*, que ocorre não só entre as empresas, mas também no interior delas. Por esta razão, no âmbito daqueles mesmos parâmetros, parece difícil estabelecer comparações e conexões entre as diversas partes díspares desse mosaico.

- No que diz respeito às relações de trabalho e às relações com as organizações sindicais, constata-se, ao contrário, uma *congruência*. Praticamente todas as pesquisas que as tinham como objeto de investigação apontam a ocorrência da intensificação do ritmo de trabalho e da diminuição dos postos de trabalho e, ao mesmo tempo, um empenho das empresas no sentido de afastar e neutralizar a ação sindical, valendo-se de diversos mecanismos, desde a proposta de *participação controlada* dos trabalhadores até a perseguição e mesmo a demissão sumária dos ativistas sindicais. Algumas pesquisas indicam, também, uma tendência de diminuição do preço do salário.

- Mesmo se referindo a fenômenos iguais ou similares, os pesquisadores têm variadas interpretações e, por isso, não extraem, necessariamente, conclusões semelhantes.

- De uma maneira geral, a utilização de processos de trabalho tão diversificados tem surtido bons resultados para as empresas em termos de produtividade, competitividade e lucratividade.

- A quase totalidade das pesquisas foi realizada através de estudos de caso, em uma e, às vezes, em um grupo de empresas, e cujos resultados são apresentados em textos que, em sua maioria, não passam de *relatos descritivos* dos processos de transformação por que passam as empresas pesquisadas e, via de regra, não empreendem análises de maior fôlego.³³

- Quanto à posição dos autores em relação aos processos de reestruturação, é possível detectar, grosso modo, três posturas: um grupo que simplesmente descreve os processos e não manifesta nenhuma posição; outro, de pequeno porte, que se declara favorável e, geralmente, tem uma visão entusiasta; e, finalmente, um conjunto de pesquisadores que tece críticas (nem sempre concordantes entre si) sobre vários aspectos da reestruturação produtiva em curso no Brasil e, por conseguinte, manifesta desejo de que ela seja diferente, beneficiando a todos, sentimento este que, em geral, vem expresso nos últimos parágrafos de seus textos. Dessa forma, tendo uma postura crítica, boa parte dos autores deste último grupo considera que, no Brasil, se configura um processo de *modernização conservadora*.

- É possível averiguar que tanto as pesquisas quanto as análises dos estudiosos ficaram *circunscritas aos processos de trabalho*. Mesmo os autores que buscaram fazer uma discussão um pouco mais elaborada e até aqueles que ousaram levantar críticas (a maioria deles), fizeram-no dentro desse mesmo parâmetro.

Esse diagnóstico, pelo menos em vários aspectos, é compartilhado pelos estudiosos que vêm se debruçando e buscando analisar a produção bibliográfica – ou parte dela – acerca da temática em voga.

Ferretti et alii (1994), organizadores do seminário “Trabalho e Educação”, realizado em 1992,³⁴ com a participação de reconheci-

³³ Isso talvez explique a existência de uma quantidade significativa de pequenos artigos, alguns até com uma página e meia, publicados, inclusive, em revistas reconhecidas em suas respectivas áreas.

³⁴ Os textos do seminário deram origem ao livro *Novas tecnologias, trabalho e educação. Um debate multidisciplinar*.

dos pesquisadores de diversas áreas, afirmam que um dos principais consensos entre os textos apresentados, amplamente ancorado em resultados empíricos, foi “a constatação da existência de uma enorme heterogeneidade de situações na implementação de processos de modernização” (idem, op. cit., p. 9). Asseveram ainda que,

no Brasil, na opinião de diversos autores, o que estaria acontecendo mesmo seria a ampliação do leque de heterogeneidade da já diversificada estrutura produtiva brasileira, herdada da superposição de modelos diferentes, superposição essa intensificada a partir da década de 50. Seria, em outros termos, uma “nova” heterogeneidade que estaria se sobrepondo à já existente (idem, op. cit., p. 10).

Talvez seja por causa disso, vale dizer, da nova heterogeneidade que se sobrepõe à *velha*, que um dos comentadores do referido seminário chega a afirmar que, “no caso do Brasil, vimos nos últimos anos muito mais um processo de desestruturação do que propriamente de reestruturação” (Oliveira, M. A., 1994, p. 214).

Em entrevista à revista *Trabalho & Educação*, Trein (1996), na época coordenadora do Grupo de Trabalho (G. T.) Trabalho e Educação da ANPED (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação), faz um balanço acerca da produção investigativa do referido Grupo de Trabalho e, ao comentar as temáticas em ascensão e refluxo no interior do G. T., afirma que

temas que envolvem abordagens macroeconômicas e políticas face à crise dos projetos gestados no ideário da modernidade são relegados a segundo plano. Penso que por falta de paciência histórica, estamos nos perdendo no imediatismo, no afã de resultados palpáveis, vendo a árvore e pensando estar vendo a floresta (idem, op. cit., p. 35).

Analisando a literatura sobre o processo de reestruturação no mundo, Gitahy (1992) observa que ela parece estar de acordo sobre alguns pontos:

- que a crise atual é resultado do esgotamento do modelo de crescimento e de relações político-sociais que se afirmam internacionalmente após a 2ª Guerra Mundial, modelo este associado a uma determinada “matriz”, “padrão” ou “paradigma” tecno-econômico, ou de organização industrial;
- que ela aponta para um processo de profunda reestruturação do aparato produtivo e das relações políticas e sociais, e que sua análise não pode reduzir-se à dimensão econômica, mas tem que levar em conta as variáveis sociais, políticas e culturais;
- que para evitar o determinismo tecnológico é preciso desenvolver um enfoque que leve em conta a gênese e a história da produção social da ciência e da tecnologia;
- que nesse processo de mudança está emergindo um novo “padrão”, “matriz” ou “paradigma” tecno-econômico, cujo carro chefe é a incorporação de tecnologias intensivas em informação com base técnica na microeletrônica;
- que este novo padrão acentua a tendência capitalista de elevar continuamente a composição técnica do capital;
- que neste processo de reestruturação altera-se a divisão internacional do trabalho, assim como sua divisão social e sexual, e modificam-se as relações sociais de produção e reprodução humana (estruturas familiares) (p. 14-15).

Para ela, os resultados empíricos de estudos sobre os impactos da introdução de tecnologias microeletrônicas “apontam para um conjunto de efeitos *heterogêneos e contraditórios* que dependem do caráter não linear do processo de mudança tecnológica, e de sua articulação com a sociedade onde se verificam” (idem, op. cit., p. 15. Grifos meus.). A autora assinala, ainda, que a introdução e efeitos das novas tecnologias:

- é diferenciado segundo as características específicas dos processos de produção em níveis de país, região, setor eco-

nômico e mesmo nos diferentes segmentos de uma mesma unidade produtiva;

- que a forma que assume a sua introdução vai depender das característica dos padrões de concorrência e das vantagens comparativas de diversos países, setores ou regiões;
- que os efeitos de deslocamento de trabalhadores não ocorrem necessariamente no ponto de introdução das novas tecnologias;
- que a determinação das novas qualificações requeridas não depende somente das características tecnológicas, mas dos mercados de produtos e de trabalho, das estruturas organizacionais e das políticas sindicais;
- que é necessário articular os efeitos diretos e indiretos desse processo de transformação, analisando as interrelações entre os mercados de trabalho formal e informal (ibidem).

A partir desse enfoque, a autora busca identificar algumas tendências mais gerais, pelo menos acerca das indústrias de série, que podem ser resumidas nos itens seguintes:

- 1) no que se refere ao emprego, a tendência é no sentido da redução dos postos de trabalho;
- 2) verifica-se uma grande alteração na estrutura de qualificações; e
- 3) mudança do padrão de gestão ou das formas de uso e controle da força de trabalho (cf. Gitahy, 1992, p. 16).

Em relação ao Brasil, Gitahy (1992), defendendo a posição segundo a qual se delineia um *novo paradigma produtivo*, reconhece que “a discussão, tanto no que se refere à natureza do novo modelo, como o seu grau de difusão e quanto às suas implicações sociais, está longe de contar com o consenso dos estudiosos” (p. 19), pois poder-se-ia apresentar uma lista de pesquisas

que apontam para a existência de um grande número de empresas dos mais diversos tamanhos, setores e regiões em processo de reestruturação inspirados principalmente no modelo japonês. Como contrapartida, provavelmente poderíamos listar outro grande número de pesquisas, descrevendo a hegemonia do taylorismo-fordismo nas empresas estudadas (idem, op. cit., p. 58).

Pelo menos nesse aspecto, Catani (1995) está de acordo com Gitahy. Na condição de coordenador de uma das mais completas pesquisas bibliográficas a respeito dos processos de trabalho e das novas tecnologias,³⁵ o autor observa que

a extraordinária produção sobre o processo de trabalho no Brasil ao longo da década de 80, com ênfases variadas, aponta para o caráter contraditório da inovação tecnológica, num quadro de relações de trabalho conservadoras e de movimento sindical sob tutela do Estado. O que transparece nos resultados da pesquisa é que as transformações são feitas de forma irregular e contingente e que o controle capitalista raramente é ameaçado. O despotismo permanece mesmo naquelas situações de aparente transformação do paradigma fordista (Carvalho, 1990). O aperfeiçoamento das relações de trabalho foi parcialmente atingida apenas nas empresas nas quais os sindicatos são fortes e conseguem desenvolver ações autônomas. Para a década de 90, essas conclusões precisam ser revistas. Apesar da crise, a economia brasileira tem revelado um surpreendente dinamismo. Mais do que a introdução de novas tecnologias físicas, o que se observa é a acelerada adoção de tecnologias de gestão. De forma criativa, o empresariado tem adaptado as diferentes estratégias de organização, compondo um heterogêneo, caótico, porém efetivo “paradigma de flexibilização”. Por contraditório que possa parecer e sem configurar uma mítica polarização, o reforço do fordismo (Carvalho, 1990) é concomitante à extensão de técnicas japonesas e às demais novidades “hu-

³⁵ Catani apresenta uma evolução histórica da produção no âmbito da sociologia do trabalho em diversos países e sua influência no Brasil. Vide Catani (1995, p. 16 e segs.).

manistas”, holistas, Teoria Y, GSA, e, mais recentemente, às múltiplas facetas da reengenharia (idem, op. cit., p. 26).

Para ele, “os resultados dessa convivência são bastante claros: segmentação e diversificação dos trabalhadores e ampliação limitada e seletiva do mercado de trabalho. Em resumo, desigualdade crescente, mesmo com uma possível retomada do crescimento econômico (idem, op. cit., p. 26-7).

Ainda com relação às características da referida literatura, o autor aponta alguns limites ao averiguar que os pesquisadores têm escolhido alguns setores econômicos em detrimento de outros, ou seja, as linhas de pesquisa

concentram-se, basicamente, no setor industrial e, nesse, no ramo metal-mecânico. Isso deve-se à sua importância econômica, e também ao fato de que, nesse ramo, ocorrem as transformações inéditas e mais visíveis. A introdução de tecnologias físicas e gerenciais aparece de forma explícita e direta, facilitando o trabalho de observação e análise. O ramo metalúrgico é também simbólico na sociedade industrial, sendo seu trabalhador paradigmático e mítico.[...] É preciso lembrar que outros ramos, igualmente relevantes, jamais foram objeto de estudos (idem, op. cit., p. 29).

Catani constata também que, de um modo geral, as pesquisas são baseadas em estudos de caso, o que acarreta alguns problemas, tendo em vista que “os dados são habitualmente dispersos e não comparáveis. Estudos de caso, por vezes, esgotam-se em si mesmos.³⁶ Os exemplos internacionais não podem ser transpostos para o caso brasileiro. A rapidez das mudanças e a falta de levantamentos estatísticos confiáveis dificultam as análises mais amplas (Catani, 1995, p. 10).

Mesmo reconhecendo que a estratégia dos estudos de caso é o caminho necessário para fundamentar estudos mais abrangentes e os

³⁶ O autor afirma que “os limites desses trabalhos decorrem da especificidade das empresas e dos processos analisados em setores de ponta, regionalmente localizados, e com características não comparáveis com os demais” (Catani, 1995, p. 26).

dados e informações já disponíveis são insuficientes o autor afirma que “deve haver um esforço de análise que dê conta das tendências gerais ou, pelo menos, que defina melhor a articulação dos casos isolados com os processos gerais” (Catani, 1995, p. 29).

Indo na mesma direção e insistindo nesse ponto, Rattner (1994) afirma que

não pesquisamos apenas para acrescentar mais um ponto às evidências empíricas já existentes. Em certos momentos, há necessidade de se fazer uma espécie de resumo e perguntar o que a sociedade fará com esses resultados. Isto, me parece, *não pode ser inferido apenas a partir das descrições*. É necessário também fazer algumas inferências e deduções e, se não for possível tirar conclusões, pelo menos fazer projeções ou extrapolações dessas tendências, para nos situarmos dentro do processo histórico (Rattner, 1994, p. 81. Grifos meus).

Por essa razão, depois de fazer uma avaliação da produção investigativa acerca dos processos de trabalho e das novas tecnologias, e demonstrar seus contornos e limites, Catani faz um alerta, asseverando que

o mundo do trabalho precisa ser sacudido por uma teoria crítica radical. Repetem-se *ad infinitum* estudos que, embora bem intencionados, ficam na superfície dos fatos, na revelação do óbvio ou na ambiguidade dos balanços dos aspectos positivos e negativos sem posicionamentos mais explícitos. O exemplo mais flagrante desse desperdício de esforços são as análises sobre a relação tecnologia-emprego e sobre a qualificação-desqualificação da força de trabalho. Baseados em estudo de caso, inúmeros autores progressistas se iludem sobre as reais tendências do capitalismo, pois tomam dados isolados que não revelam a lógica inexorável. O capitalismo não gera empregos suficientes e, menos ainda, promove a qualificação generalizada. Esses não são seus objetivos e só se realizam em circunstâncias ocasionais, para atender necessidades pontuais da reprodução (Catani, 1995, p. 38).

1.2.3 A necessidade de uma teoria crítica radical

Uma teoria crítica radical, conforme reivindica Catani, pode começar a ser esboçada a partir de uma análise crítica das pesquisas que têm sido realizadas no Brasil, que busque evidenciar os limites explicativos dos referenciais teórico-metodológicos utilizados pelos diversos investigadores, com relação à realidade que se vem constituindo. Observando o conjunto de pesquisas que tem estudado o processo de reestruturação produtiva no Brasil, tem-se a impressão, se olharmos numa perspectiva geral e panorâmica, que se configura uma *situação caótica* – daí, provavelmente, o comentário já enunciado de que parece muito mais um processo de desestruturação do que propriamente de reestruturação – o que praticamente inviabiliza o estabelecimento de relações e parece dificultar sobremaneira a apreensão do referido fenômeno. Por que os empresários têm lançado mão de mecanismos e processos de trabalho tão diversificados entre si e, inclusive no interior das empresas? Trata-se de uma *desestruturação* produtiva, de uma espécie de *desordem* ou, ao contrário, de uma determinada *ordem*? Existiria neste *caos*, nesta *desordem*, alguma lógica? Seria possível estabelecer alguma relação entre a heterogeneidade na introdução das inovações tecnológicas e das novas formas de gestão do trabalho e a homogeneidade no que se refere à intensificação do ritmo de trabalho e à tentativa de neutralização da ação sindical, ou isto é apenas uma casualidade? Essas questões não foram objeto de discussão da imensa maioria dos autores que pesquisaram as transformações produtivas no Brasil e creio que, no âmbito de seus respectivos aportes teórico-metodológicos, tais questões não poderiam ser satisfatoriamente tratadas, tendo em vista que, via de regra, suas pesquisas se circunscreveram à análise dos processos de trabalho.

De fato, em que pese sua reconhecida contribuição, o balanço da produção bibliográfica acerca das diversas trajetórias ou “modelos” – inclusive o japonês – e, principalmente, do processo de reestruturação no Brasil, evidencia, como já foi visto, que a análise desenvolvida por quase todos estudiosos, mesmo os que lhes fazem críticas pontuais, se restringe ao processo de trabalho. Tal análise é, portanto, balizada,

mesmo que inconscientemente, pela categoria de trabalho concreto, como se a sociedade em que vivemos tivesse como finalidade a produção de valores de uso.

Ora, como sabemos, o capitalismo se constitui e se reproduz através de relações mercantis, balizadas pelo valor, cuja substância é o trabalho abstrato. Contudo, é preciso agregar a categoria de trabalho produtivo que, na leitura que faço de acepção marxiana, significa, no capitalismo, trabalho que produz mais-valia e, conseqüentemente, capital.³⁷ Se é verdade que o capitalismo é uma sociedade produtora de mercadorias e que, por isso, o trabalho concreto está subsumido pelo trabalho abstrato, é forçoso ir além e reconhecer que este modo de produção, no qual a força de trabalho é a principal mercadoria, é essencialmente uma sociedade produtora de mais-valia e capital e que, por esta razão, o trabalho concreto (valor de uso) está subsumido pelo trabalho abstrato (valor) que, por sua vez está subsumido pelo trabalho produtivo de capital. É somente com este “mergulho” que conseguimos, quiçá, apreender e compreender as contradições próprias da acumulação capitalista.

Tal constatação nos conduz ao coração da análise: quaisquer que sejam os processos de trabalho é necessário compreendê-los como processos de trabalho subordinados ao processo de valorização do capital, ou seja, ao processo de produção capitalista.³⁸ É claro que a produção capitalista só se realiza através de determinados processos de trabalho – aqueles mais adequados ao capital, conforme a correlação de forças com a classe trabalhadora –, mas estes só são expressão de relações sociais capitalistas. Por isso, a análise deve se deslocar para o aspecto central: como compreender a conformação da fase contemporânea de

³⁷ Esta é, sem dúvida, uma das questões mais polêmicas, inclusive no interior do próprio marxismo. Marx discute tal questão em várias passagens espalhadas por *O capital* e notadamente em *Teorias da mais-valia* (escritas para ser o livro IV de *O capital*) e no capítulo VI, inédito, de *O capital*. Outros autores também a discutem. Vide, entre outros, Braverman (1987) e Rubin (1987).

³⁸ Mesmo M. P. Leite (1995, p. 62) que, como já foi visto, traz à tona as categorias de *totalidade* e *universalidade*, as entende como necessidade de se considerar as diferentes estratégias do “processo de trabalho”, e não o processo de produção capitalista (cf. citação anterior neste capítulo).

acumulação de capital, através de um de seus elementos determinantes, qual seja, os atuais processos de trabalho.

Este é o grande desafio que se nos coloca.

1.3 OS PROCESSOS DE TRABALHO NO BOJO DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL DE CAPITAL

Sem dúvida, um dos autores que aceitam enfrentar aquele desafio, oferecendo uma das mais notáveis contribuições, é David Harvey, através de seu livro *A condição pós-moderna* (1993). Como o próprio título sugere, o autor busca, ousadamente, construir uma explicação para a sociedade contemporânea em seus múltiplos e inter-relacionados aspectos, qual seja, a chamada “pós-modernidade”. Rompendo as tradicionais fronteiras entre as diversas áreas do saber através de um vasto conhecimento, e comparando os elementos constitutivos tanto da modernidade quanto da pós-modernidade, Harvey aponta a dificuldade em definir o pós-modernismo, dada “sua total aceitação do efêmero, do fragmentário, do descontínuo e do caótico” (idem, op. cit., p. 49) e que, por esta razão, uma de suas principais características consensuais – talvez a única – seja a crítica que faz às *metanarrativas*, ou *metateorias*.³⁹ Conscientemente, o autor tece uma das mais bem fundamentadas críticas, baseada numa desenvoltura erudita e numa abundância de dados empíricos, à pós-modernidade e, portanto, à sua oposição a todas as formas de metanarrativa, valendo-se, justamente, de uma determinada metanarrativa, ou mais precisamente, do marxismo.

Tendo como ponto de partida a constatação de que “vem ocorrendo uma mudança abissal nas práticas culturais, bem como político-econômicas, desde mais ou menos 1972” (idem, op. cit., p. 7), Harvey anuncia, logo no início, sua tese segundo a qual é possível “aduzir bases a priori a favor da proposição de que há algum tipo de relação necessária entre a ascensão de formas culturais pós-modernas, a emergência de modos

³⁹ Esta compreensão é partilhada e desenvolvida por Connor, autor declaradamente pós-moderno. Vide, por exemplo, Connor (1993 e 1994).

mais flexíveis de acumulação do capital e um novo ciclo de ‘compressão do tempo-espaço’ na organização do capitalismo” (ibidem).

Mas essas mudanças, continua o autor, “quando confrontadas com as regras básicas de acumulação capitalista, mostram-se mais como transformações da aparência superficial do que como sinais do surgimento de alguma sociedade pós-capitalista ou mesmo pós-industrial inteiramente nova (ibidem).

Por essa razão, ao buscar um substrato material para explicar as mudanças aparentes é que Harvey mergulha na análise das transformações político-econômicas do capitalismo do final do século passado, partindo de um estudo sugestivo do fordismo e sua imbricação com o keynesianismo, o que propiciou um longo período de expansão capitalista, passando pelos elementos de crise deste paradigma de organização da produção, até chegar, e concentrar seus esforços, na análise daquilo que denomina “acumulação flexível de capital”.

Ao tratar do período histórico sob a égide do fordismo-keynesianismo, o mesmo autor assevera que,

a despeito de todos os descontentamentos e de todas as tensões manifestas, o núcleo essencial do regime fordista manteve-se firme ao menos até 1973, e, no processo, até conseguiu manter a expansão do período pós-guerra – que favorecia o trabalho sindicalizado e, em alguma medida, estendia os “benefícios” da produção e do consumo de massa de modo significativo – intacta. Os padrões materiais de vida para a massa da população nos países capitalistas avançados se elevaram e um ambiente relativamente estável para os lucros corporativos prevalecia. Só quando a aguda recessão de 1973 abalou esse quadro, um processo de transição rápido, mas ainda não bem entendido, do regime de acumulação teve início (Harvey, 1993, p. 134).

Buscando compreender as razões da crise do modelo fordista-keynesiano no bojo de um movimento contraditório, Harvey assinala, resumidamente, que

o período de 1965 a 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as

contradições inerentes ao capitalismo. Na superfície, essas dificuldades podem ser melhor apreendidas por uma palavra: rigidez [...]. Por trás de toda a rigidez específica de cada área estava uma configuração indomável e aparentemente fixa de poder político e relações recíprocas que unia o grande trabalho, o grande capital e o grande governo no que parecia cada vez mais uma defesa disfuncional de interesses escusos definidos de maneira tão estreita que solapavam, em vez de garantir, a acumulação do capital (idem, op. cit., p. 135-36).

Por outro lado, se no decorrer do longo período de expansão do pós-guerra o regime fordista-keynesiano conseguiu, através da confluência de inúmeros fatores, resolver o problema da superacumulação, “a crise do fordismo pode ser interpretada até certo ponto como o esgotamento das opções para lidar com o problema da superacumulação” (idem, op. cit., p. 173).

Como se pode perceber, a crise de 1973 – “crise de superacumulação” (p. 293) – desempenha um papel determinante em todo esse processo, pois ela *demarca* não só a crise do modelo fordista-keynesiano – o que não significa, em absoluto, a sua eliminação –, como também, e principalmente, a necessidade de o capital gestar e construir um novo padrão de acumulação, que Harvey denomina “acumulação flexível”.

A *acumulação flexível*, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais comple-

tamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a “Terceira Itália”, Flandres, os vários vales e gargantas do silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados). Ela também envolve um novo movimento que chamarei de “compressão do espaço-tempo” no mundo capitalista – os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado (idem, op. cit., p. 140).

Muito embora o referido autor tenha feito uma análise minuciosa e profunda dos aspectos componentes da “acumulação flexível”, bem como da articulação entre eles (cf. Harvey, 1993, caps. 9, 10, 11), buscando, dessa forma, apreender sua “essência”, penso que sua maior contribuição se encontra nas suas conclusões (cf. idem, op. cit., parte IV). No capítulo 22, ele monta uma tabela comparativa na qual se pode visualizar claramente as distinções e *oposições* entre as principais características, abrangendo todas as dimensões da vida social – do econômico ao cultural –, do modernismo fordista e do pós-modernismo flexível. Não é por acaso que o título da tabela (e também do capítulo) é “Modernidade fordista *versus* pós-modernidade flexível”. Depois de comentar os elementos de oposição contidos na tabela, indaga: “mas e se a tabela como um todo constituísse em si uma descrição estrutural da *totalidade* das relações político-econômicas e cultural-ideológicas do capitalismo?” (idem, op. cit., p. 305. Grifo meu.). Em seguida afirma que “concebê-la assim requer que vejamos as *oposições* intra e entre perfis como *relações interiores no interior de um todo estruturado*” (ibidem. Grifos meus.). O que Harvey está defendendo, depois de ter percorrido um longo caminho analítico, é a ideia segundo a qual, para além das diferenças, oposições e “desidentidades”, há entre aqueles dois modelos uma identidade, a saber, o seu pertencimento ao mesmo todo estruturado, o capitalismo. Com a ajuda de tal ideia

podemos dissolver as categorias do modernismo e do pós-modernismo num complexo de oposições que exprime as

contradições culturais do capitalismo. [...] Nesse caso, a rígida distinção categórica entre modernismo e pós-modernismo desaparece,⁴⁰ sendo substituída por uma análise do fluxo de relações interiores no capitalismo como um todo (idem, op. cit., p. 305).

Ora, podemos dizer o mesmo do “fordismo” e da “acumulação flexível”,⁴¹ cuja rígida distinção categorial desaparece, dando lugar a uma *análise do fluxo de relações interiores no capitalismo como um todo*.

Tais conclusões conduzem-nos a, pelo menos, dois desdobramentos. O primeiro, que corrobora uma tese já levantada anteriormente, que só é possível apreender os diversos processos produtivos, quaisquer que sejam, no bojo de uma análise do modo de produção capitalista. Em segundo lugar, e por causa do primeiro ponto, “traz de volta” os grandes autores que envidaram esforços no sentido de analisar e compreender o modo de produção capitalista, particularmente Marx e outros da tradição marxista. É preciso sublinhar que toda discussão empreendida por Harvey (1993) foi permeada por estes dois aspectos.⁴² Daí, talvez, a excelência de sua análise.

Com base nessa perspectiva analítica, é possível compreender, com maior consistência, as metamorfoses que vêm ocorrendo no mundo do trabalho como desdobramento da emergência do atual padrão de acumulação de capital. Este é o objeto de discussão do capítulo que se segue.

⁴⁰ Fazendo uma comparação entre esses dois modelos, Catani (1995) comenta que a distinção entre eles tem sido “aparentemente fácil. Antes, macroprocessos, centralização, rigidez, hierarquia, uniformização. Agora, microprocessos dispersos, flexibilização diversificação, individualização (Harvey, 1992, cap. 10). Construção/desconstrução, razão histórica/ausência de sentido, projeto utópico/cotidiano, concreto/simulacro, coletivo/indivíduo, os contrastes são ilimitados e encantam pela simplicidade e pela obviedade (Santos, 1996). *Nunca foi tão fácil escrever sobre o transitório e o banal e apresentar a miserabilidade do cotidiano como teoria explicativa dos novos tempos*” (Catani, op. cit., p. 9. Grifos meus.).

⁴¹ Curiosamente, Harvey não trata do “modelo” japonês. Creio que seja compreensível, pois dentro do seu arcabouço analítico a categoria “acumulação flexível” é mais abrangente, sendo aquele modelo uma de suas manifestações e, portanto, incluído nesta.

⁴² Cf., p. ex., p. 174, 175, 293, 301, 305 e cap. 26.

AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E O MOVIMENTO SINDICAL

O ecletismo nas práticas de [exploração do] trabalho parece quase tão marcado, em nosso tempo, quanto o ecletismo das filosofias e gostos pós-modernos.

DAVID HARVEY

A crise do regime fordista-keynesiano e a consequente emergência de um novo padrão de produção capitalista, conforme descrito no capítulo anterior, vêm provocando profundas modificações no mundo do trabalho. Neste capítulo, buscarei explicitar e analisar as principais características dessas transformações, bem como suas repercussões no sindicalismo ao redor do mundo.

2.1 AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Partindo do pressuposto segundo o qual o processo de produção não se restringe ao processo de trabalho, Burawoy (1990) apresenta algumas mudanças no mundo do trabalho no bojo de um estudo sugestivo a respeito da evolução do modo de produção capitalista que ocorre, segundo ele, em três períodos. Os *regimes despóticos* dos primeiros anos do capitalismo, em que prevalecia a coerção sobre o consentimento, foram sendo substituídos, por diversas razões, pelos *regimes hegemônicos*, em que o consenso predominava, embora não se excluísse totalmente a coerção, de tal forma que até a aplicação da

disciplina e da punição tornou-se objeto de consentimento. Ou seja, os operários deviam ser *persuadidos* a cooperar e os seus interesses, coordenados com os do capital. Reconhecendo que esses regimes variaram de país para país e entre os setores da economia e que eles não foram instalados nos países periféricos, como a África do Sul, o Brasil e o Irã (cf. Burawoy, 1990, p. 47), o autor argumenta que tais regimes estão cedendo lugar aos *regimes de despotismo hegemônico* por causa de vários fatores. Primeiramente, a facilidade de o capital se deslocar de um lugar para outro em virtude de alguns fenômenos, tais como: a geração de reservatórios de mão de obra barata nos países periféricos e nas regiões periféricas das sociedades de capitalismo avançado e a fragmentação do processo de trabalho de forma tal que diferentes componentes podem ser produzidos e montados em diferentes locais (cf. idem, op. cit., p. 48). Em segundo lugar, por causa de um conjunto de mudanças que se localizam no interior dos próprios países de capitalismo avançado. Para ele,

o nascimento de regimes hegemônicos, atrelando os interesses dos trabalhadores à sorte dos seus patrões, incorporando o poder da classe operária na fábrica, e não nos aparelhos de Estado, e o reforço do individualismo deixaram os operários indefesos diante dos desafios recentes do capital. Até mesmo os operários ingleses, exemplos máximos de controle do “chão da fábrica”, encontram-se impotentes diante do desemprego provocado pela racionalização, a mudança tecnológica e, particularmente, a intensificação do trabalho (ibidem).

Nesse novo despotismo, que se ergue sobre a base dos regimes hegemônicos,

os interesses do capital e do trabalho continuam sendo concretamente coordenados, mas onde o trabalho costumava *receber* concessões com base na expansão dos lucros, ele agora *faz* concessões com base na lucratividade relativa dos capitalistas entre si – isto é, dos custos de oportunidade do capital. O ponto de referência primordial não é mais o êxito

da empresa de um ano para o próximo; ao contrário, é a taxa de lucro que pode ser obtida em outro lugar. Quando trabalham em companhias que estão perdendo lucros, os operários são forçados a optar entre cortar salários [...] ou perder o emprego (ibidem. Grifos do autor).

Segundo Burawoy, o novo despotismo não é mais, como o anterior, a tirania arbitrária do supervisor sobre operários individuais, e sim a “tirania ‘racional’ da mobilidade do capital sobre o trabalhador coletivo [...]”. O medo de ser despedido é substituído pelo medo da fuga dos capitais, do fechamento da fábrica, da transferência das operações e do desinvestimento na planta industrial” (idem, op. cit., p. 49).

Por fim, Burawoy alerta que, com o advento e a possível consolidação dos *regimes de despotismo hegemônico*, “pode-se prever que as classes trabalhadoras começarão a sentir sua impotência coletiva e o caráter irreconciliável de seus interesses com o desenvolvimento capitalista, visto como um fenômeno internacional” (ibidem).

Concordando com alguns aspectos levantados por Burawoy e afirmando que verifica-se uma múltipla e contraditória processualidade no universo no mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo, Antunes (1995a) elenca e analisa, com profusão de dados empíricos, cinco itens que caracterizam esta processualidade.

1) Um processo de desproletarização do trabalho fabril. Para o autor, os dados recolhidos e as tendências “evidenciam uma nítida redução do proletariado fabril, industrial, manual, especialmente nos países de capitalismo avançado, quer em decorrência do quadro recessivo, quer em função da automação, da robótica e da microeletrônica, gerando uma monumental taxa de desemprego estrutural” (idem, op. cit., p. 44).

2) Uma tendência de subproletarização do trabalho, “presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, ‘terceirizado’, vinculados à ‘economia informal’, entre tantas modalidades existentes” (ibidem).

3) Um enorme crescimento do contingente de mulheres, para

além, inclusive, dos setores onde tradicionalmente a força de trabalho feminina sempre foi expressiva, o que propicia um aumento da exploração da força de trabalho, notadamente a feminina, tendo em vista que as mulheres são geralmente empregadas em ocupações precárias e/ou de tempo parcial e em trabalhos “domésticos” subordinados ao capital.

4) Um intenso processo de assalariamento dos setores médios, decorrente da expansão do setor de serviços.

5) Uma alteração qualitativa na forma de ser do trabalho, “que de um lado impulsiona para uma maior *qualificação* do trabalho e, de outro, para uma maior *desqualificação*”¹ (idem, op. cit., p. 47. Grifos do autor).

Para completar esse quadro, Harvey (1993) sublinha que o mercado de trabalho passou por uma radical reestruturação. Valendo-se de uma figura (cf. idem, op. cit., p. 143) tomada de *Flexible patterns of work* (1986), demonstra que o mercado de trabalho vem se estruturando com base em dois grandes grupos de trabalhadores, os do *centro* e os da *periferia*. O centro se compõe de empregados em tempo integral, gozando de maior segurança e outras vantagens, e “deve atender à expectativa de ser adaptável, flexível e, se necessário, geograficamente móvel” (idem, op. cit., p. 144). A periferia abrange dois subgrupos: o primeiro consiste em “empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho”; e o segundo “oferece uma flexibilidade numérica ainda maior e inclui empregados em tempo parcial, empregados casuais, pessoal com contrato por tempo determinado, temporários, subcontratação e treinandos com subsídio público, tendo ainda menos segurança de emprego do que o primeiro grupo periférico” (ibidem).

¹ Esta é uma questão polêmica e ainda não resolvida. Paiva (1991), p. ex., ao fazer uma revisão da bibliografia internacional acerca do tema *produção e qualificação para o trabalho* detecta quatro teses a respeito da qualificação, a saber: tese da desqualificação, tese da requalificação, tese da polarização das qualificações e, por último, tese da qualificação absoluta e da desqualificação relativa (cf. idem, op. cit., p. 24). Todavia, creio que uma das melhores análises a respeito de tal tema é desenvolvida por Machado (1996).

Entretanto, o autor assevera que a “atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (ibidem).

Por sua vez, Mattoso (1995) assinala que a 3ª Revolução Industrial – como ele considera – gera, por causa de inúmeros fatores, uma verdadeira “desordem do trabalho” – daí o título de seu livro, *A desordem do trabalho* – que se expressa na forma de uma crescente ampliação da “insegurança do trabalho” que “se daria em diferentes níveis: insegurança no mercado de trabalho, insegurança no emprego, insegurança na renda, insegurança na contratação e insegurança na representação do trabalho” (idem, op. cit., p. 77).

Buscando articular as principais características da metamorfose que ora se processa no mundo do trabalho, Antunes (1989) assim resume e conclui:

[os] elementos que apresentamos nos permitem indicar que não há uma tendência generalizante e uníssona, quando se pensa no mundo do trabalho. Há, isto sim, como procuramos indicar, uma processualidade contraditória e multiforme. Complexificou-se, fragmentou-se e heterogeneizou-se ainda mais a *classe-que-vive-do-trabalho*. Pode-se constatar, portanto, de um lado, um efetivo processo de *intelectualização do trabalho manual*. De outro, e em sentido radicalmente inverso, uma *desqualificação* e mesmo *subproletarização* intensificadas, presentes no trabalho precário, informal, temporário, parcial, subcontratado etc. Se é possível dizer que a primeira tendência – a *intelectualização do trabalho manual* – é, em tese, mais coerente e compatível com o enorme avanço tecnológico, a segunda – a *desqualificação* – mostra-se também plenamente sintonizada com o modo de produção capitalista, em sua lógica destrutiva e com sua *taxa de uso decrescente* de bens e serviços. Vimos também que houve uma significativa incorporação do trabalho feminino no mundo produtivo, além da expressiva expansão e ampliação da classe trabalhadora, através do assalariamento do setor de serviços. Tudo isso nos permite concluir que nem o opera-

riado desaparecerá tão rapidamente e, o que é fundamental, não é possível perspectivar, nem mesmo num universo distante, nenhuma possibilidade de eliminação da *classe-que-vive-do-trabalho* (idem, op. cit., p. 54).

Cabe ainda lembrar mais um aspecto importante concernente às mudanças que ocorrem no mundo do trabalho: o incremento sistemático do desemprego, que vem sendo chamado por muitos de desemprego estrutural² e, por outros, de desemprego tecnológico. Creio que seja possível afirmar que, a respeito dessa matéria haja um consenso entre os estudiosos dos mais diferentes matizes teóricos e político-ideológicos. Mesmo os entusiastas e defensores do novo padrão de produção capitalista são obrigados a reconhecer que se trata de uma tendência praticamente insolúvel. Além de Harvey (1993, p. 141), Mattoso (1995) apresenta uma tabela da taxa de desemprego, demonstrando sua evolução. Nos países da OCDE (Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento), essa taxa era de 3,2% em 1973, chegando a 6,4% em 1989, enquanto nos países da Comunidade Econômica Europeia (CEE), passou de 2,4% para 9,0% no mesmo período (cf. idem, op. cit., p. 83). Na primeira metade dos anos 90, em alguns países da Europa, como é o caso da Espanha, a taxa de desemprego chegou a níveis alarmantes, ultrapassando a casa dos 20%.³

Contudo, é preciso ressaltar que as características acima descritas nada mais são do que a expressão, no que diz respeito ao mundo do trabalho, do padrão de produção capitalista que começa a tomar feição por

² Penso, entretanto, que tal definição – desemprego estrutural – seja no mínimo problemática, tendo em vista que o desemprego, numa taxa maior ou menor, conforme a conjuntura e o país, sempre foi um componente estrutural do capitalismo, mesmo durante a era keynesiana, formando o que se convencionou chamar de *exército industrial de reserva* (embora tal denominação não seja muito adequada), com vistas a manter o preço da força de trabalho sob constante pressão para baixo, garantindo, assim, níveis razoáveis de acumulação de capital. É verdade que o desemprego na atualidade tem características diferenciadoras em relação àqueles dos períodos anteriores, mas o “conceito” de desemprego *estrutural* não me parece muito adequado para explicar tais diferenças.

³ Uma longa reportagem da revista *Vêja* (19/10/94) tem como título “A revolução que liquidou o emprego”, e Joffily (1993) alerta que as novas tecnologias e as novas formas de organização do trabalho podem ser chamadas de *job killers* – assassinas de emprego.

volta do início dos anos 70, a chamada acumulação flexível de capital. Tal padrão representa não só a tentativa de superação do modelo keynesiano-fordista, mas principalmente a resposta histórica construída pelo capital à crise de superacumulação⁴ que precede o processo recessivo de 1973. Nesse sentido, esse novo padrão, apesar de suas substanciais diferenças, busca alcançar os mesmos objetivos que os precedentes, quais sejam, a superação da crise e a decorrente continuidade da acumulação capitalista, sob um novo patamar, sobretudo através da *intensificação da exploração sobre a força de trabalho*.

Com relação aos períodos anteriores, é esta mesma tese, em linhas gerais, que está contida nas análises feitas por Marx, especialmente nos capítulos XI a XIII de *O capital* (1983), que abrangem desde a cooperação simples até a maquinaria e grande indústria, passando pela manufatura; e por Braverman na sua obra *Trabalho e capital monopolista* (1987), que investiga o período taylorista-fordista. Nesses reconhecidos textos clássicos, os autores fazem uma análise primorosa acerca do desenvolvimento capitalista, em suas diversas fases, dissecando as formas por meio das quais o capital foi se constituindo historicamente e, no seu movimento contraditório, sintetizado pela luta de classes, que é sua contradição fundamental, foi engendrando formas de intensificar a exploração sobre a força de trabalho.

Referendando essa argumentação, Catani (1995) comenta que, pela estrutura do processo de trabalho, Marx chega

aos fundamentos das relações de produção capitalistas e das ideias e concepções intelectuais decorrentes. As famosas seções III e IV do Livro I de *O capital* constituem um dos mais completos estudos teóricos realizados até hoje sobre essa questão. Pela sua rigorosa fundamentação empírica, pelo seu caráter completo e sistemático, os capítulos “Divisão do tra-

⁴ A maioria dos autores consideram-na como *crise do petróleo*, em decorrência do aumento dos preços desse insumo. Em minha avaliação, embora tenha características particulares que a distinguem de outras, trata-se essencialmente de uma crise típica de *superprodução de capital*, sendo o *choque do petróleo* apenas uma de suas manifestações aparentes. A respeito dessa questão, vide a análise, fundada em abundância de dados empíricos, desenvolvida por Mandel (1990).

balho e manufatura” e “Maquinismo e grande indústria” são leituras obrigatórias para entender o capitalismo como forma social e como organização técnica (idem op. cit., p. 17).

Segundo Catani, mais do que qualquer outro autor, Marx

analisa detalhadamente a evolução das condições e dos princípios organizativos e técnicos que viabilizam o capitalismo. A evolução das formas de organização social do trabalho (co-operação simples, manufatura, maquinismo e grande indústria) é reconstituída teoricamente, evidenciando que a lógica de valorização do capital passa obrigatoriamente pelo controle capitalista do processo de trabalho. A pertinência da análise desenvolvida foi comprovada em linha gerais ao longo dos anos. Ao desvelar a essência do processo de produção, Marx anteviu os desdobramentos concretos do capitalismo como “contradição em processo”. Apenas para citar os mais importantes, temos a apropriação crescentemente privada da produção social, a desumanização e desqualificação do trabalhador (o homem como apêndice da máquina) segundo uma lógica de fungibilidade da força de trabalho e a ampliação da produção sem aumento equivalente do nível de emprego (idem, op. cit., p. 17).

Sobre a obra de Braverman, mesmo reconhecendo seus inúmeros problemas e insuficiências, Catani assinala que ela “é ainda exemplar da crítica radical necessária e da denúncia permanente da divisão do trabalho como *‘assassinato do trabalhador’*” (idem, op. cit., p.38. Grifo meu.).

Resumindo, o mesmo autor argumenta que o capitalismo

possui uma regra básica de funcionamento: organização da produção com objetivo de obtenção de mais-valor e, conseqüentemente, de mais-poder. Pela força da concorrência externa (a luta entre os “irmãos inimigos”) e pela pressão dos trabalhadores nos locais de trabalho (a luta “capital x trabalho”), o capitalista está submetido ao imperativo da acumulação. A acumulação é, portanto, necessária e possível

graças ao agenciamento do Processo de Produção, materializado no Processo de Trabalho, que, por sua vez, assume formas variadas e mutantes. Para ter domínio da situação, o capitalista age, basicamente, sobre a Organização do Trabalho (métodos de produção) e a maquinaria. Para reduzir a dependência do trabalho humano (imprevisível e perturbador), vale-se da automação e da introdução de novas tecnologias (idem, op. cit., p. 15).

Assim, no seu processo de desenvolvimento, o capital é obrigado a lidar com um conjunto de contradições geradas pela articulação de, entre outros, dois elementos básicos: a concorrência intercapitalista e a luta antagônica com a classe trabalhadora.

Por causa da concorrência, que é um elemento inerente a esse modo de produção, os capitalistas – desde os capitalistas individuais até os grandes conglomerados globais – são constrangidos a fazer investimentos proporcionalmente maiores em capital constante em relação ao capital variável, o que diminui o valor unitário das mercadorias produzidas, proporcionando àqueles que primeiramente assim o procedem uma condição favorável, mesmo que momentaneamente, na concorrência do mercado e, ao mesmo tempo, permitindo-lhes auferir, durante um certo tempo, um lucro extra. Estas condições favoráveis são anuladas tão logo outros capitalistas implementam as mesmas – e até outras – inovações, o que gera uma diminuição generalizada do valor unitário das mercadorias e, portanto, de seu valor, neutralizando aquelas vantagens obtidas pelos primeiros. Todavia, o processo se reinicia de forma constante e ininterrupta, o que acaba por gerar uma contradição inerente à acumulação capitalista, qual seja, uma tendência à queda da taxa de lucro, mesmo que a massa de lucro possa até aumentar. Tal fenômeno pode ser mais bem apreendido através do que se segue: 1. como a taxa de lucro é resultante da relação entre a mais-valia e a soma do capital constante e variável; 2. como a mais-valia e, por decorrência, o lucro, só podem ser produzidos pela força de trabalho, ou seja, pelo capital variável e nunca pelo capital constante; e 3. como há uma necessidade de investimento cada vez maior em capital constante em relação ao capital variável, ou seja, um aumento da composição orgânica do

capital; resulta daqui uma queda tendencial da taxa de lucro que, evidentemente, não ocorre de maneira uniforme, e que se constitui como um dos elementos centrais das crises capitalistas. Dessa forma, é possível perceber que, se de um lado o aumento da composição orgânica do capital encaminha soluções para os capitalistas no que diz respeito à concorrência intercapitalista, de outro, causa problemas no processo de acumulação do capital, na medida em que provoca uma tendência de queda da taxa de lucro, cujo desdobramento mais grave é a eclosão das crises cíclicas de superprodução de capital.⁵

Por sua vez, é no processo recessivo, que geralmente se segue às crises, que o capital engendra a solução, mesmo que precária e temporária, para a contradição descrita acima, basicamente através da destruição parcial do capital acumulado, vale dizer, tanto capital constante, como variável. Destruição de capital constante significa aumento da capacidade ociosa das empresas, diminuição generalizada do valor e até eliminação de empresas e mercadorias, falência de algumas empresas e absorção destas por outras etc.; e destruição de capital variável implica rebaixamento de salários, aumento da taxa de desemprego e do “exército industrial de reserva”, fome, miséria etc., o que propicia uma intensificação da exploração da força de trabalho – que é o principal segredo da retomada do crescimento e da continuidade da acumulação capitalista –, aguçando, assim, a luta antagônica entre as classes sociais fundamentais. A crise de 1972-1973 e sua consequente recessão podem ser consideradas como um dos exemplos mais importantes no período recente, pois representam não só a solução e, por conseguinte, a continuidade do processo de acumulação em seu movimento cíclico, como também demarcam a crise do modelo fordista-keynesiano – o que não significa, em absoluto, a sua eliminação – e, por essa razão, a necessidade de o capital gestar e construir um novo padrão de acumulação.

Os novos processos de trabalho que aí começam a se desenvolver, tão em voga na atualidade e cuja expressão mais conhecida foi o chamado modelo japonês, nada mais são do que a forma histórica encontrada

⁵ A respeito dessas intrincadas questões, Marx tece uma minuciosa análise em vários capítulos de *O capital* (1983). Meu objetivo não é fazer uma análise aprofundada delas, mas tão somente trazê-las à tona de forma resumida.

pelo capital para implementar o processo de intensificação da exploração, o que exige uma constante reposição/recriação/readequação da luta contra a classe trabalhadora, vale dizer, da estratégia burguesa com vistas à hegemonia do capital. Por isso, embora se justifiquem por motivos técnico-econômicos, sua implementação obedece muito mais uma lógica *político-econômica*. Nesse sentido, as empresas capitalistas têm procurado implantar os mais variados processos de trabalho – inovações tecnológicas articuladas com novas formas de organização e gestão do trabalho –, inclusive misturando características dos diversos “modelos”, com vistas a intensificar a exploração sobre a força de trabalho e, ao mesmo tempo, lograr uma vitória política sobre os trabalhadores, na medida em que conseguem conquistar suas mentes e corações, concomitantemente à neutralização e possível destruição de qualquer forma de organização destes, principalmente aquelas de cunho mais combativo. Isso explica porque não tem sido possível encontrar um padrão produtivo único ou mesmo uniforme nos vários países capitalistas, nem entre as próprias empresas e nem mesmo no interior delas. Na verdade, as empresas capitalistas vêm buscando a combinação mais adequada de “modelos produtivos”, de acordo com as características de conjuntura – situação do país ou região onde estão instaladas, perfil da força de trabalho, histórico das lutas e formas de organização dos trabalhadores etc. – com o propósito de atingir os objetivos supra expostos.

Portanto, nesta chamada *era da globalização*, os diversos processos de trabalho são sempre particulares a determinados países ou regiões, empresas e até seções ou ilhas dentro de empresas e, neste plano, balizado analiticamente pela categoria de *trabalho concreto*, não é possível encontrar uma identidade entre eles. Tal identidade só pode ser desvendada no plano da totalidade, quando se considera que os processos de trabalho estão subordinados ao processo de valorização do capital, ou seja, ao processo de produção capitalista, tendo como base as categorias analíticas de *trabalho abstrato e trabalho produtivo de mais-valia e capital*. Dessa maneira, torna-se compreensível a razão pela qual os capitalistas lançam mão dos mais diversos processos de trabalho, qual seja, encontrar as formas históricas mais adequadas

para intensificar a exploração sobre a classe trabalhadora. Esta é a *unidade* na *diversidade* dos processos de trabalho. Trata-se, portanto, da *ordem do trabalho* subordinada à *ordem do capital* e não da *desordem do trabalho* como vêm defendendo vários autores.⁶ Sob a ordem do capital, a ordem do trabalho não pode ser outra senão a necessária busca das formas mais eficazes de explorar a classe trabalhadora. Por essa razão, o processo de reestruturação produtiva em curso no Brasil não pode ser caracterizado, conforme vêm fazendo muitos de seus estudiosos que até têm uma postura crítica, como o de uma *modernização conservadora*, na suposição de que existiria uma *modernização progressista* em favor dos trabalhadores e do conjunto da sociedade.⁷ Tais estudiosos assim o consideram porque suas pesquisas evidenciaram que a modernização produtiva no Brasil tem resultado num processo de degradação do trabalho em todos os seus aspectos. Ora, esta é a *lógica do trabalho* subsumida pela *lógica do capital*. Toda modernização produtiva do capital tem a finalidade de conservar, preservar e ampliar a acumulação capitalista baseada na exploração da força de trabalho e, nesta acepção, toda modernização do capital é conservadora. Por isso, não tem consistência a ideia de uma suposta *modernização progressista* no âmbito da *ordem do capital*. Aliás, tais adjetivos são inapropriados, uma vez que se trata de uma *modernização capitalista*, sem qualquer adjetivação. Sobre essa questão, ao comentar criticamente o conceito de *modernização conservadora* utilizado por Leite, M. P. (1994) e por muitos outros autores, como já foi visto, Rattner (1994) assim se manifesta:

⁶ A *desordem do trabalho* é o título e, ao mesmo tempo, a tese central do livro de Mattoso (1995), como já foi mencionado anteriormente. Com pequenas diferenças é a concepção também partilhada por Cano (1995).

⁷ A esse respeito, Catani (1995) afirma que “nas suas formas e estratégias ‘pós-modernas’, o capitalismo apenas confunde o cientista social, que vê, nas formas de gestão e na qualificação *parcial*, avanços que beneficiarão o conjunto da sociedade. Esquece assim que, para se reproduzir, o capitalismo necessita da desigualdade, da marginalização e da exclusão. As velhas e novas tecnologias são elementos de diferenciação social, e diferenciação significa desigualdade, fragmentação e fragilidade dos produtores diretos que, assim, podem ser facilmente agenciados para atender aos interesses do capital” (p. 38-39).

ora, me parece que todas as modernizações importantes no último século foram conservadoras. Afinal, a modernização do Japão não tinha nada de revolucionária. Era conservadora, no sentido de manter as relações de poder existentes dentro da sociedade. Por sinal, conseguiram isso muito bem. Da mesma forma, a modernização da estrutura da Alemanha, iniciada por Bismark, no final do século passado, foi extremamente conservadora e levou às contradições que desembocaram no nazismo e na Segunda Guerra Mundial. Temos que manter esses aspectos em mente quando discutimos esses problemas porque, se não, *deixamos implícito que existiria alguma forma de modernização revolucionária, dentro do marco jurídico-político capitalista*, que não se sabe muito bem onde poderia ter ocorrido (idem, op. cit., p. 79. Grifos meus.).

Dessa forma, levando em conta as profundas diferenças e especificidades que guardam entre si, a busca do incremento da exploração da força de trabalho é o elemento central na constituição histórica das diversas fases do capitalismo, bem como de seus variados padrões de acumulação, desde os seus primórdios, na cooperação simples, até o keynesiano-fordista e o padrão que daí vem se originando. Não é por outro motivo que o subtítulo da obra de Braverman (1987), que na verdade explicita sua tese central, seja *a degradação do trabalho no século XX*.⁸ Nesse sentido, as análises do padrão de acumulação de capital que vêm se conformando no período recente, pautadas por um referencial teórico-metodológico marxista, vêm explicitando a degradação do trabalho no *final* do séc. XX.

O resultado mais palpável e hediondo desse processo pode ser medido pela concentração da riqueza produzida mundialmente, o que é uma necessidade e, uma vez que faz parte da lógica da acumulação, significa um êxito para o capital. Uma reportagem da *Folha de S.Paulo* denuncia que,

desde 1960, quando os ricos ganhavam 30 vezes mais que os pobres, a concentração da renda mundial mais do que

⁸ A esse respeito, vide o sugestivo artigo de Meiksins (1996).

dobrou. Em 1994, *os 20% mais ricos abocanharam 86% de tudo o que foi produzido no mundo*. Sua renda era 78 vezes superior à dos 20% mais pobres. Esse é o lado menos conhecido da globalização. Ano a ano o fosso que separa os incluídos dos excluídos vem aumentando: os ricos ficam mais ricos, e os pobres, mais pobres. Em 34 anos, o quinhão dos excluídos na economia global minguou de 2,3% para 1,1%. A concentração chegou ao ponto de o patrimônio conjunto dos raros 447 bilionários que há no mundo ser equivalente à renda somada da metade mais pobre da população mundial – cerca de 2,8 bilhões de pessoas (*Folha de S.Paulo*, 2/11/97, Caderno especial 12).

Esta é uma cifra escandalosa e ao mesmo tempo alarmante: 447 pessoas detêm uma riqueza equivalente àquela de 2 bilhões e 800 milhões de pessoas – metade da população do planeta.

No caso do Brasil, o fenômeno de recrudescimento da exploração da força de trabalho, e a decorrente degradação do trabalho, vem se realizando através da combinação de um conjunto de mecanismos. Além das pesquisas já anunciadas anteriormente, várias outras demonstram, com profusão de dados, a ocorrência de tal fenômeno.

Balizados pela Pesquisa Industrial Mensal (PIM) da Fundação IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), Cacciamali e Bezerra (1997) demonstram que, entre 1990 e 1995, a indústria brasileira

diminuiu em mais de um quarto o pessoal ocupado e as horas pagas na produção. Essa tendência é confirmada por outras fontes de informação, como a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) da mesma fundação, que mostra a ocupação industrial perdendo participação relativa na estrutura de emprego das seis maiores regiões metropolitanas brasileiras. No período compreendido entre 1985 e 1990, o emprego industrial médio foi da ordem de 25%, passando a representar apenas 20% entre 1991 e 1995. A intensidade dessa mudança difere entre as regiões, atingindo de forma mais direta, como seria de se esperar, as áreas mais industrializadas do país. Em São Paulo a diminuição do emprego industrial atingiu 7,3% pontos percentuais no período [...] (idem, op. cit., p.15).

Os autores observam que, a partir de 1992, depois da recessão do Plano Collor, quando caiu a produção industrial ao mesmo tempo que houve uma queda vertiginosa no número de pessoas ocupadas e nas horas pagas, a produção industrial voltou a crescer, “mas o emprego da mão de obra, não. Nesse caso prevaleceu o uso mais disseminado das inovações que excluem o trabalhador do processo de produção nas fábricas” (idem, op. cit., p. 31).

Por outro lado, enquanto cai acentuadamente o número de empregos, “os ganhos acumulados entre 90 e 95 para a indústria de transformação são cerca de 48% quando observada a relação entre a produção industrial e o número de horas pagas na produção!” (idem, op. cit., p. 16)

Depois de apreciar os indicadores industriais relacionados à produção e emprego, os autores concluem que “fica clara a correlação entre a evolução da produtividade e a queda do nível de emprego entre 1990 e 1995 para quase todos os gêneros da indústria brasileira” (idem, op. cit., p. 32).

Analisando e comparando os indicadores da Pesquisa Industrial Mensal de Produção Física (PIM-PF) e da Pesquisa Industrial Mensal – Dados Gerais (PIM-DG), ambas do IBGE, e os dados de uma pesquisa do BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social), CNI (Confederação Nacional da Indústria) e SEBRAE (Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), com 1.356 empresas dos mais distintos portes e setores, Salm et alii (1997) chegam à mesma constatação que Cacciamali e Bezerra, tendo em vista que

houve efetivamente forte crescimento da produtividade na primeira metade dos anos 90 e que tal comportamento está associado à introdução de um conjunto amplo de métodos de gestão da produção voltados para o aumento da competitividade das empresas. Isso explicaria a convivência de altas taxas de crescimento da produtividade com baixas taxas de investimento em capital fixo (Salm et alii, 1997, p. 52-53).

Com o intuito de contribuir para a identificação e o entendimento da componente tendencial do desemprego aberto no Brasil, ou seja, daquilo que consideram como desemprego estrutural, Portugal e Garcia

(1997) avaliam os dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE e chegam à conclusão que, “a partir do final da década de 80 e início da década de 90, existe um aumento do desemprego estrutural no Brasil” (idem, op. cit., p. 68).

Baltar et alii (1996) fazem um estudo a respeito do mercado de trabalho e da exclusão social no Brasil e demonstram que, a partir dos anos 90, se configura um quadro macroeconômico que leva as empresas a adotar “políticas defensivas de reestruturação”, o que tem implicado uma devastadora eliminação de postos de trabalho. Para eles,

o padrão de desenvolvimento pós-30, fundado no processo de industrialização e em condições políticas muito particulares, gerou uma sociedade heterogênea, onde a pobreza e a exclusão social eram frutos do não enfrentamento do problema agrário e da reprodução de uma força de trabalho mal remunerada. A crise daquele modelo de desenvolvimento e, mais recentemente, das políticas liberais adotadas tem feito emergir uma nova forma de pobreza, que tem como foco a expulsão de massas de trabalhadores dos segmentos industriais e não industriais urbanos mais estruturados (idem, op. cit., p. 106).

Baseados nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao estado de São Paulo, Baltar e Proni (1996) fazem uma análise da rotatividade da mão de obra e da estrutura salarial do emprego formal e descobrem que, ao contrário do que se vem afirmando, as relações de trabalho se caracterizam pela flexibilidade e não pela rigidez, tendo em vista que, para grande parte do emprego formal, o vínculo de trabalho tem curta duração, transformando o operário brasileiro num trabalhador temporário. Para eles, “na prática, a regulamentação do trabalho no país não garante estabilidade no emprego e permite alta flexibilidade para o empregador contratar, usar, remunerar, e dispensar trabalhadores” (idem, op. cit., p. 141), o que acarreta graves efeitos sobre a estrutura salarial e sobre a qualificação da força de trabalho.

Segundo os pesquisadores,

desde 1980, o mercado de trabalho no Brasil tem apresentado uma proliferação de empregos fora do círculo dos estabelecimentos organizados e que não envolvem a assinatura da carteira de trabalho. A década de 1990 trouxe um agravamento da situação, na medida em que a abertura da economia favoreceu uma redução absoluta do emprego formal na indústria de transformação e na construção civil. Desse modo, não se trata apenas dos efeitos da estagnação econômica sobre o mercado de trabalho, mas do começo de uma reestruturação da economia que tem afetado a capacidade de geração de empregos. Essas mudanças, especialmente a diminuição do peso do emprego formal, podem inclusive ser interpretadas como um indício de uma tendência para uma maior desagregação da estrutura socioeconômica nas regiões mais desenvolvidas do país (*ibidem*).

Por fim, baseados nos dados de inúmeras pesquisas, Santos e Pochmann (1996) e Santos (1996) comprovam que o custo do trabalho no Brasil é um dos mais baixos do mundo, e Manzano (1996) demonstra que os dispêndios com a demissão de trabalhadores no Brasil não representam ônus significativos para os empresários.

2.2 AS REPERCUSSÕES DAS MUDANÇAS NO SINDICALISMO AO REDOR DO MUNDO

Pelas razões expostas até agora, era de se esperar que mudanças de tal magnitude que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, oriundas da conformação do novo padrão de acumulação de capital, tenham causado uma profunda repercussão no movimento sindical. No terceiro capítulo de sua obra, Antunes (1995a) busca analisar as repercussões daquelas metamorfoses junto ao movimento dos trabalhadores, seja no universo da materialidade seja no da subjetividade, e a crise dos sindicatos que daí advém.⁹ De posse de inúmeros dados, o autor identifica nos itens seguintes os contornos e dimensões desta crise:

⁹ Vide também, entre outros, Moura (1994) e Freeman (1986).

1) Uma nítida tendência de diminuição das taxas de sindicalização, especialmente na década de 80.¹⁰

2) Um abismo que se amplia entre os trabalhadores “estáveis”, de um lado, e os trabalhadores vinculados ao trabalho precarizado, de outro, o que enfraquece o poder sindical e questiona o sindicalismo vertical.

3) Avanços na organização sindical dos assalariados médios.

4) Intensificação da tendência *neocorporativa*, que procura preservar os interesses do operariado estável, vinculado ao sindicato, contra os segmentos que compreendem o trabalho precarizado.

5) Fragmentação e heterogeneização dos trabalhadores afetando as ações grevistas, que diminuíram significativamente.

6) Em razão dos itens anteriores, obstaculizam-se as possibilidades de desenvolvimento e consolidação da uma *consciência de classe* dos trabalhadores (cf. p. 59 e segs.).

Segundo o autor, esta crise sindical se defronta com uma contextualidade que tem, em síntese, as seguintes tendências:

1) Uma crescente individualização das relações de trabalho, cujo desdobramento mais nefasto é o sindicalismo de empresa, o “sindicato-casa”.

2) Um processo de desregulamentação e flexibilização no limite do mercado de trabalho, atingindo duramente conquistas históricas do movimento sindical.

3) A opção pelo *sindicalismo de participação*, que agora contabiliza prejuízos de brutal envergadura – dos quais o mais evidente é, para o autor, o desemprego estrutural que ameaça implodir os próprios sindicatos.

4) Uma crescente burocratização e institucionalização das entidades sindicais, que se distanciam dos movimentos sociais autôno-

¹⁰ Este fenômeno também é apontado por Mattoso (1995) e Joffily (1993).

mos, optando por uma alternativa de atuação cada vez mais integrada à institucionalidade, ganhando, com isso, “legitimidade” e estatuto de moderação, pelo distanciamento cada vez maior de ações anticapitalistas e a consequente perda de radicalidade social.

5) O capital amplia enormemente – por métodos mais ideológicos e manipulatórios do que diretamente repressivos – sua ação isoladora e coibidora dos movimentos de esquerda, especialmente aqueles que ensaiam práticas dotadas de dimensão anticapitalista (cf. p. 65 e segs.).

Contudo, é preciso ressaltar que, como o objetivo central do novo padrão de produção capitalista é a intensificação da exploração sobre a força de trabalho, tendo em vista a resolução, mesmo que precária e momentânea, dos problemas causados pelo conjunto de contradições que são inerentes ao processo de acumulação, há uma redução gradativa e tendencial das possibilidades de reformas mais ou menos profundas no interior do capitalismo, inclusive nos países centrais, onde, aliás, em muitos deles, estas serviram de base para a implantação do “*welfare state*”, e também foram a razão do surgimento e da consolidação do sindicalismo social-democrático. Para além do desemprego, que assola também os países centrais, convertendo-se num dos problemas mais graves da atualidade, conforme já visto anteriormente, e do conjunto de perdas sofridas pelos trabalhadores, talvez o exemplo mais cabal seja a generalização mundial da extração da mais-valia absoluta, inclusive para os países centrais. Desde o período da *subsunção real* do trabalho ao capital e do advento do imperialismo, que propiciou uma determinada divisão internacional do trabalho, a extração preponderante de mais-valia absoluta foi se circunscrevendo à periferia do sistema, de tal maneira a permitir, nos países centrais, a preponderância da extração de mais-valia relativa. Tal quadro se altera com o novo padrão de acumulação, que tem como uma de suas características mais marcantes a *globalização* da tendência de predominância da extração de mais-valia absoluta, o que implica a *globalização da superexploração da força de trabalho*.¹¹

¹¹ Este é um dos temas mais importantes na análise desenvolvida por Harvey (1993). Vide, por exemplo, p. 174 e segs.

O desdobramento disso é perceptível na diminuição acentuada do campo de atuação dos sindicatos, principalmente no que tange às atividades sindicais que lhes são próprias e específicas, tais como as mobilizações e ações grevistas, a luta por melhores salários e pelo incremento dos postos de trabalho para absorção dos novos membros da PEA (População Economicamente Ativa), a luta pela diminuição da jornada de trabalho e do tempo de vida ocupado com o trabalho, melhoria nas condições de trabalho e de vida – saúde, educação, previdência, lazer etc. –, o que significa que este novo padrão se torna cada vez mais incompatível com o sindicalismo combativo e tem dificuldades de convivência até com o sindicalismo de corte social-democrata. Conforme ficou demonstrado nas pesquisas apresentadas anteriormente, a destruição ou, pelo menos, a neutralização de formas organizativas dos trabalhadores, particularmente aquelas de cunho combativo, têm se constituído em uma das condições necessárias e primeiras dos diversos processos de trabalho que vêm sendo implementados na atualidade,¹² cujos desdobramentos têm sido, por um lado, sua substituição por alternativas sob total controle dos empresários, como é o caso do “sindicato-casa” no Japão, ou por sindicatos que, explícita ou dissimuladamente, “vestem a camisa” do atual projeto do capital e, por outro, a ação no sentido de seu total aniquilamento.

É justamente a partir da análise desse quadro de elementos articulados que Antunes extrai sua conclusão, que, para o sindicalismo, é pouco alentadora:

esse quadro complexificado, de múltiplas tendências e direções, afetou agudamente o movimento sindical, originando a *crise mais intensa* em toda a sua história, atingindo, especialmente na década de 1980, os países de capitalismo avançado, e posteriormente, dada a dimensão globalizada e mundializada dessas transformações, em fins daquela década e na viragem da década de 1990, também os países do Terceiro Mundo, particularmente aqueles dotados de uma industrialização significativa, como é o caso do Brasil, México, entre tantos outros (idem, op. cit., p. 65. Grifo do autor).

¹² No caso do Japão, vide, entre outros, Coriat (1994).

Resta saber, agora, quais são os desdobramentos e/ou as repercussões dessas transformações no mundo do trabalho, no movimento sindical brasileiro e mais especificamente na CUT ou, de forma mais precisa, qual a relação entre a conformação do novo padrão de acumulação de capital e o movimento sindical cutista. É o que se pretende analisar no próximo capítulo.

O PERCURSO DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

[...] Isso se torna evidente na pessoa do teórico; sua crítica é agressiva não apenas frente aos apologetas conscientes da situação vigente, como também frente a tendências desvacionistas, conformistas ou utópicas em suas próprias fileiras...

Para a grande maioria dos dominados prevalece o medo inconsciente de que o pensamento teórico faça aparecer como equivocada e supérflua a acomodação deles à realidade, o que foi conseguido com tanto esforço.

MAX HORKHEIMER

A gosto de 1983. Cinco mil e cinquenta e nove delegados, representando 912 entidades do movimento operário-sindical brasileiro e contando com a presença de convidados internacionais, reunidos em São Bernardo do Campo – SP, no I CONCLAT/83 (Congresso Nacional das Classes Trabalhadoras), formalizam a criação da Central Única dos Trabalhadores – CUT. É verdade que a rica história do movimento operário-sindical no Brasil remonta à segunda metade do século passado – a primeira greve, dos gráficos, data de 1858 –, acompanhando o incipiente processo de industrialização no Brasil, passa pela virada do século, quando surgem os embriões de sindicatos, e desemboca na criação das centrais sindicais, desde a Confederação Operária Brasileira (COB), criada em 1906, sob hegemonia dos anarco-sindicalistas até o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) de 1962, com a

participação do Partido Comunista.¹ Também é verdade que a CUT não é a única central sindical na atualidade, convivendo e buscando se diferenciar de outras centrais. Entretanto, é possível afirmar que, por razões históricas, a CUT se constituiu numa das mais (senão a mais) profícuas e importantes experiências do movimento operário-sindical no Brasil,² tornando-se a principal referência sindical da atualidade no país.

O objetivo deste capítulo é, primeiramente, apresentar um breve histórico do processo de gestação e nascimento da CUT para, a partir daí, desenvolver uma análise de sua trajetória política desde esse período, calcada na leitura dos principais estudiosos desta temática, assentando as bases para que se possa, num segundo momento, examinar alguns elementos analíticos acerca da relação entre a constituição do novo padrão de acumulação de capital, suas consequências no mundo do trabalho e o movimento sindical cutista.

3.1 O NASCIMENTO DA CUT

Embora durante a vigência do período “mais duro” do regime militar tenham sobrevivido somente os sindicatos e as respectivas diretorias sindicais, diretamente controlados pelo regime, pode-se identificar, a partir de um certo momento, a emergência de, pelo menos, duas novas grandes forças no movimento sindical: *as oposições sindicais*, cuja maior expressão foi a dos metalúrgicos de São Paulo, e o *novo sindicalismo*, tendo como nascedouro a *experiência de São Bernardo*. Tratando dos dirigentes sindicais considerados “pelegos”, sintonizados com o regime militar, Sader (1988) assinala que, “alimentados pelo

¹ Sobre a história do movimento operário-sindical no Brasil, vide, entre outros: Telles (1981); Frederico (Org.) (1991); Carone (1979 e 1989); Vianna (1989); Antunes (1980 e 1990); Lopes (1986); Canêdo (1988); Rezende (1986); Gianotti (1988); Sandri (1990) e 13 de Maio – NEP (1988).

² Esta tese é partilhada por praticamente todos os estudiosos do movimento sindical recente no Brasil. Sobre as origens e a história da CUT, as principais obras são: Rodrigues I. J. (1993); Rodrigues L. M. (1990 e 1991); Antunes (1995b); 13 de Maio – NEP (1988); Sader (1988); Lopes Neto (1993); Rodrigues L. M. et alii (1991); Costa (1995); Sandri (1990) além dos documentos da CUT.

imposto sindical e sem a presença desestabilizadora de mobilizações conflitivas nas bases fabris, esses dirigentes atuam como gerentes de um aparelho burocrático com funções assistenciais” (idem, op. cit., p.179-80). Entretanto, continua o autor,

a situação foi diferente nas categorias onde os conflitos fabris localizados geraram pressões mais contundentes sobre os próprios sindicatos. Nestes casos, ou a mobilização fabril foi a base de oposições que se lançaram contra direções sindicais acomodadas (como entre os metalúrgicos da capital) ou as direções sindicais absorveram a inquietação das bases e operaram uma ‘transformação de dentro’ na prática sindical (como em São Bernardo). Aí tivemos a emergência de uma corrente sindical renovadora, nitidamente minoritária durante os anos 70, que começou a questionar a organização sindical e a ser reconhecida como ‘sindicalismo autêntico’ ou ‘novo sindicalismo’. Na origem, pois, dessa corrente, encontramos o impulso de um grupo de dirigentes sindicais no sentido de superar uma situação de esvaziamento e perda de representatividade de suas entidades e de estimular e assumir as lutas reivindicativas de seus representados (idem, op. cit., p. 180).

Depois de um período de silêncio brutalmente imposto pela ditadura militar, as greves começam a ressurgir em várias regiões do país e em diversos setores econômicos a partir da segunda metade dos anos 70 e, sem dúvida, as mais expressivas são aquelas dos metalúrgicos que ocorrem na região do ABCD paulista entre 1978-1980.³ Tais ações grevistas reinauguram, no cenário nacional, o movimento sindical, ao mesmo tempo que expressam o início de seu processo de reconstrução. É justamente nesse contexto e no seio dessa intensa atividade de alguns setores mais avançados das classes trabalhadoras que começa a surgir aquilo que se convencionou denominar “novo sindicalismo” que, embora guarde alguns aspectos de continuidade com o *velho* sindicalismo

³ A respeito da história e do significado dessas greves vide, entre outros, Antunes (1992) e Noronha (1991).

(pré-64), tem muito mais elementos de descontinuidade, de *novidade* – daí a razão daquela nomenclatura.⁴

É possível identificar pelo menos três principais razões da emergência do novo sindicalismo que, de certa forma, o diferenciam do velho sindicalismo. Primeiramente, uma alta concentração operária num pólo avançado da indústria no Brasil – região do ABCD – que, naquele período, era o carro-chefe da economia brasileira. Em segundo lugar, a unificação da luta contra duas características marcantes no processo de industrialização no Brasil, o arrocho salarial e a superexploração da força de trabalho, tese, aliás, defendida por Antunes (1992) com base num conjunto de dados empíricos. Por último, as contradições políticas que se expressam na ditadura, que consciente da impossibilidade de continuar mantendo a “panela de pressão” hermeticamente fechada, põe em prática o seu projeto de distensão. O acirramento das contradições, no âmbito econômico e político, constitui o “caldo de cultura” de onde emergem forças latentes, duramente reprimidas até então, e o novo sindicalismo é, por certo, uma das mais expressivas.

Paralelamente à gestação e ao nascimento do novo sindicalismo, sobressai-se a ação de uma outra força emergente – embora menos conhecida que a primeira, guarda uma importância equivalente –, as oposições sindicais, cuja grande expressão foi, sem dúvida alguma, a oposição sindical metalúrgica de São Paulo.⁵

Embora acentuadamente diferenciadas em sua formação e em seu histórico, é possível afirmar que estas duas forças do movimento sindical emergente – o novo sindicalismo e as oposições sindicais – tenham se constituído como dois pilares do surgimento e construção da embrionária Central Única dos Trabalhadores. De fato, Antunes (1995b) corrobora essa tese. Ao tratar do processo de criação da CUT, o autor afirma que,

⁴ Sobre o surgimento e o histórico do novo sindicalismo vide, além de outros, principalmente as obras de Antunes (1995b) e Sader (1988).

⁵ Sobre as características e a rica experiência da oposição sindical metalúrgica de São Paulo vide, entre outros, Sader (1988).

basicamente, duas grandes tendências confluíram nesta ação: de um lado o novo sindicalismo nascente em meados dos anos setenta e que, atuando por dentro da estrutura sindical, pouco a pouco foi iniciando um lento processo de mudança e transformação desta mesma estrutura sindical atrelada. O caso exemplar, que marcou a história sindical do país, e que por isso simboliza esta tendência, foi dado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, com Lula à frente. Metalúrgicos, petroleiros, bancários, médicos, professores, além de inúmeros sindicatos vinculados aos trabalhadores rurais, muitas categorias aglutinaram-se em torno do novo sindicalismo. De outro lado, num trabalho árduo e persistente, nas situações as mais adversas, vinham as oposições sindicais, mais refratárias à ação por dentro da estrutura sindical, e que traziam como bandeira central a luta pelo organismo de base, especialmente pelas comissões de fábrica, independentes da estrutura sindical. [...] Foi, portanto, destas duas grandes tendências – heterogêneas, quando contrapostas uma à outra, e muito diversas também quando examinadas na sua interioridade, uma vez que aglutinavam grupamentos vários – que nasceu o projeto de criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) (idem, op. cit., p. 28-29).

Entretanto, é preciso ressaltar que, além das duas forças já citadas, também coube a algumas parcelas mais avançadas do movimento sindical rural um papel decisivo na criação da CUT.⁶ Dessa forma, pode-se concluir que o *novo sindicalismo*, as *oposições sindicais* e o *sindicalismo rural* foram as três principais organizações sindicais que formaram a Central Única dos Trabalhadores – a CUT.⁷

⁶ A respeito dessa temática vide, entre outros, Novaes (1991).

⁷ Além da CUT, deve-se, pelo menos, mencionar o surgimento de outras centrais sindicais: a minúscula USI – União Sindical Independente –, as CGTs – Confederação Geral do Trabalho e Central Geral dos Trabalhadores – e, finalmente, a Força Sindical, a última delas, nascida em 1991. Meu objetivo é o de, tão somente, registrar a existência dessas centrais e não historiá-las. Para um breve histórico delas vide L. M. Rodrigues (1991) e Antunes (1995b).

3.2 A TRAJETÓRIA POLÍTICA DA CUT

Já nos seus primórdios, e como desdobramento de seu processo de gestação e nascimento, a CUT busca construir as bases de sua identidade política, inclusive se diferenciando e se contrapondo a outras correntes sindicais, apontando para uma perspectiva *classista* e *anticapitalista*. Investigando o intrincado período de 1983, quando, depois de anos de luta para se criar uma central sindical, houve um “racha” no movimento sindical, resultando na criação de *duas* centrais e não de uma, como se pretendia, Gianotti e Lopes Neto (1991a) comentam que

desde 78, com o florescer das greves, criou-se um divisor político no movimento operário. O bloco que formará a CUT aposta, de forma gradativa, *numa estratégia de não conciliação de classes e de busca de um caminho anticapitalista*. As definições nesse sentido são fortes, e foi exatamente esse o ponto de maior discordância entre os que virão a constituir-se nos dois blocos: CUT e CGT (idem, op. cit., p. 57. Grifos meus.).

E, logo em seguida, reafirmam: “A postura ideológica da CUT foi se definindo cada vez mais num sentido *classista*, *anticapitalista*, isto é, negação de qualquer pacto social capaz de estabelecer uma trégua entre as classes” (idem, op. cit. p. 58. Grifos meus.).⁸

⁸ A respeito desta questão, os autores citam, como exemplo, um documento da própria Central Sindical – resoluções do II Congresso da CUT Regional S. Paulo: “Foi correta a posição da CUT de recusa do pacto social, de atuar para inviabilizá-lo por meio da própria luta e criar um sentimento de condenação da ideia de colaborar com este governo. De fato, temos que fomentar uma oposição radical à proposta de pacto social, que visa unicamente estabelecer a colaboração de classes para estabelecer a transição em favor do capital. Nesta direção, é essencial desfazer as ilusões dos que pensam que possa existir pacto bom; todo e qualquer pacto social é ganancioso e desarma os trabalhadores para a defesa dos seus interesses imediatos e históricos. Devemos por isso condenar enfaticamente a posição dos pelegos e reformistas que procuram estabelecer condições para negociar o pacto com o governo e os patrões. Correto, portanto, é dar continuidade ao processo de lutas, unificando-as e ampliando-as para que possa acumular na direção da greve geral.” (idem, op. cit., p. 58).

Ao buscar caracterizar os elementos fundamentais do caráter da nascente Central Sindical, os mesmos autores elencam aquilo que consideram os Princípios da CUT:

- 1) sindicalismo classista;
- 2) sindicalismo enraizado na base;
- 3) sindicalismo livre da interferência do Estado;
- 4) autonomia dos sindicatos frente aos partidos políticos;
- 5) democracia interna nas instâncias da central,
- 6) internacionalismo sem alinhamentos;
- 7) socialismo como objetivo final da luta sindical⁹ (idem, op. cit., p. 43).

Numa obra posterior, por ocasião da comemoração dos 10 anos da CUT, ao fazer um balanço daquele primeiro período, Gianotti (1993) reafirma suas posições sublinhando que

a CUT caracterizou-se, desde suas origens, como uma central que apontava a *ruptura com o sistema capitalista vigente*. A CUT é o resultado do acúmulo das lutas que eclodiram no final dos anos 70, que se caracterizaram pela marca da independência de classe e pelo confronto com a classe patronal. Sua característica é a radicalidade classista. Seu ideário está nitidamente em contraste com o ideário da Força Sindical. Enquanto esta defende claramente o capitalismo, a CUT nasceu de uma base radicalizada no *confronto capital x trabalho, visto e assumido como um confronto de interes-*

⁹ No referido texto, os autores desenvolvem uma discussão a respeito de cada um destes tópicos, nas págs. 43 e segs. Sobre a estratégia socialista, reproduzem o seguinte trecho do documento do III Congresso da CUT Regional de São Paulo: “o desenvolvimento de uma alternativa dos trabalhadores rumo ao socialismo se dará na medida em que os trabalhadores entendam que não se trata apenas de reformar o sistema político burguês, mas que é preciso construir um novo poder de classe, apoiado nas organizações dos trabalhadores, na solidariedade de classe, na democracia operária; que não se trata de acomodar os interesses dos trabalhadores aos da burguesia em nome do desenvolvimento econômico, da democracia do ‘Brasil potência’ etc., mas sim de organizar a luta de classe para acabar com a exploração capitalista e a dominação política burguesa” (idem, op. cit., p. 51-52).

ses de classes opostas e irreconciliáveis. A CUT nasceu e se desenvolveu num clima de ascensão das lutas sociais, que veio num crescendo ininterrupto de 78 até 85 (idem op. cit., p. 64-65. Grifos meus.).

Tal postura foi se consolidando no interior da Central, de tal maneira que o II Congresso Nacional da CUT (CONCUT), realizado em 1986 no Rio de Janeiro, confirma, no Estatuto, o *caráter socialista*, o que gerou a seguinte opinião de Rodrigues L. M. (1990):

levadas a sério as resoluções aprovadas no congresso do Rio, a ação quotidiana da CUT deveria ser pautada pelo objetivo de acirrar o conflito de classes e de preparar os trabalhadores para a luta final contra o capitalismo. Consequentemente, as chamadas reivindicações imediatas deveriam ser entendidas instrumentalmente, como formas de mobilização e “conscientização” das classes trabalhadoras (idem, op. cit., p. 13).

Por outro lado, o II CONCUT se caracterizou também pela formalização das tendências internas. Embora “as diferentes visões, dentro da CUT, já [estivessem] presentes desde o começo, devido ao fato que ela se formou a partir de diferentes práticas sindicais” (Gianotti e Lopes Neto, 1991b, p. 44), manifestadas, inclusive, através de grupos politicamente organizados, “[é] desse Congresso que saíram estruturadas as duas principais tendências da CUT: a ‘Articulação Sindical’, que se deu este nome pouco depois, e a ‘CUT Pela Base’ que já estava usando esse nome desde os Congressos Estaduais que antecederam esse II CONCUT” (idem, op. cit., p. 43).

Todavia, se as características apontadas anteriormente tornaram-se a “marca registrada” da CUT neste primeiro período (1978-1983), tal quadro começa a se alterar no final da década de 80, sendo que há um consenso entre os diversos estudiosos, apesar de suas divergências analíticas e político-ideológicas, de que o III CONCUT, realizado em Belo Horizonte em 1988, foi um dos marcos mais importantes neste processo. Para Rodrigues I. J. (1993), este “foi o último congresso de

massas da Central Única dos Trabalhadores e o maior de todos”,¹⁰ sendo que, “com esta reunião fecha-se um ciclo na vida da CUT” (idem, op. cit., p.112). O autor assinala que “a fase ‘heroica’ do movimento operário e do sindicalismo em nosso país já passou: foi fundamentalmente 78/88” (p. 23); e vai mais longe quando afirma que

a trajetória da Central Única dos Trabalhadores, desde sua fundação até o seu terceiro congresso nacional realizado em 1988, representou o período de sua construção interna e afirmação externa, cuja fase mais *movimentista, libertária, socialista e conflitiva*, enfim, *heroica*, encerrava-se com o III Concut (idem, op. cit., p. 120. Grifos do autor).

Por sua vez, Rodrigues L. M. (1990),¹¹ ao se referir ao mesmo congresso e compartilhando da mesma compreensão de Rodrigues I. J., busca oferecer uma explicação para o fenômeno:

ocorre que situação e oposição (ou oposições) expressam concepções políticas e ideológicas que implicam diferentes visões do papel do sindicalismo: uma, majoritária, que pretende fazer da CUT uma central de organizações sindicais, o que significa, inexoravelmente e qualquer que seja a retórica, aceitar os parâmetros da economia de mercado e da

¹⁰ De fato, este foi o mais massivo de todos os congressos da CUT, contando com a participação de mais de 6.000 delegados – 6.244 (cf. Costa, 1995, p. 101) ou 6.218 (cf. L. M. Rodrigues, 1990, p. 14) –, superando a marca de todos os outros CONCURTS, inclusive dos posteriores. O IV Congresso, realizado em 1991, contou com a presença de apenas 1.554 delegados (cf. Costa, 1995, p. 116). As razões desta brutal diminuição serão tratadas na sequência.

¹¹ Penso que seja interessante assinalar duas informações: 1) A partir de uma ideia da Executiva Nacional da CUT formou-se uma equipe de pesquisa, coordenada por L. M. Rodrigues., que teve como objetivo “obter um perfil dos delegados ao seu terceiro congresso, quer dizer, um conhecimento mais exato de seus militantes e dirigentes sindicais” (1990, p. 2), cujos resultados foram publicados na brochura *Retrato da CUT* (L. M. Rodrigues et alii, 1991) e serviram de base para a elaboração do livro *CUT: os militantes e a ideologia* (L. M. Rodrigues, 1990); 2) I. J. Rodrigues foi um dos participantes daquela equipe e, posteriormente, sob orientação de L. M. Rodrigues, escreveu sua tese de doutorado “Trabalhadores, sindicalismo e democracia. A trajetória da CUT” (1993).

ordem legal; outra, minoritária, que pretende fazer da CUT uma central de luta contra o sistema capitalista (Rodrigues L. M., 1990, p. 23).

Descendo aos detalhes, o mesmo autor complementa sua explicação:

Focalizando as divergências à luz da prática e do tom do discurso, é visível que, no interior da tendência majoritária, forças poderosas a pressionam em direção a uma linha de tipo social-democrata, tendendo a fazer da CUT uma central de sindicatos voltada para obtenção de vantagens econômicas e de reformas sociais e políticas no interior de uma economia de mercado. Se uma orientação dessa natureza prevalecer, a CUT deverá ampliar o leque de alianças no campo político e fortalecer, no campo sindical, a orientação para a negociação e o diálogo com os setores empresariais. A própria reivindicação, defendida notadamente pela Articulação, de um contrato coletivo nacional articulado, deverá reforçar a faceta propriamente sindicalista da CUT. Entretanto, o matiz social-democrata não é aceito manifestamente pela tendência majoritária, apesar de suas relações privilegiadas com sindicatos social-democratas da Europa Ocidental e das críticas ao socialismo burocrático e autoritário que existe (ou existia) no Leste Europeu. No lado oposto, a oposição reúne correntes que tendem a valorizar um sindicalismo de contestação, orientado para a afirmação da autonomia dos trabalhadores frente a outras forças políticas da sociedade, de rejeição do compromisso e de qualquer forma de participação e de aceitação de responsabilidades na gestão da economia e da sociedade (Rodrigues L. M., 1990, p. 24-25).

Compactuando com esta mesma tese, Rodrigues I. J. (1993) manifesta sua opinião ao afirmar que

a questão de fundo [...] dizia respeito, em última instância, ao papel que deve desempenhar o sindicalismo no país e, especificamente, a CUT. Para a tendência *Articulação* e seus

aliados, a central deveria ter um perfil claramente sindical, ainda que combativa, e tendo o conflito como uma praxis fundamental. Já a *esquerda socialista* – independentemente de suas diferenciações internas – visualiza para a CUT um papel eminentemente político, onde a luta anticapitalista e o ideário de uma sociedade socialista estariam presentes (idem op. cit., p. 114).¹²

Falando de outro *locus* e balizados por outro referencial teórico-político, Gianotti e Lopes Neto (1991b) alinhavam sua explicação acerca do mesmo fenômeno, argumentando que nesse III CONCUT

começou a ser gestada uma visão de Central, muito mais próxima do sindicalismo europeu, caracterizado por centrais de sindicatos, fortemente verticalizadas, que representavam os sindicalizados, e por uma política que limita o papel das centrais a instrumento de mediação das condições e da venda de força de trabalho, sem contestar o sistema capitalista. Isto está em contradição não só com a nossa realidade sócio-econômica, onde quase a metade dos trabalhadores estão excluídos do mercado formal de trabalho e onde sequer existem sindicatos organizados em muitos setores econômicos, como também está em contradição com os princípios e objetivos da CUT de combinar as lutas imediatas com uma perspectiva socialista. As relações internacionais da Central, a partir do II Concuto, rapidamente tinham se deslocado de uma posição de equidistância entre as várias centrais mundiais para uma posição de priorizar as relações com a Ciosl (Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres), a grande Central dos sindicatos europeus e norte-americanos. Isso se materializará em convênios, escolas de formação, viagens e uma profunda inter-relação (idem, op. cit., p. 46).

¹² Para o mesmo autor, “a partir do II CONCUTO, a constante luta interna entre suas diferentes correntes passa a ter um peso importante na vida da Central. Este fator influiu na paralisação da CUT frente aos ataques cada vez mais globais da burguesia. Uma profunda alteração na estrutura orgânica da CUT e uma nova organização estatutária passaram a ocupar as preocupações da tendência majoritária” (I. J. Rodrigues, 1993, p. 45).

Embora a disputa entre essas duas principais concepções sindicais tivesse perpassado por todo esse terceiro congresso, ela se canalizou e se acirrou na discussão a respeito das mudanças no estatuto e, aqui, o alvo central da verdadeira batalha que se travou foram os critérios de escolha e participação dos delegados nos principais fóruns de decisão da Central, vale dizer, os congressos nacionais.¹³ Sob um argumento quantitativo, ou seja, que era impossível continuar realizando os congressos com a participação “massiva” de representantes, a tendência majoritária conseguiu aprovar alterações no estatuto, de tal maneira que, com os novos critérios, haveria uma diminuição drástica no número de delegados para os próximos congressos. No entanto, alerta Rodrigues I. J.,

é necessário ressaltar que essas modificações estatutárias tiveram também um segundo objetivo *não tão explícito*: diminuir, na medida do possível, a força que porventura a esquerda mais radical pudesse ter, a partir de decisões, em última instância, administrativas. O III CONCURT representou, com as mudanças estatutárias, o começo da transformação de uma concepção movimentista para uma visão mais organizativa da Central Única dos Trabalhadores. Em outras palavras, o que estava em jogo neste congresso eram duas alternativas para o sindicalismo-CUT: a primeira, da *CUT-movimento*; a segunda, da *CUT-organização*. Esta venceu... Iniciava-se realmente a implantação da CUT enquanto estrutura verticalizada, administrativa, enfim, como uma *organização complexa* e, nesse sentido, *burocrática*. É a construção da *empresa sindical* dotada de *racionalidade*. Simbolicamente, esse encontro significou o fim da fase *heroica* de construção da CUT e tudo o que ela representava para uma parte da militância cutista. Abria-se, agora, um novo patamar, onde a construção de um amplo *aparelho administrativo, institucional*, se colocava na ordem do dia. E, em consonância com o processo de democratização do país, setores ponderáveis do sindicalismo-CUT começavam a vislumbrar a possibilidade das classes trabalha-

¹³ A respeito desta questão, que foi o “pomo da discórdia” deste congresso, vide I. J. Rodrigues, 1993, p. 66 e segs.

doras influírem mais decididamente na esfera política e, para isso, era necessário deixarem de dizer apenas *não* e também indicarem soluções para os problemas sociais, políticos e econômicos que o país atravessava (idem, op. cit., p. 119-20. Grifos do autor.).

De fato, essa visão de que a CUT dos anos 80 foi a Central Sindical do *não* e que, com as mudanças na conjuntura, precisava rever seus rumos e inaugurar a fase do *sim*, vai tomando corpo e aos poucos se consolidando, de tal forma que, apesar da visão contrária do conjunto das oposições, na Plenária da CUT em Belo Horizonte, em 1990,

vários documentos apresentados pela Articulação Sindical, caracterizavam a prática sindical cutista da década de 80 como “reativa-reivindicativa”. Nesta visão sempre foram os patrões e o governo que tiveram a iniciativa. Os trabalhadores apenas “reagiram, correram atrás do prejuízo”, ficaram na defensiva. [...] Essa análise, que ignora o acúmulo de forças feito no período, propõe uma “política realista” que inclui entrar no pacto para negociar, evitando o isolamento. Esse clima de revisão histórica inferioriza a classe trabalhadora e a predispõe a políticas retraídas, conciliadoras e capitulacionistas (Gianotti e Lopes Neto, 1991b, p. 61-62).

Todavia, é possível apreender da análise dos autores supracitados que a virada da década de 80 para a de 90 significou também uma virada nos rumos da Central Única dos Trabalhadores e, se é verdade que o terceiro congresso simbolizou o “início” desse processo, segundo os mesmos autores, o IV CONCUR foi a expressão político-institucional da consolidação de tal inflexão. Realizado em 1991, com a presença de apenas 1.554 delegados – resultado das decisões do congresso anterior – e numa conjuntura completamente diversa daquela do final dos anos 70 e início dos 80, tendo como pano de fundo a conformação do novo padrão de acumulação de capital que imperava nos países centrais, no qual o Brasil já tomava a iniciativa de se inserir, o colapso da maioria dos países socialistas e, do ponto de vista sindical, o surgimento e crescimento da Força Sindical, o congresso recolocou na ordem do dia

a discussão, ou melhor, o embate entre as diversas correntes políticas que disputavam a estratégia a ser trilhada pela CUT. Para Rodrigues I. J. (1993), o que se observava por trás dos embates

era a eclosão das profundas divergências que dividiram o IV Concut em dois blocos fundamentais: de um lado, a tendência *Articulação* em aliança com a *Nova Esquerda*, a *Vertente Socialista*, a *Força Socialista* e a *Unidade Sindical*. Do outro lado, as outras tendências, capitaneadas pela *CUT Pela Base*, *Corrente Sindical Classista*, *Convergência Socialista* e outros grupos menores que se estruturaram no que os sindicalistas denominavam de “Antártica”, significando Antiarticulação. A realização deste congresso ocorreu em uma conjuntura extremamente difícil para o movimento sindical. Em dezembro de 1989, a vitória de Fernando Collor para a presidência da República, funcionou como uma ducha de água fria para amplos setores do PT, da esquerda e, principalmente, do movimento sindical. A eleição de Collor representou a vitória de um projeto neoliberal, claramente delineado, colocando o sindicalismo numa posição ainda mais defensiva. Esse fato, aliado às transformações propiciadas pela reestruturação produtiva e à crise dos sindicatos no âmbito internacional, e o desmoronamento do chamado socialismo real criaram um estado de perplexidade e paralisia no interior do sindicalismo-CUT, situação que já vinha desde o III CONCUR, em 1988. Junte-se a isso os aspectos mais propriamente internos de estruturação da CUT e seu processo acelerado de institucionalização, que termina por criar um distanciamento entre direção e base, e teremos alguns elementos para compreender a profunda crise instaurada – mas que já vinha em gestação –, com a realização do IV CONCUR (idem, op. cit., p. 187-78).

Por sua vez, Gianotti e Lopes Neto (1991b) buscam evidenciar a questão fundamental que estava por trás das divergências. Para eles,

esse Congresso discutiu tudo à luz das grandes opções decorrentes da alternativa global dos rumos estratégicos da

CUT. [...] O que estava em jogo nas diferentes teses era a definição do rumo da Central na década de 90. A principal questão era se a CUT deveria marchar para ser uma Central de negociação, de contratação apenas ou se deveria combinar seu papel de negociar com sua característica inicial de Central de enfrentamento, do confronto com o projeto global da burguesia. Essa questão não era nada acadêmica, ela se traduzia em decisões concretas de efeito imediato: sentar ou não sentar nas reuniões do Entendimento Nacional, com Governo e patrões? Apostar no aprofundamento da ingovernabilidade, como defendia a tese da CUT Pela Base, ou defender toda uma política de superação da crise, através da retomada do crescimento, com uma visão que apostava na possível distribuição de renda, como era o enfoque global da tese da Articulação? (Gianotti e Lopes Neto, 1991b, p. 66-67).

Segundo os mesmos autores, uma das discussões mais acirradas, aquela referente à filiação ou não à CIOSL (Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres), foi feita dentro dessa mesma perspectiva, ou seja, “aproximação ou não da visão social-democrata e pró-capitalista desta Central mundial” (idem, op. cit., p. 65).¹⁴

Em linhas gerais, os resultados foram claramente favoráveis à tendência majoritária, significando a consagração de uma estratégia política para a Central apontada para a negociação dentro da ordem ou, como definem vários autores, numa perspectiva social-democratizante, o que gerou um comentário esclarecedor e ao mesmo tempo intempestivo do então Secretário Nacional da CUT, Gilmar Carneiro: “em 1983, no Congresso de fundação da CUT tiramos fora a direita. Neste IV CONCUR nos livramos da esquerda” (apud Gianotti e Lopes Neto, 1991b, p. 81).

Dois anos depois, num outro texto, ao abordar as dificuldades

¹⁴ Como se tratava de uma questão polêmica, que dividia o congresso praticamente ao meio, decidiu-se somente pela filiação a uma Central mundial sem que fosse especificada. Somente na 5ª. Plenária, realizada em julho de 1992, é que se deliberou pela filiação à CIOSL, posição defendida ardorosamente pela corrente majoritária, a Articulação Sindical.

que a CUT vinha encontrando em dar respostas ao chamado projeto neoliberal, Lopes Neto e Gianotti (1993) reconhecem a consolidação daquela estratégia, ao argumentarem que na

incapacidade global da CUT de dar respostas ao projeto neoliberal, destaca-se principalmente a sua incapacidade de responder ao canto da sereia da mudança da sua perspectiva estratégica. Isto é, *passar de um sindicalismo classista, de confronto, com uma perspectiva estratégica socialista, a um sindicalismo de parceria entre capital e trabalho*. Um sindicalismo vislumbrado com a palavra “tripartite”: empresários e trabalhadores sentados na mesa junto com o governo situado acima das classes. Sindicalismo de “concertação social”, como se fala na linguagem sindical da Ciosl, Central mundial à qual a Central brasileira acabou de se filiar, em julho de 92 (idem, op. cit. p. 72. Grifos meus.).

De fato, as reuniões posteriores – as 5ª e 6ª Plenárias Nacionais, que aconteceram em 1992 e 1993, bem como o V CONCURT que se realizou em 1994 – confirmam a consolidação dessa estratégia adotada pela CUT.

Ao tratar do impacto do neoliberalismo sobre o movimento sindical combativo, Boito Jr. (1996) traz à tona a

mudança de concepção e de estratégia sindical da CUT, mudança que se consumou na mesma época em que foi criada a Força Sindical – o marco fundamental dessa mudança foi o IV Congresso da CUT, realizado em São Paulo em Setembro de 1991. *É preciso frisar, desde já, que a CUT não se converteu numa central sindical neoliberal*. Pelo contrário, a ação sindical de resistência ao neoliberalismo só tem sido implementada pelos sindicatos cutistas. Contudo, essa resistência tem sido ineficaz. Isto porque as concepções e a estratégia atuais da corrente dirigente da CUT, a Articulação Sindical, faz concessões à ideologia e à política neoliberal, facilitando a implementação e o avanço dessa política e contribuindo para a difusão daquela ideologia junto aos trabalhadores brasileiros (idem, op. cit., p. 85. Grifos do autor.).

Por sua vez, depois de oferecer, em seu livro, uma das pesquisas mais bem documentadas acerca da trajetória desta Central, Costa (1995) faz o seguinte balanço:

nos últimos anos, delineou-se, articulou-se e estruturou-se na CUT uma compreensão de que a solução para a crise capitalista será encontrada no sindicalismo de negociação, na participação dentro da ordem dominante. Assim, a CUT procurou dirigir suas lutas para a conquista de maior distribuição de renda e melhoria para os trabalhadores, não colocando como horizonte a supressão da sociedade de classes. Manifesta-se na CUT forte influência do sindicalismo predominante nos países imperialistas, principalmente europeus, vinculados à Ciosl – central mundial que contribuiu com vultuosos recursos financeiros, decisivos à criação da CUT e à consolidação, em seu interior, de uma tendência vinculada política e ideologicamente a seus princípios reformistas. Essa corrente atualmente é majoritária na Central e defende posições nitidamente social-democratas [...] A ação ofensiva e destacada da CUT encontra-se obstaculizada pela opção reformista de privilegiar as negociações tripartites e as câmaras setoriais, limitando-se à conquista de reformas na ordem capitalista. Essa compreensão, majoritária na CUT, é responsável pela gradativa substituição das mobilizações e greves por entendimentos com o patronato, levando ao defensismo e à perda de sua representatividade política e ideológica, como um dos instrumentos de transformação revolucionária da sociedade (idem, op. cit., p. 240-41).

Concordando inteiramente com Costa, Antunes (1995) analisa os impasses e desafios colocados para o sindicalismo combativo brasileiro e ao tratar da CUT, o autor alerta para o fato de que

começa a ganhar cada vez mais força, em algumas de suas principais lideranças, uma postura de abandono de concepções socialistas e anticapitalistas, em nome de uma acomodação dentro da Ordem. O culto da negociação, das câmaras

setoriais, do programa econômico para gerir *pelo capital* a sua crise, tudo isso está inserido num projeto de maior fôlego, cujo oxigênio é dado pelo ideário e pela prática social-democráticas. Trata-se de uma crescente definição política e ideológica no interior do movimento sindical brasileiro. É uma postura cada vez *menos* respaldada numa *política de classe*. E cada vez *mais* numa política para o *conjunto* do país, o “*país integrado do capital e do trabalho*” (idem, op. cit., p. 152-53. Grifos do autor.).

3.3 A MUDANÇA NA ESTRATÉGIA POLÍTICA

Ao se fazer uma retrospectiva do movimento sindical brasileiro, desde o seu ressurgimento, quando ainda vigorava o tacão da ditadura militar, na segunda metade da década de 70 e durante os anos 80, e ao compararmos com o movimento sindical da imensa maioria dos outros países, principalmente com aqueles dos países do centro do sistema, o que mais chama a atenção, sem dúvida, é a tendência oposta entre os dois, ou seja, enquanto na maioria dos países centrais o movimento sindical amargava, com algumas exceções, um processo de descenso, no Brasil, ao contrário, houve um intenso processo de crescimento. Isso não significa afirmar, entretanto, que sua trajetória só tenha sido ascendente. Antunes (1995b) identifica, por exemplo, o período 1980/82 como de refluxo. Apesar disso, entre avanços e recuos, vitórias e derrotas, é possível afirmar – e esta é a opinião praticamente unânime entre os estudiosos do tema – que o saldo é o de um substantivo crescimento. Ao fazer uma avaliação do conjunto da ação sindical, Antunes (1995b) assinala que

os anos oitenta marcaram significativas transformações no sindicalismo brasileiro. Pode-se dizer que, no período que se abriu com o vigoroso movimento grevista do ABC paulista, em maio de 1978, até o fim da década de oitenta, inúmeras transformações ocorreram: a retomada das ações grevistas, a explosão do sindicalismo dos assalariados médios e do setor de serviços, o avanço do sindicalismo rural, o nascimen-

to das centrais sindicais, as tentativas de consolidação da organização dos trabalhadores nas fábricas, os aumentos de índices de sindicalização, as mudanças e as conservações no âmbito da estrutura sindical pós-Constituição de 1988 etc., só para mencionarmos, no universo do mundo do trabalho e, em especial, no âmbito sindical, as diversas alterações vivenciadas (idem, op. cit., p. 11).

Entretanto, se se reconhece que, na época considerada, houve um significativo crescimento do movimento sindical brasileiro, particularmente aquele do *campo cutista*, numa situação oposta àquela que ocorria nos países centrais do capitalismo, vimos que, no período próximo à virada da década de 80 para a de 90, este quadro começa a se alterar substancialmente, ou seja, a crise vivida pelo sindicalismo dos países centrais começa a se fazer sentir no sindicalismo brasileiro, de tal forma que é possível afirmar que, no desenrolar da primeira metade dos anos 90, o sindicalismo brasileiro entra em *sintonia* com o sindicalismo dos países do Primeiro Mundo, o que vem sendo constatado pelos estudiosos que têm se debruçado sobre esta questão e pode ser confirmado, pelo menos no que diz respeito à CUT, pela análise desenvolvida ao longo deste capítulo.

Assim sendo, é possível perceber, não só através dos documentos e dos discursos dos dirigentes, mas principalmente da própria ação sindical, um claro redesenho da estratégia da CUT. Dois exemplos parecem sintomáticos: a participação nas câmaras setoriais que, num certo período, se tornou uma das principais táticas da Central¹⁵ e a diminuição drástica da atividade grevista, conforme a tabela 1 (na página seguinte).

Como se verifica na tabela¹⁶, 1989 é uma espécie de “divisor de águas” na atividade grevista, atingindo o seu pico com a cifra “astronômica” de quase 108 milhões de trabalhadores/hora parados. Até 1989, havia uma linha ascendente; a partir daí nota-se um acentuado movimento descendente de tal maneira que em 1994 – apenas 5 anos

¹⁵ Sobre o significado político dessa participação vide, entre outros, Boito Jr. (1996).

¹⁶ Embora apresente um quadro geral das greves, e não somente daquelas realizadas pela CUT, pode-se inferir que a tabela expressa a evolução das greves no âmbito da CUT, tendo em vista que, além de ter se transformado na principal referência do movimento sindical, foi a Central Sindical que, de longe, mais propôs e conduziu greves.

Tabela 1

Evolução das greves no Brasil – (1985-1994)

ANO	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Média mensal de greves no ano	55	90	92	81	183	163	94	52	61	93
Grevistas	516.207	479.759	751.282	618.881	1.383.120	757.056	627.311	234.951	432.835	272.171
Trabalhadores/hora parados	32.030.004	28.899.947	68.447.381	47.357.577	107.982.218	64.231.499	56.599.399	11.727.196	46.220.514	10.587.772

Fonte: DIEESE, *Anuário dos Trabalhadores 1993 e Boletim DIEESE Fevereiro/95*

Obs.: Não estão incluídas as greves gerais.

depois – somente 10,5 milhões de trabalhadores/hora “cruzaram os braços”, cerca de 10% em relação a 1989.¹⁷

Dessa forma, podem-se vislumbrar três fases na trajetória do sindicalismo cutista. Primeiramente, aquela que vai de 1978-1983 até aproximadamente 1988, que se caracteriza por uma ação sindical combativa e de confronto. A segunda, cujo período aproximado é de 1988 a 1991, que pode ser classificada como a fase de transição e, por último, a mais recente, caracterizada por um sindicalismo propositivo e negociador.¹⁸ Trata-se, portanto, de uma *mudança política substancial, de um sindicalismo combativo e de confronto, de cunho classista e com uma perspectiva socialista, para uma ação sindical pautada pelo trinômio proposição/negociação/participação dentro da ordem capitalista que, gradativamente, perde o caráter classista em troca do horizonte da cidadania*.¹⁹

Nos capítulos anteriores, analisei, com profusão de dados, como o novo padrão de acumulação de capital e suas respectivas transformações no mundo do trabalho, cujo objetivo central, conforme procurei demonstrar, é a busca de formas históricas mais adequadas e eficientes para *intensificar a exploração sobre o conjunto da classe trabalhadora*, vem causando profundas repercussões no movimento sindical no plano mundial. Ao me debruçar sobre o caso brasileiro, calçado na referida pesquisa bibliográfica, busquei apresentar as formas concretas, vale dizer, as modificações que estão sendo implementadas nos processos de trabalho, por intermédio das quais o

¹⁷ A mesma tendência decrescente pode ser verificada na taxa de sindicalização, entendida como a relação entre a população economicamente ativa e o número de sindicalizados. Embora seja um dado muito difícil de ser encontrado, foi possível localizá-lo referente a apenas um curto período, de 1988 a 1990. 1988: 27,4%; 1989: 24,7%; 1990: 23,6% (fonte: IBGE, Pesquisa Sindical, vários anos).

¹⁸ É preciso sublinhar que se trata de um caráter propositivo *dentro da ordem*, e não propositivo no sentido de uma estratégia que tenha em seu horizonte a superação da ordem.

¹⁹ Esse processo de mudança, contudo, não ocorreu de forma tranquila; ao contrário, houve e tem havido no interior da CUT uma relação bastante conflituosa entre as diversas correntes político-ideológicas que a compõem, que, em alguns momentos, tende a se acirrar, principalmente por ocasião da realização dos congressos e/ou encontros da Central, ou ainda quando da deflagração de alguma ação grevista de maior fôlego, como foi o caso da greve dos petroleiros no primeiro semestre de 1995.

capital vem logrando realizar seu intento de incrementar a exploração, com claro destaque para as mudanças nas relações de trabalho, cujo fito é afastar e neutralizar a ação sindical, principalmente aquela de cunho combativo, já que tal padrão de acumulação, conforme procurei argumentar, é incompatível com o sindicalismo combativo e tem dificuldades de convivência até com o sindicalismo de corte social-democrático. Ora, se isto é verdade, a explanação feita ao longo do presente capítulo, sobre a trajetória política da CUT, pode servir como elemento demonstrativo de que, no bojo da luta de classes no Brasil, o capital vem logrando acumular vitórias sobre a classe trabalhadora ou, mais especificamente, *a estratégia implementada pelo capital no Brasil, balizada pela chamada reestruturação produtiva e, portanto, pelas mudanças no mundo do trabalho, vem resultando num processo de adequação da CUT à ordem capitalista*, mesmo considerando que esta continua a desenvolver ações sindicais pontuais de oposição a vários aspectos da reestruturação produtiva e aos modelos político e econômico adotados pelos governos pós ditadura militar, basicamente àquilo que se convencionou chamar de “neoliberalismo”.

Apesar de as profundas transformações econômicas que vêm ocorrendo neste final de século, expressas, principalmente, pela conformação da nova ordem mundial da acumulação de capital e o decorrente processo de reestruturação produtiva, com a gradual inserção da economia brasileira, se constituírem como elemento fundante para se entender a mudança na trajetória política da CUT, outros elementos devem ser agregados, particularmente os de ordem política. Pode-se mencionar, além de outros, a derrocada dos países socialistas liderados pela ex-URSS, tendo como símbolo a queda do muro de Berlim, o fracasso da experiência revolucionária sandinista, que serviu, durante algum tempo, como modelo ou referência para diversos movimentos sociais do “campo da esquerda”, inclusive no Brasil, e principalmente as duas derrotas eleitorais de Luis Inácio Lula da Silva para a Presidência da República, notadamente aquela de 1989.

Por outro lado, para além desse “pano de fundo”, é preciso acrescentar um conjunto de elementos internos, que dizem respeito à própria trajetória da CUT, dentre os quais destacam-se:

- processo de burocratização, que tem resultado num sacrifício da democracia interna;²⁰
- permanência dos aspectos fundamentais da estrutura sindical oficial, apesar das tentativas de sua superação;²¹
- política de relações internacionais que se manifesta pela filiação à CIOSL (Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres), viagens, contatos e cursos junto às centrais sindicais de linhagem social-democrata, que têm financiado várias atividades da CUT, inclusive as de formação sindical;
- disputa com outras centrais sindicais brasileiras, principalmente a Força Sindical;
- determinada política interna que se expressa pela participação no entendimento nacional, nas câmaras setoriais etc.

Faz-se necessário ressaltar, contudo, que, se os elementos elencados anteriormente buscam explicar a profunda mudança na trajetória da CUT, eles só podem ser pensados articuladamente. Por outro lado, é possível afirmar que as condições objetivas se constituíram como *elemento determinante* no referido processo ou, em outras palavras, que *a atual estratégia da CUT tem sido a resposta política construída pela Central para a realidade presente. Partindo do pressuposto da vitória do capital no plano mundial, através da consolidação do novo padrão de acumulação, cuja manifestação aparente são as metamorfoses no mundo do trabalho, e tendo em vista o fracasso da construção do socialismo, a estratégia tem sido, em linhas gerais, a de conviver com o capitalismo, buscando oferecer alternativas por dentro dele,*

²⁰ Ao tratar dessas duas questões, Lopes Neto e Gianotti confirmam a assertiva ao afirmarem que “dois pontos são os mais citados para explicar a crise [da CUT]: perda da perspectiva socialista e processo de burocratização interno, onde a democracia perdeu gradativamente sua centralidade frente ao peso do aparelho sindical.” (1993, p. 73).

²¹ Não deixa de merecer registro a análise desenvolvida por Boito Jr. (1991b e 1991c) segundo a qual a estrutura sindical, mesmo reformada por ocasião da Constituição de 1988, continua presente, inclusive no sindicalismo cutista, e “desempenha o papel de limitar e moderar a luta sindical dos trabalhadores” (idem, 1991b, p. 50).

*baseada na crença de que é possível reformá-lo estruturalmente e, dessa forma, arrancar, através da negociação, benefícios para os trabalhadores.*²² Isso explica a *CUT do sim* dos anos 90 como superação da *CUT do não* dos anos 80.²³ Entretanto, não quer dizer, em absoluto, que existia ou existe somente tal alternativa, mas esta tem sido a que efetivamente logrou ser vitoriosa e se consolidar.

Posto isto, pode-se, agora, levantar algumas questões referentes à formação sindical cutista. Em que medida a referida mudança na trajetória política da CUT atingiu sua formação sindical ou, de forma mais ampla, qual a relação entre tal fenômeno e a formação sindical? Que possíveis modificações poderíamos encontrar na formação sindical cutista advindas da mudança na estratégia da Central? Como a formação sindical tem respondido? É o que se pretende avaliar no capítulo seguinte.

²² Por essa razão uma das propostas mais difundidas na CUT pode ser sintetizada no lema *crescimento com distribuição de renda*.

²³ A respeito do significado político dessa mudança vide Boito Jr. (1996).

A FORMAÇÃO SINDICAL DA CUT: DA FORMAÇÃO POLÍTICO-SINDICAL À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

*O trabalhador só leva a enxada para o campo quando é útil.
O trabalhador só leva o sindicato consigo quando ele é útil.*

SECRETÁRIA DE FORMAÇÃO DA CUT-RS

A questão da educação dos trabalhadores ou, mais especificamente, da educação ou formação sindical¹ sempre esteve presente, em maior ou menor medida, na história do movimento sindical. Por causa de sua concepção política estratégica, os anarco-sindicalistas, que dirigiram o movimento no início do século até os anos 20, erigiram a educação como uma de suas principais táticas. Para Manfredi (1994a),

o projeto de educação dos libertários (principalmente dos anarco-sindicalistas) combinava a educação para a ação sindical (ou seja, formação político-sindical – através da imprensa operária, dos congressos, dos centros de estudos) com a educação escolar destinada às crianças (escolas modernas) e aos adultos (universidade popular), num projeto global, classista, autônomo e independente do estado. Além disso, essas práticas educativas articulavam-se com outras atividades culturais massivas e populares tais como teatro, música, festivais de poesias, piqueniques, que eram promovidas pelos libertários nos bairros onde os operários residiam (idem, op. cit., p. 4).

¹ Daqui para a frente continuarei me valendo da denominação *formação sindical*, pois é a nomenclatura mais comumente utilizada nos textos, documentos e discursos.

Por sua vez, os comunistas, que passam a indicar a direção principal do movimento a partir de meados dos anos 20 – a criação do PCB formalizou-se em 1922 –, definem duas linhas de ação referentes às questões educacionais, segundo a mesma autora: “uma, no âmbito da sociedade como um todo, atuando na defesa da escola pública e de políticas educacionais que lhe dessem suporte. A outra voltada para a integração política de seus quadros, procurando formar novos militantes através de cursos e periódicos” (ibidem).

Até o golpe burguês-militar de 1964 outras instituições buscaram promover experiências de formação dos trabalhadores. É o caso, entre outros, de alguns setores “mais progressistas” da Igreja Católica, como por exemplo, a Juventude Operária Católica (JOC) e da União Nacional dos Estudantes (UNE), particularmente através de seus Centros de Cultura Popular (CCP).

Como se sabe, a partir do golpe de 1964 abateu-se uma brutal repressão à classe trabalhadora e suas formas de organização. Apesar disso, os trabalhadores conseguiram, através da resistência e muitas vezes clandestinamente, preservar algumas daquelas formas de organização, bem como criar outras, o que acabou gerando variados movimentos sociais. Sader (1988) identifica a presença nesses movimentos, na década de 1970, de três *agências* que elaboram suas respectivas *matrizes discursivas*: “a Igreja Católica e sua matriz discursiva da teologia da libertação, os grupos de esquerda com sua matriz marxista e finalmente a estrutura sindical com sua matriz sindicalista” (idem, op. cit., p. 143 e segs.). A matriz do *novo sindicalismo* que nasceu no final da década de 70 e início dos anos 80 constituiu-se numa espécie de amálgama daquelas matrizes. Dessa forma, é possível inferir que tais matrizes estão presentes na formação sindical da embrionária CUT.

Mais do que relatar a história precedente,² faz-se necessário analisar a evolução da formação sindical da CUT, com o objetivo de explicitar os elementos principais e fundamentais de sua dinâmica.

² A história precedente da formação sindical cutista tem sido alvo de discussão de diversos textos. Vide, entre outros, Manfredi, 1994a e 1996, o texto de Cláudio Nascimento, *A “formação” da formação sindical da CUT*, em sua versão integral (Nascimento, 1994a), ou na sua versão reduzida (Nascimento, 1994b) e também Portela (1990).

4.1 O ITINERÁRIO DA POLÍTICA DE FORMAÇÃO SINDICAL CUTISTA

4.1.1 O período inicial (1984-1986): a formação sindical com vistas à transformação social

A julgar pelos documentos oficiais da CUT e também por outros textos, a data de nascimento, ou melhor, a data considerada como início verdadeiro da formação sindical cutista ou da política nacional de formação é 1987, apesar de a Secretaria Nacional de Formação (SNF) ter sido criada no I Congresso Nacional da CUT (CONCUT) em 1984. O “Plano de Trabalho da Secretaria Nacional de Formação da CUT para 1987” afirma que

a CUT não possui experiência acumulada de formação, e neste trabalho inicial em 1987, espera partir efetivamente da contribuição de um conjunto de entidades, organizações e sindicatos que se preocupam com a capacidade dos trabalhadores, buscando avançar o projeto político da classe. A inexistência de uma prática de formação e a inexistência de uma estrutura de formação na CUT nos recomendam uma política de passos curtos, porém firmes e determinados (CUT, 1987a, p. 1-2. Grifos meus.).

Também o Relatório do Seminário Nacional com as Secretarias Estaduais de Formação da CUT, de 1988, cuja instância era, na época, o principal fórum de discussão acerca da formação cutista, ao fazer uma avaliação do ano anterior enfatiza que “o balanço do trabalho da SNF é positivo e *corresponde à verdade a afirmação de que a política de formação da CUT começou em 1987*” (CUT, 1988b, p. 7. Grifos meus.).³

Além dos documentos oficiais da CUT, outros textos, geralmente escritos por secretários ou assessores das secretarias de formação, corroboram essa informação. Somente para citar um exemplo, Vêras

³ O Balanço das Atividades da Secretaria Nacional de Formação da CUT em 1989 afirma que “foi em 1987 que demos partida no motor e saímos praticamente do zero” (CUT, 1989c, p. 1). Outros documentos também confirmam esta posição.

(s.d.), num artigo publicado muitos anos depois, provavelmente em 1997, e calçado numa citação da *Revista Forma & Conteúdo*, nº 2, ainda insiste em afirmar que, “apesar da formação sindical e popular ser parte da história da CUT, desde os seus primeiros momentos, as *atividades* de formação, sistemáticas e planejadas, *iniciam-se em 1987*” (idem, op. cit., p. 42. Grifos meus.).⁴

Isso coincide com a época de surgimento das duas principais escolas que realizam a formação da militância cutista: o Instituto Cajamar fundado em 1986, em São Paulo, e a escola sindical Sete de Outubro, sediada em Belo Horizonte, que foi criada em 1987 e inicia suas atividades em 1988.⁵ Como será visto adiante, tais escolas são convenientes, uma vez que, naquela época, não havia nenhuma escola orgânica, quer dizer, que fizesse parte da estrutura interna da CUT.

Em consonância com tudo isso, constateei que, curiosamente, no arquivo da sede nacional da CUT, onde estão arquivados os documentos da formação sindical, quase não há documentos do período que vai de 1983/84 a 1987.⁶

Entretanto, a própria *Forma & Conteúdo* nº 6, que é a revista oficial da SNF, num texto intitulado “Histórico da política nacional de formação da CUT”, faz um breve relato da gestão 1984-1986 apresentando algumas atividades de formação que foram realizadas nesse período (cf. CUT/SNF, 1994, p. 23). De fato, um dos elementos

⁴ Em entrevista concedida no primeiro semestre de 1998, Jorge Lorenzetti, o futuro secretário nacional de formação, que permanecerá durante três gestões frente à secretaria e imprimirá uma marca indelével na formação sindical cutista, com cautela e ao mesmo tempo reconhecendo que os primeiros passos para a formação foram dados no período 84 a 86, afirma “que nesse período não tinha..., digamos, as bases de uma *política* nacional de formação; tinha um início de atividades de formação que depois nós desdobramos num processo mesmo de uma *política* nacional de formação, que daí, nós também falamos que a política mesmo de formação tem um processo mais organizado como política a partir de 1986”.

⁵ Confirmando a ideia de que a formação só começou nesse período, Vêras (s.d.) assevera que “as *atividades formativas realizadas inicialmente* pelo Instituto Cajamar e Escolas Quilombo dos Palmares e Sete de Outubro...” (p. 43. Grifos meus.).

⁶ A informação obtida junto à pessoa responsável pelo arquivo é que havia poucos documentos referentes a este período e que, com a mudança da sede, foram perdidos, extraviados ou estão espalhados em “alguns lugares”.

que mais saltou aos olhos na investigação por mim desenvolvida foi a “descoberta” de que a formação sindical e a política nacional de formação *não* começaram efetivamente em 1987, como fazem questão de afirmar e reafirmar os documentos, mas em 1984. A realidade desmente taxativamente os documentos oficiais. Aliás, nesse período de três ou quatro anos se viveu uma experiência ímpar e muito rica de formação que não está relatada e muito menos avaliada. Como foi essa experiência? Quais eram suas características? Por que ela tem sido sistematicamente esquecida e desconsiderada? É o que se pretende abordar no que se segue.

A primeira gestão da Secretaria Nacional de Formação

Antes de mais nada é preciso esclarecer que foi deveras difícil reconstituir a história desse período, pelo menos nos aspectos relevantes à minha pesquisa, tendo em vista a escassez de documentos disponíveis para consulta na sede nacional da CUT, de acordo com a informação anterior. Os possíveis documentos existentes provavelmente estão em inencontráveis arquivos pessoais e, para se ter uma ideia, a própria secretária nacional de formação da época doou a pouca documentação que tinha a outra pessoa. Por isso, tive de recorrer a entrevistas com algumas pessoas-chave. Apesar dos reconhecidos limites, foram qualitativamente tão profícuas, que propiciaram uma reconstituição e uma interpretação razoáveis acerca do período em questão.

Durante o primeiro ano de vida da embrionária CUT, que vai do congresso de fundação, em 1983, até o I Congresso (I CONCUR) em 1984, não se tem notícias de sistematização e realização de atividades de formação sindical desenvolvidas pela própria Central,⁷ o que se justifica pelo fato de que, nessa primeira fase, sua direção foi formada por um colegiado tendo à frente um coordenador, sem divisão de pastas e, portanto, sem uma divisão estruturada de atribuições e tarefas. Somente no I CONCUR (1984) é que se formam uma direção nacio-

⁷ Nesse período, e anteriormente a ele, havia um grande número de entidades organizadas do movimento social que, entre outras tarefas, fazia a formação de muitos militantes, inclusive os da CUT.

nal, eleita diretamente, e uma executiva nacional, composta por secretarias, sendo uma delas, a Secretaria Nacional de Formação (SNF),⁸ cujas atribuições eram:

- desenvolver atividades de formação da CUT como cursos, palestras, seminários e encontros de formação;
- acompanhar, avaliar, sistematizar e socializar as experiências e atividades das CUTs estaduais e regionais;
- fazer o levantamento das experiências de luta e organização dos trabalhadores do Brasil;
- elaborar e editar material de formação, publicações, audiovisuais e filmes;
- documentar e analisar todos os fatos relacionados à CUT, buscando a construção permanente de sua memória histórica, e organizar o arquivo da CUT;
- manter contato e orientar as secretarias de formação estaduais e regionais;
- manter relacionamento, em vários níveis, com os centros e experiências de formação.

A primeira secretária nacional de Formação foi Ana Lúcia da Silva, professora de História da Universidade Federal de Goiás, eleita numa reunião da direção nacional durante o primeiro congresso, tendo em vista que, embora não pertencesse a nenhum agrupamento político-partidário e fosse, na nova executiva, a única pessoa oriunda da *base*, e não de uma direção sindical, participou ativamente no processo de construção da CUT, desde a época das CONCLATs (Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras). Foi uma das fundadoras da nova Central Sindical e contribuiu na elaboração do primeiro estatuto da CUT.

No período de sua gestão, do I CONCUR (1984) ao II CONCUR (1986), as condições de desenvolvimento do trabalho das direções

⁸ Essa estrutura se reproduziu nas CUTs estaduais e regionais.

eram deveras precárias, o que é compreensível, dadas as características da nova Central que nascia e, naquele momento agitado da história brasileira, buscava teimosamente crescer e se transformar num dos principais instrumentos de organização e luta da classe trabalhadora. A secretária nacional de formação, a exemplo de quase todos os outros secretários, fazia um trabalho voluntário na CUT, pois não era liberada de seu trabalho como professora, não dispunha de uma equipe de assessores, mas somente de uma secretária, e era obrigada a viajar constantemente de Goiás, onde continuava morando, para São Paulo, onde se localizava a sede nacional da CUT, e geralmente contribuía com outras secretarias, já que as atribuições de cada uma delas não eram vistas de forma segmentada. Acima de tudo, o trabalho era eivado da típica paixão militante. É possível afirmar que tais características imprimiram a marca registrada desse período, não só da Secretaria Nacional de Formação mas de toda a CUT.

Nesse contexto, a Secretaria Nacional de Formação dá início ao processo de discussão de uma política de formação, baseada nos princípios da Central que estavam elencados no estatuto. Na condição de participante na elaboração e finalização do estatuto, a secretária

tinha muito claro o que seria uma política de formação da CUT. A política de formação da CUT tinha que se estruturar a partir dos princípios... de criação da Central e que indicavam uma *CUT classista, de luta, de massa, uma CUT anticapitalista, que se entendia como instrumento na luta pela destruição do capitalismo e criação de uma sociedade socialista, uma CUT democrática, pela base* etc. Então, minha avaliação enquanto secretária de formação, e aí eu expus tanto para executiva como para direção nacional... para todos os setores que estavam na fundação da CUT, era que a formação da CUT tinha que apontar para a estratégia que a CUT tinha, quer dizer, *a formação tinha que ser um instrumento tático na perspectiva estratégica* que estava formulada nos estatutos da CUT. E que, para isso, então, era necessário unificar, apontar uma formação que, respeitando as especificidades regionais, tivesse uma perspectiva nacional (Ana Lúcia. Grifos meus.).

Para que isso fosse viabilizado, a secretária propôs a realização de um encontro nacional, com a presença dos secretários estaduais e regionais de formação, onde, balizados pelos princípios aprovados pelo congresso nacional, poder-se-iam discutir quais os mecanismos para se construir uma formação que qualificasse os militantes dentro dessa concepção de CUT, e também “quais seriam as diretrizes para se formular uma política nacional, mas que guardasse as especificidades regionais e que, inclusive, procurasse ver as diferentes fórmulas do capitalismo se articular de acordo com os diferentes espaços onde se reproduzia” (Ana Lúcia).

O Seminário Nacional para os Secretários de Formação, como ficou conhecido, aconteceu entre 27 e 30 de março de 1986,⁹ com a participação de 19 secretarias estaduais de Formação (SEFs), 19 secretarias regionais e 6 assessores, num total de 44 participantes, e teve uma pauta, da qual se destacam os seguintes pontos:

- Informe sobre a situação do trabalho de formação em cada região.
- Existência de planos e programações.
- Organização e funcionamento das SEFs e de secretarias ou comissões regionais.
- Tipos de trabalho realizados.
- Meios e instrumentos utilizados.
- Discussão de pontos para a formulação de uma Política Nacional de Formação – PNF (objetivos, caráter, instrumentos etc.).

1) É possível se pensar, hoje, em uma PNF?

a) Pressupostos e objetivos: Qual a finalidade desta política, a que necessidades ela procura responder e a que resultados pretende chegar;

⁹ Na entrevista concedida, a secretária nacional de formação informou que esse seminário ocorreu em abril de 1985, mas trata-se do mesmo evento, já que a informação da secretária foi baseada na memória e não há nenhum registro de atividade de tal natureza naquela data.

b) Caráter: De que tipo de formação está se falando, qual a filosofia geral deste trabalho, a quem pretende atingir e que tipo de metodologia é a mais adequada;

c) Condições: O que é preciso para viabilizar esta política.

2) A relação entre o trabalho de formação e as atividades gerais da CUT (mobilização, organização, planos de lutas, Congressos etc.).

3) Qual é o papel das SEFs? E o papel da SNF?

Dos resultados deste debate espera-se chegar aos seguintes resultados:

1) Elaboração de um documento de referência para a elaboração de uma PNF.

2) Definição de tarefas prioritárias para o momento e da estrutura de funcionamento necessária para a realização destas tarefas.

- Relato de experiências de formação que estão sendo desenvolvidas nos estados e discussão.
- Aprovação de documento para a elaboração de uma PNF.
- Discussão sobre problemas para a implantação de SEFs nos estados e regiões.

Durante o seminário, debateram-se algumas linhas gerais para a elaboração de uma Política Nacional de Formação da CUT:

- pressupostos e objetivos da formação;
- público-alvo;
- alguns elementos de metodologia;
- papel das secretarias de formação (nacional, estaduais e regionais).

No final, o seminário fez as seguintes propostas:

- que a direção nacional da CUT promova uma ampla discussão, em escala nacional, sobre a questão da formação e das definições aprovadas no presente encontro;

- realizar encontros periódicos das secretarias de formação para implementar a Política Nacional de Formação e integrar as atividades formativas a nível de cada estado;
- elaborar um cadastro, por estado, de entidades e especialistas, materiais e recursos para subsidiar as secretarias estaduais;
- viabilizar recursos financeiros junto à executiva nacional para a execução do plano nacional de formação.¹⁰

Além desse seminário, a Secretaria Nacional de Formação organizou, em 1985, cinco seminários regionais com duração de dois dias cada, tendo como objetivo debater a questão da estrutura sindical, momento em que surgiu e foi implementada a proposta de a CUT se organizar em departamentos internos que comporiam sua estrutura vertical, já que esta Central foi criada tendo como horizonte a superação da estrutura federativa oficial atrelada ao estado. Os seminários se desdobraram nos seguintes temas:

- Organização dos trabalhadores no local de trabalho.
- O sindicato.
- Estruturação vertical por categoria.
- Convenção 87 da OIT – unidade e pluralismo.
- Princípios da estrutura vertical.
- Legislação sindical.
- Estatuto sindical.
- Enquadramento sindical.
- Imposto sindical.

¹⁰ Decidi reproduzir esse conjunto de elementos a respeito do seminário porque, além do registro, serve como demonstração de que, neste período, a SNF implementou ações no sentido de constituição de uma política nacional de formação.

Outra marca dessa gestão foi o estabelecimento de relações internacionais com outras centrais sindicais de várias partes do mundo, com prioridade para aquelas que tinham uma postura combativa, principalmente da América Latina e, em menor grau, da África, uma vez que, para a secretaria de formação, “a CUT nunca poderia ser uma central que tivesse uma política de formação apenas para a realidade brasileira, na concepção de que a revolução é uma revolução proletária, mas é uma revolução mundial”. Num trabalho conjunto com a Secretaria Nacional de Relações Internacionais, a Secretaria Nacional e as Secretarias Estaduais de Formação estabeleceram contatos e discutiram critérios para poder enviar, preferencialmente, militantes de todas as regiões para fazer cursos, seminários e outras atividades formativas na Europa, mas principalmente em alguns países da América Latina, com claro destaque para Cuba, pois, além da identidade político-ideológica, esse país contava com uma reconhecida estrutura de formação política.

Outra atividade desenvolvida pela Secretaria Nacional de Formação foi a organização, às vésperas do 2º Congresso Nacional da CUT, de encontros estaduais, e depois, como desdobramento, de um encontro nacional de mulheres, de tal forma que, nesse congresso, foi apresentada uma proposta a respeito da questão de gênero na CUT. A Secretaria também promoveu uma série de atividades para debater a questão da constituinte, tema candente naquela conjuntura.

Embora a Secretaria Nacional de Formação tenha levado a cabo esse conjunto de ações formativas, a ideia proposta e implementada era que essa secretaria organizaria, coordenaria, mas não necessariamente executaria, os programas de formação, ou seja, a secretaria nacional deveria muito mais coordenar uma política nacional de formação e as atividades de formação seriam executadas, principalmente, pelas secretarias estaduais de formação da CUT, na medida em que estas últimas, pelo menos algumas delas, dispunham de melhores condições ou de maiores recursos financeiros e, notadamente, humanos do que a própria Secretaria Nacional. Por essa razão, foram despendidos esforços para a estruturação das secretarias de Formação, que foram implantadas em praticamente todos os estados em que, naquela

ocasião, existiam as CUTs estaduais. Como era de se esperar, em razão das características e, essencialmente, da tradição de organização e luta da classe, e também da disponibilidade dos recursos necessários, tais secretarias não funcionaram de maneira uniforme e algumas delas lograram maior êxito em relação a outras. Contudo, no seu conjunto, desenvolveram um volume expressivamente maior de atividades formativas do que a Secretaria Nacional. Com certeza, a que mais avançou e se destacou foi a Secretaria de Formação de São Paulo.¹¹ Sendo assim, resolvi investigar como foi o trabalho realizado por essa secretaria.

A experiência da Secretaria de Formação de São Paulo

Reconstituir e relatar a densa e rica experiência da Secretaria de Formação de São Paulo, no período 1984-1986, é uma tarefa tão difícil quanto montar um quebra-cabeça a partir de peças guardadas há vários anos, algumas dispersas e outras até extraviadas.

Primeira a ser montada no Brasil, a Secretaria de Formação de São Paulo era composta por um secretário eleito que fazia parte da direção da CUT estadual, um secretário executivo e uma equipe de formadores voluntários. Naquela ocasião, todavia, não existia qualquer tipo de distinção qualitativa entre os seus membros, ou seja, não havia diferença política entre a *direção* e os *assessores*, na medida em que todos eram bem-vindos para ajudar a construir a combatente e embrionária CUT; todos estavam no “mesmo barco”. Embora se reunisse com o coletivo para discutir as linhas e diretrizes políticas gerais da formação, o secretário eleito tinha um cargo mais formal, cabendo à própria equipe a discussão e execução do trabalho mesmo de formação, coordenada pelo secretário executivo que se chamava Humberto Bodra,¹² professor da PUC-SP, contando com a participação de outras secretarias, principalmente a de Política Sindical. Como as condições e os recursos

¹¹ Esta é a opinião clara e unânime de todos os entrevistados que têm conhecimento sobre esse período. Na entrevista concedida, Jorge Lorenzetti afirmou que, das CUTs Estaduais, **exclusivamente** a de São Paulo desenvolveu trabalho de formação sindical, embora tal opinião – a da exclusividade – não seja compartilhada pelos outros entrevistados.

¹² Infelizmente, já falecido.

eram muito precários, o secretário executivo foi constituindo a equipe com pessoas com as quais ele e outros militantes mantinham relações pessoais e políticas, geralmente professores de história, de economia etc., ou pessoas que tinham algum conhecimento de determinados temas e que fariam o trabalho voluntariamente.¹³ Mais uma vez a paixão militante foi o cimento desta obra.¹⁴ Embora oscilando, esse coletivo chegou a ter, em alguns momentos, cerca de vinte pessoas, sendo que, com certa regularidade, aproximadamente dez formadores.

Os programas de formação tiveram dois nascedouros. O primeiro oriundo da própria prática, ou melhor, das demandas colocadas pelo movimento sindical cutista, particularmente pelas oposições sindicais, onde, nessa época de crescimento, se concentrava grande parte dos esforços da CUT. A Secretaria de Formação deveria oferecer as essas oposições o suporte necessário não só em sua luta para a derrubada dos “pelegos” e conquista dos sindicatos, através da preparação, organização e formação dos militantes, mas, principalmente, depois de apoderar-se deles. Por exemplo, oposições que conquistavam o sindicato e não tinham a menor ideia do que fazer com aquela “máquina”, como planejar a ação sindical. Daí surge o curso “Plano de ação e administração sindical”. Em outras circunstâncias o sindicato teria de sentar-se à mesa para negociar com os patrões; daí aparece o curso de *negociação sindical*. O sindicato sabe da necessidade de organizar os trabalhadores em seus locais de trabalho, então surge o curso de OLT (Organização nos locais de trabalho). E assim sucessivamente. Aos poucos vai se formando uma *grade de cursos*-

¹³ Parte expressiva dessa equipe foi constituída por membros de entidades do “campo da esquerda” que foram criadas no período da ditadura militar e que atuavam com o que se convencionou chamar de “educação popular”, como é o caso do 13 de Maio – NEP (Núcleo de Educação Popular), que surgiu em 1982. Essa instituição que, como tantas outras, participou decisivamente no processo de criação e construção da CUT, fez um debate interno muito polêmico, em 1984, para discutir o grau de sua participação na Secretaria Estadual de Formação, o que, na prática, poderia implicar sua dissolução como entidade. O resultado do debate foi a decisão de oferecer sua contribuição e inserir-se no trabalho da Secretaria.

¹⁴ Decidi manter, nesta parte do texto, o “tom militante” das falas dos entrevistados com o propósito de tentar reproduzir, aqui, um pouco do “clima político” que imperava no período retratado.

-relâmpago, com duração aproximada de 8 a 20 horas, solicitados pelo movimento para atender a suas demandas.

Por outro lado, segundo um dos entrevistados, num dado momento

se faz a seguinte discussão: se a gente ficar a nível dos pedidos [sic], como eles veem, nós temos um problema. Os cursos são muito rápidos; o tempo e a disponibilidade das pessoas em fazerem os cursos são muito pequenos. Isso está em contradição com uma das coisas pretendidas: como se colocar elementos básicos, fundamentais, para a compreensão da sociedade em que vivemos (Entrevistado X).

Ou seja, a equipe tinha consciência de que a formação não poderia ficar refém e à mercê das demandas conjunturais do movimento, mesmo considerando seu enorme grau de apelo. Como a CUT nascera com uma perspectiva classista, anticapitalista e socialista, era preciso oferecer aos militantes uma formação mais básica, onde se pudesse discutir questões de fundo, como o modo de produção capitalista, história do movimento operário e sindical, a luta de classes, a questão do socialismo etc.

Esta é a segunda fonte da formação na CUT – SP, que foi tomando corpo por iniciativa da própria equipe, e não como resultado das exigências cotidianas do movimento sindical. Dessa forma, foi se delineando a proposta de um primeiro curso com uma temática “do sindicato que temos ao sindicato que queremos”, que, posteriormente, se chamou “Questões de sindicalismo”. O curso era dividido em dois “blocos”. No primeiro discutia-se a sociedade capitalista – a teoria do valor-trabalho, mais-valia, exploração – e as classes sociais em luta. Na segunda parte o tema era o sindicato como instrumento de organização e luta dos trabalhadores frente às classes dominantes. Como a CUT nasceu para se contrapor à estrutura sindical vigente, o curso, segundo seus executores, “vai ter uma forma bem ingênua e gostosa de abordar isso através do resgate histórico”. Retoma-se, resumidamente, a história do movimento operário-sindical no Brasil, realçando a primeira fase, do final do século XIX e início do XX, quando o sindicalismo, mesmo composto por diversas correntes político-ideológicas, era livre, autônomo, desatrelado do Estado e tinha uma perspectiva classista e an-

ticapitalista. Depois, com o advento da Era Vargas, há o atrelamento, e o posterior surgimento do peleguismo e do sindicalismo de cúpula e, portanto, a destruição do sindicalismo com aquelas características iniciais, situação que se preservou durante a ditadura militar. Por fim, surge a CUT que vai se contrapor a tudo isso. O curso termina com uma caracterização e uma divisão entre “eles” e “nós”. “Eles” eram os que estavam reunidos na CONCLAT (Coordenação Nacional das Classes Trabalhadoras), futura CGT (Central Geral dos Trabalhadores), inclusive os partidos comunistas, que representavam um sindicalismo pelego, de cúpula, atrelado à estrutura, patronal, assistencialista etc.; e “nós”, os que estavam na CUT, que representavam o sindicalismo de luta, de massas, pela base, contra o assistencialismo, pelo rompimento da estrutura sindical, pelo socialismo.

Como é possível imaginar essa forma de conceber o curso, principalmente a segunda parte, é motivo de polêmica na equipe. Alguns membros argumentam, entre outras coisas, que a divisão da história do movimento operário-sindical no Brasil em três ou quatro períodos com aquelas caracterizações era simplista e eivada de alguns elementos de preconceito, particularmente com relação à história do Partido Comunista. Sem prejuízo da execução desse curso, que vai sendo gradativamente modificado, tal avaliação coloca a necessidade de se começar a pensar e elaborar outro curso, onde se pudesse, com maior disponibilidade de tempo, dar um tratamento mais adequado e cuidadoso àquele temário. Surge, então, o esboço do curso “História do movimento operário-sindical no Brasil”, juntamente com a montagem de um extenso audiovisual sobre o mesmo tema, que exigiu um minucioso trabalho de pesquisa.

Nessa mesma linha é pensado um curso de maior duração que tivesse como escopo a compreensão crítica dos fundamentos da sociedade capitalista, bem como alguns elementos da sociedade socialista. Nasce, então, o curso que posteriormente receberia o nome de “Noções básicas de economia política”, cujo primeiro rascunho foi feito pelo secretário executivo, Humberto Bodra, que chegou a ser oferecido e executado, em sua primeira versão, na forma de módulos.

Na verdade, esses dois cursos de maior duração – “Noções bási-

cas de economia política” e “História do movimento operário-sindical no Brasil” – são uma espécie de desdobramento do curso “Questões de sindicalismo”. Quando se observa mais de perto, é possível perceber que o “Noções básicas de economia política” é um curso que aborda de maneira mais extensa e aprofundada o temário referente à primeira parte do “Questões de sindicalismo”. Situação similar ocorre com o curso “História do movimento operário-sindical no Brasil” em relação ao segundo tomo do “Questões de sindicalismo”.

Outrossim, avaliava-se que a questão do socialismo também merecia um tratamento mais adequado em um curso que tivesse um perfil da “História das revoluções socialistas”. Esse curso, embora esboçado, não chegou a ser executado, pelo menos nesse formato, durante a permanência dessa equipe na Secretaria Estadual de Formação.

Assim sendo, foi-se delineando um programa de formação composto por seminários ou cursos-relâmpago, de caráter mais ou menos instrumental, de acordo com as demandas conjunturais do movimento sindical cutista, e cursos de aprofundamento, geralmente de maior duração, com o objetivo de analisar e discutir as grandes questões referentes à luta de classes, tais como “Questões de sindicalismo” – este também um curso-relâmpago –, “Noções básicas de economia política” e “História do movimento operário-sindical no Brasil”. É necessário enfatizar que a perspectiva classista e anticapitalista era a marca distintiva de todos eles, mesmo daqueles que lidavam com temas conjunturais, servindo de fundamento e fio condutor do programa de formação.

Cientes do significado da tarefa que desenvolviam naquele momento histórico, e também das dificuldades, dos limites e das condições precárias, os entrevistados, recuperando suas lembranças, buscam relatar a configuração desse programa de formação, fazendo, ao mesmo tempo, uma autoavaliação, misto de saudosismo, rigor, honestidade política e histórica, com algumas pitadas de ironia.

Com relação ao conteúdo, os cursos de aprofundamento, por exemplo, eram geralmente referenciados em “manuais”, não havendo muita preocupação com a precisão dos conceitos.

A própria noção de mais-valia... você põe uma régua na lousa, começou a trabalhar, 8 horas de trabalho, divide no meio, primeiro é o seu salário, a outra parte não paga, isso é mais-valia (risos), não tinha nenhuma precisão (Entrevistado Y).

Em História, era o comunismo primitivo, que foi para o escravismo, para o feudalismo, e para o capitalismo e, se a gente for bem competente, o nosso socialismo não será nem automático, nem imediato... mas virá. É um grupo que tem essas características, esse formato, essa tradição “empobrecida”; não é a única, mas majoritariamente o grupo tinha essa formação (Entrevistado X).

No que diz respeito à forma dos cursos, os entrevistados afirmam que não havia também uma concepção mais elaborada e nem uma prática uniforme na equipe.

[...] Dizer que tinha uma padronização de uma forma de fazer é forçar a barra. Tinha rudimentos, e isso era aquilo que o Humberto chamava de “saca-rolha”, que a gente não consegue definir bem o que é, mas que na época dava certo. Dava certo, como? Ao invés de ir lá e meter matéria na lousa e checar etc., fazia-se uma coisa dialogada... Como eu trabalhava com adultos no Supletivo noturno e se eu fosse na lousa e metesse a matéria, metade da classe dormia, então dialogar era uma coisa que eu fazia porque era a exigência da situação. Se você não conversar, não for engraçado e não meter o pessoal na roda, você perde 90% da turma. Então eu trabalhava isso muito intuitivamente. O Humberto trabalhava com o tal de “saca-rolha”, mas era o “saca-rolha” mais dirigido... era o “saca-rolha” que botava a rolha para dentro... Mas tinha essa intenção (Entrevistado Y).

O mesmo entrevistado ressalta que, mesmo de forma ainda primitiva, estava presente a busca de estratégias educativas, pois “há uma preocupação com a linguagem, desde o começo tensionada por não poder rebaixar o conteúdo para poder passar, mas tem que tentar achar uma forma fácil para passar o conteúdo complexo”.

Por sua vez, a formação dos formadores também não foge à regra. Naquela época e naquelas circunstâncias, não havia condições favoráveis para a preparação dos quadros formadores, tendo em vista o volume muito grande de trabalho e, por isso, normalmente, para reproduzir um curso, a pessoa disponível acompanhava o monitor, observava o curso, conversava e já deveria estar pronta para executá-lo.

Pode-se depreender desse relato que, talvez, a característica mais marcante dos cursos e das outras atividades de formação é que, via de regra, o esboço inicial costumava ser mais ou menos rudimentar, tanto no conteúdo como na forma, situação que tende a se modificar gradativamente na medida em que os cursos são executados e depois avaliados na equipe. Na verdade, dadas aquelas condições e limites, o coletivo de formação procurou encontrar o conteúdo e a forma mais adequados para constituir uma formação que fosse um dos principais instrumentos de luta da classe, em consonância com a perspectiva combativa e anticapitalista da recém-criada Central Sindical.¹⁵

O “esquecimento” do primeiro período

A reconstituição do trabalho de formação sindical desempenhado tanto pela Secretaria Nacional de Formação quanto pela mais destacada das secretarias estaduais de Formação, a de São Paulo, no período que vai de 1984 a 1986, demonstra não só a existência de um conjunto expressivo de atividades de formação, como também a configuração, guardadas as características específicas da época, de uma política nacional de formação. Ao mesmo tempo, desmente cabalmente a informação contida nos documentos e usualmente aceita no interior da CUT segundo a qual a formação sindical e a política nacional de formação começaram em 1987. Indagada se concordava com essa informação, a secretária nacional de formação do período inicial assim se manifesta:

¹⁵ Na entrevista concedida, com dificuldades para rememorar os fatos em virtude do longo tempo, Lorenzetti reconhece a importância do trabalho de formação desenvolvido pela CUT-SP, mas considera “que não dá para falar que fosse um *programa* no sentido de um programa organizado com uma estratégia, uma concepção; eram mais atividades para responder a uma série de questões da emergência da própria CUT”.

é claro que não concordo, e não concordo, não porque não quero concordar. Não concordo porque não corresponde à realidade dos fatos, e eu acho algo sério distorcer a história. Pode-se dizer que a consolidação, a estruturação mais orgânica da política nacional [de formação] da CUT pode ter ocorrido nesse período [1987], na medida que se consolidou mais a secretaria. Passou a ter um secretário, formadores liberados etc. Ora, mas se a CUT tem uma secretaria de formação, se essa secretaria de formação tem uma proposta que nasce de um encontro nacional de secretários de formação da CUT, portanto, não nasceu nem da cabeça do secretário, no caso, porque não tinha formadores, educadores junto a ele. Ela nasce da experiência da classe nos diversos estados que elaboram diretrizes para uma política nacional [de formação] da CUT e que elabora uma dinâmica para implementação dessa política e elabora uma dinâmica para implementação da formação do programa da CUT, uma secretaria que procura articular as primeiras discussões, como foram priorizadas nesse encontro, sobre a estrutura da CUT e que realiza encontros regionais para discutir a estrutura da CUT e que vão desembocar numa plenária da CUT e são feitos cinco encontros regionais envolvendo todas as CUTs do Brasil, que tem uma preocupação de estar criando a dinâmica de funcionamento democrático das instâncias da CUT, que tem todas as suas propostas a respeito da formação sendo discutidas e aprovadas na executiva [...] dizer que a política de formação da CUT nasce em 87 é desconhecer um período de uma secretaria.

Mas, se os fatos da realidade contestam frontalmente a informação dos documentos oficiais, por que, então, a insistência quase sistemática em afirmar e reafirmar que a formação sindical da CUT começou em 1987? Essa é a pergunta que também fazem a secretária nacional de formação da gestão inicial, os membros da equipe da Secretaria Estadual de Formação de São Paulo e, pelo menos, mais um dos entrevistados que conhecem a história da formação daquele período. Numa tentativa de elaborar uma interpretação que busque explicar a questão, eles são unânimes em vincular o fato ao advento das correntes políticas no in-

terior da CUT. Como vimos no terceiro capítulo, a época que antecede o II CONCURTO, realizado em 1986, é marcada, entre outros fatores, pelo surgimento das duas principais tendências político-ideológicas, a *Articulação Sindical* e a *CUT Pela Base*, que expressam projetos estratégicos diferenciados, cujo desdobramento é a luta política intestina que se estabelece entre elas; divisão essa que se consolida no decorrer desse mesmo CONCURTO. Tal situação de disputa provoca mudanças profundas no ambiente cutista. Aquela “velha” divisão maniqueísta entre “eles” – o sindicalismo pelego, atrelado etc., personificado pela recém-criada CGT (antiga CONCLAT) – e “nós” – o sindicalismo combativo, classista etc., personificado pela CUT – agora é transferida, com outra roupagem, para o interior da própria CUT. Se até então na CUT todos eram “nós”, a partir desse processo há uma separação entre os “vanguardistas” e os “popular-democráticos”.

Vanguardistas são aqueles que agitam um monte, são facilmente identificáveis, falam sempre a mesma coisa, só ficam falando de revolução e ninguém os compreende. E tem os popular-democráticos, classistas e não sei o quê. Esses são democráticos etc. E aí faz o bem e o mal, uma contraposição extremamente mecânica (Entrevistado X).

Segundo o mesmo entrevistado, essa caracterização atinge o espaço da formação sindical de tal maneira que um dos formadores chega a elaborar uma “cartilha” contendo um quadro de identificação e reconhecimento dos militantes de cada um dos espectros: “o cara que vier com discurso pronto, agressivo, falando histericamente é vanguardista; agora o cara que vier com a preocupação de ouvir o outro, incorporar coisas, é democrático, popular, de massas [...]” (idem).

Referindo-se ao mesmo fenômeno, que a partir de 1986 se dissemina no interior da CUT, Ana Lúcia da Silva relata em detalhes a publicação de um artigo às vésperas do III CONCURTO (1988), escrito por Aluizio Mercadante e ilustrado com fotos, onde se faz a mesma caracterização.¹⁶ No texto,

¹⁶ Ana Lúcia chegou a escrever uma resposta e depois resolveu não publicar, o que, segundo ela, “foi um erro histórico”.

eles representavam, queriam a CUT de massas, democrática, pela base etc., aquela clássica formulação deles. E os outros queriam... a CUT de vanguarda, partidarizada etc., e isso virou um inferno no Brasil inteiro... Esse artigo é interessantíssimo, porque ele acabou não sendo um artigo só, acabou virando uma formulação que em todas as CUTs que você ia, no 3o Congresso da CUT, virou aquela receita, pápápá... se repetia essa polarização que ele fez, que é completamente artificial, é uma construção para unificar os campos e polarizar. É um texto que é expressão de toda uma análise que eles andaram fazendo no Brasil inteiro, em todo lugar tinha essa demarcação que ele fez, completamente arbitrária, uma coisa que não tem nada a ver com o mundo real (Ana Lúcia).

Ainda segundo a mesma secretária nacional de Formação, as correntes políticas da CUT, que expressam projetos distintos, não nasceram em 1986, mas se explicitam e se consolidam a partir daí, pois estavam presentes, mesmo que de forma latente, desde a criação da Central, já que esta foi constituída por diferentes agrupamentos sociais e políticos.

Com o aparecimento ou, se se quiser, com a explicitação das duas principais tendências políticas, as direções da CUT nos diversos âmbitos e, por conseguinte, a ocupação dos cargos das secretarias, especialmente aquelas consideradas estratégicas, passam a ser alvo de disputa. Na prática começa a se engendrar a *política do alinhamento*. Sem entrar nos detalhes, essa foi a razão central da “saída” e desmantelamento, em 1986, da primeira equipe de formação da CUT-SP.¹⁷ Coincidentemente, nesse mesmo momento é criada a primeira escola de formação, o Instituto Cajamar (INCA), trazendo consigo duas curiosidades. Primeiramente que, embora a formação sindical, como foi relatado até agora, estivesse sendo construída por dentro da CUT, inclusive com a imprescindível contribuição de algumas instituições que praticamente se desmancharam para integrar-se na própria Central, o INCA foi criado por fora da CUT, como instituto autônomo, que faria convênios com a CUT para formar seus militantes; e em segundo

¹⁷ Parte desse grupo voltou a compor a equipe do 13 de Maio – NEP (Núcleo de Educação Popular), de onde tinha se originado.

lugar, nem a secretária nacional de formação da época de sua criação nem o secretário executivo e a equipe de formação da CUT-SP, estado sede da nova escola, ficaram sabendo de seu processo de constituição, dele só tomando ciência nas vésperas de sua inauguração.¹⁸ Ana Lúcia da Silva afirma que “quando soube, já estava praticamente criado” e que “nunca foi nada falado publicamente nas instâncias da CUT”.¹⁹ Um dos membros da equipe de formação da CUT-SP conta que ficou sabendo através do próprio convite de inauguração do Instituto, afixado no mural da sede estadual.

Tudo isso demonstra, segundo a interpretação desses entrevistados, que a fundação do INCA por fora da CUT faz parte da *política de disputa e alinhamento* de uma das correntes políticas, que constitui a sua escola de formação sob seu controle político. Tanto é verdade que a outra corrente vai criar, no ano seguinte, a sua escola, o *Nativo da Natividade*. Dessa forma, a tendência política que viria a se tornar majoritária, a Articulação Sindical, poderia garantir a formação dos militantes segundo sua orientação política, independentemente de quem ou de que corrente política viesse a controlar as secretarias de formação, nacional e estaduais, e ao mesmo tempo, conseguiria neutralizar os *não alinhados* da secretaria nacional e de algumas secretarias estaduais, como a de São Paulo, e, portanto, o trabalho de formação realizado até então.²⁰

Por outro lado, no II CONCURT, em 1986, como a Articulação Sindical foi majoritária e a formação sindical passou a ser considerada uma das cinco prioridades da Central, a Secretaria Nacional de Formação ficou sob responsabilidade dessa tendência política,²¹ na

¹⁸ Essa foi a “gota d’água” na saída da equipe de formação da CUT-SP.

¹⁹ Por isso, ela crê “que a maioria, um número substancial de militantes, que não eram os militantes do dia a dia ali de São Paulo, do resto do Brasil, quando ficaram sabendo o Cajamar já era uma realidade”.

²⁰ Voltarei a essa questão mais adiante, quando abordarei as escolas de formação.

²¹ Na entrevista que me concedeu, a ex-secretária nacional de formação relata como foi esse processo durante o II CONCURT, segundo sua interpretação, como o veto a seu nome acabou sendo o pretexto encontrado pela tendência que seria majoritária para a constituição de duas chapas, rompendo assim uma tradição corrente na CUT de formação das direções pelo consenso, e não pela disputa de chapas.

pessoa de Jorge Lorenzetti, que ficou no cargo por três gestões.²²

Com esse elemento interpretativo, é possível, quiçá, começar a entender a razão pela qual esse período da formação sindical, tão profícuo, seja sistematicamente desconsiderado. Embora observando que, na gestão da Ana Lúcia da Silva, a formação tinha um “caráter doutrinário e ideológico”, Claudio Nascimento, um dos raros militantes que trabalha, estuda e escreve sobre formação sindical, vem tentando há muito tempo resgatar esse período e avalia que tal desconsideração se deve ao fato de que “como a companheira [Ana Lúcia] era trotskista²³ e depois vem uma outra tendência e assume..., infelizmente houve um sectarismo tremendo”, é como “se se adotas-se uma determinada linha chinesa, que das fotos se apagava algumas pessoas depois de alguns anos que caíram em desgraça”. Para ele, o resultado é que “ou se desqualifica ou se omite tudo o que foi feito antes, principalmente o que foi feito por pessoas que tinham outra concepção política, ideológica”.²⁴

Indo na mesma linha de raciocínio, a própria secretária nacional de Formação faz a seguinte avaliação a respeito do “esquecimento” do período de sua gestão:

²² O entrevistado Z afirma que, a partir desse congresso, “já começa a prevalecer essa lógica, de que as secretarias ditas estratégicas, tesouraria, secretaria geral e a formação, como sempre foi na intenção uma secretaria estratégica, acabam ficando com a força majoritária”.

²³ Essa é a informação que Cláudio Nascimento tem, mas que não corresponde à verdade. Na entrevista concedida, a secretária fez um longo e minucioso depoimento de sua militância, inclusive anterior ao nascimento da CUT, informando que não tinha vínculo de filiação com nenhuma corrente político-ideológica, e não havia nenhuma razão para que “escondesse” tal informação. Além do mais, a “rotulação” dos militantes é prática corrente na Central, utilizada, principalmente, na disputa entre adversários políticos.

²⁴ Também o entrevistado Z comenta que “um sentimento que eu tenho [é que] parece que não tinha muito interesse em se divulgar o que foi feito naquela época. A impressão que a gente tem é que não teve nada naquele período, depois, quando se vai buscar os registros, se vê que teve um início de uma política de formação, a gente não consegue montar o que foi feito de programas, que lógica eles tinham, a gente não consegue montar isso, como a gente tem hoje registrado, mas hoje a gente tem informação de que tinha trabalho de formação naquele período”.

eu acho que esse esquecimento não é apenas um esquecimento, diríamos assim, uma distração histórica. É um esquecimento proposital, no sentido que, a partir de 87 vai se consolidar... até 86 há um embate no interior da CUT, que talvez os próprios protagonistas não tinham consciência dele, sobre as diferentes possibilidades da formação, e tinha um embate, mesmo que não tivesse consciência sobre o caminho estratégico da CUT. Ora, quando uma concepção de CUT se torna hegemônica, uma das formas equivocadas de se entender hegemonia e democracia, que é própria da formação da classe trabalhadora, que foi dentro do stalinismo, é silenciar aquelas propostas que foram, diríamos, derrotadas, que foram propostas que se tornaram minoritárias, derrotadas não no sentido de que desapareceram, mas são propostas minoritárias. Ora, esse mecanismo, inclusive, é o mecanismo da classe dominante; além dos trabalhadores, em determinados momentos sofrerem derrotas nas suas reivindicações, se silencia também sobre a existência dessas propostas, as propostas são derrotadas e se silencia sobre a existência dessas propostas. Eu acho que é incorrer na mesma mecânica de funcionamento da classe dominante, de além de sua proposta se tornar hegemônica, querer silenciar que existiam outras propostas. A proposta que estava sendo encaminhada era formulada democraticamente, porque percorria todas as instâncias da CUT, se buscava formular uma política nacional [de formação] para a CUT que estivesse de acordo com seus princípios, quer dizer, vamos elaborar planos de formação que levem a classe trabalhadora a assumir cada vez mais profundamente os princípios da CUT, ou seja, as razões pelas quais a CUT tinha sido criada, uma entidade classista, de luta, de massas, anticapitalista. A política de formação tinha essa perspectiva e estava sendo implementada, coerentemente com a proposta que tinha sido aprovada no congresso da CUT, quer dizer, não era uma política de formação que vinha da cabeça de quem estava, no momento, à frente da secretaria. Era um respeito às deliberações das instâncias da CUT. Eu não tive mais contato com a CUT, propositadamente, e soube há uns dois anos atrás que um assessor da própria secretaria, ao entrar na CUT nacional, se deu conta que exis-

tia um silêncio, e a periodização da história da formação da CUT silenciava sobre esse período. Eu sei que ele se chama Claudio Nascimento e ele fez um texto em que tentava recuperar a história tal como ela ocorreu e não como alguns gostariam que ela tivesse ocorrido. Ele retomou, colocou no seu devido processo esse período da formação da CUT. De outro lado, se tivesse ocorrido isso, era extremamente grave para a CUT que, ela, que foi fundada em 1983, só tivesse pensado em formação em 1987. Se querem continuar periodizando, continuem, mas, por uma questão de respeito à história da classe trabalhadora, eles teriam que explicar por que a CUT ficou quatro anos sem ter uma política de formação. Uma das duas explicações eles têm que dar. Ou existia um trabalho, estava começando a construir um trabalho, no período mais difícil, inclusive no período de maior ascenso da luta de classes no país, mesmo nessas condições estava se formulando uma política nacional a partir das bases, uma política nacional de formação, com todas as dificuldades, sem recursos, sem gente liberada, sem que o secretário morasse em S. Paulo, o secretário foi eleito democraticamente no congresso, através de voto. Isso é um lado. O outro lado é se quer continuar dizendo que não teve, então acho que qualquer pessoa vai ter que explicar por que não teve e, se não teve, é um desrespeito às deliberações da CUT. Existia uma deliberação de congresso, um estatuto para se fazer cumprir, princípios que se tinha que discutir com a classe e aprofundar, existia um secretário eleito em congresso e não se fez nada nesse período? A classe merece uma explicação. Cabe a quem está fazendo esse tipo de análise que se explique, porque acho que isso não é um problema com o secretário, esqueça o nome do secretário. É um desrespeito à classe.

4.1.2 A gestão 1986-1994 e a nova configuração da formação sindical

No II CONCUR, realizado em julho-agosto de 1986, a formação sindical é eleita uma das cinco prioridades da CUT e Jorge Lorenzetti, diretor da Associação Brasileira de Enfermagem e professor de enfer-

magem da Universidade Federal de Santa Catarina, assume a Secretaria Nacional de Formação (SNF), é reconduzido ao mesmo cargo por mais duas gestões e fica até o V CONCURTO, em maio de 1994. São, portanto, 8 anos de mandato frente à Secretaria. O secretário passou a contar com uma equipe de dedicação integral constituída de dois assessores e um agente administrativo, além de possíveis colaboradores.

Segundo o próprio secretário nacional de Formação, na época foi desenvolvido, metodologicamente, “um processo de fazer um roteiro pequeno e seminários regionais e estaduais e identificar quais eram as demandas e expectativas que os sindicatos, as CUTs estaduais, os movimentos sindicais da CUT existentes tinham para a formação”. Para ele,

foi deste processo que nasceu a *primeira* elaboração de uma política nacional de formação, deste processo de envolvimento, de seminários... aí nasceu aquela estrutura de uma *primeira PNF*, princípios da PNF, a filosofia, os elementos de fundo, objetivos, quais eram as prioridades e das prioridades desembocou nos primeiros programas nacionais de formação da CUT²⁵ (Grifos meus.).

Vejamos mais de perto, através do rastreamento dos documentos, como se deu esse processo.

A constituição dos programas de formação

“O Plano de Trabalho da SNF para 1987” elenca as “metas prioritárias, os princípios para uma política nacional de formação, a estratégia de implantação da PNF, as prioridades e a organização da SNF”.

As metas definidas foram:

- promover a definição e implantação da Política Nacional de Formação da CUT, assegurando atividades permanentes de formação político-sindical;

²⁵ É importante observar que, embora tal procedimento seja idêntico àquele utilizado pela secretaria anterior, se afirma que ele, e não aquele anterior, deu origem à *primeira* política nacional de formação.

- estruturar a Secretaria Nacional de Formação e apoiar a estruturação e funcionamento das secretarias estaduais e regionais;²⁶
- oferecer atividades de formação de acordo com as prioridades políticas da CUT;
- participar da coordenação de todos os encontros, seminários e conferências a serem realizadas pela CUT (CUT, 1987a, p. 1).

Tanto nesse como nos outros documentos iniciais dessa nova gestão, é possível vislumbrar as linhas norteadoras da formação sindical, que foram batizadas de “princípios para uma política nacional de formação”. Percebe-se claramente que estão em total conformidade com os princípios da própria Central, bem como com a estratégia política do período inicial, de caráter classista e anticapitalista/socialista e, pelo menos nesse aspecto, expressam uma linha de continuidade com a política de formação que fora implementada até então. No referido plano para 1987, são elencados dez princípios, sendo que dois deles merecem especial atenção. O nº 2 afirma que “a *concepção classista* da sociedade e a defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora será o *eixo central ou pano de fundo de toda a programação da formação* da CUT”; e o nº 4 complementa, assegurando que “a reflexão sobre a *história da luta de classes* no mundo deve ser a principal fonte de saber para o entendimento da realidade e as perspectivas futuras da luta dos trabalhadores. Desta forma, *o conhecimento e o estudo do capitalismo e do socialismo devem ser preocupação permanente da formação* da CUT” (CUT, 1987a, p. 2. Grifos meus).

Com o objetivo de viabilizar tais princípios, a programação das atividades de formação devia obedecer a três eixos permanentes: “*economia política básica, sindicalismo e planejamento e administração sindical*” (idem, op. cit, p. 8). Todavia, ao se fazer um cotejamento desses três eixos com os princípios da formação, pode-se inferir que o de “economia política básica” é, sem dúvida, o principal e determinan-

²⁶ De acordo com a análise feita anteriormente, as duas primeiras metas, da forma como estão apresentadas, sugerem que não havia uma Secretaria Nacional de Formação e nem qualquer discussão a respeito de uma Política Nacional de Formação.

te entre eles. Por essa razão, faz-se necessário rastrear sua evolução.

O documento de Avaliação das atividades da SFN/CUT – 1987 confirma a escolha daqueles três eixos temáticos permanentes e acrescenta eixos temáticos conjunturais que deveriam se realizar através de “seminários sobre temas de acordo com a evolução da conjuntura e das prioridades políticas da CUT” (CUT, 1987b, p. 4). No entanto, ao se referir aos eixos permanentes, reconhece que, em 1987, só foi desenvolvido aquele sobre sindicalismo, tendo em vista que a SNF/CUT “não teve fôlego para desenvolver os eixos de economia política básica e planejamento, administração e ação sindical, temas que deverão merecer nossa atenção e concentração de esforços até o final de 1988” (idem, op. cit., p. 6).²⁷

Em 1988, porém, deixa de existir a divisão em eixos permanentes e conjunturais, cedendo lugar ao que foi denominado de eixos prioritários de formação. O Plano de Trabalho da Secretaria Nacional de Formação deste ano apresenta cinco eixos: “1) Concepção e prática sindical da CUT; 2) Planejamento e administração sindical cutista; 3) Economia política básica²⁸; 4) Apoio ao desenvolvimento das lutas prioritárias da CUT; e 5) Desenvolvimento de uma linha metodológica de formação da CUT” (CUT, 1988a, p. 2). Praticamente todo o documento se dedica a oferecer propostas de atividades de formação com o objetivo de realizar cada um dos eixos prioritários, sendo que para o de “Economia política básica” não se propôs nenhum curso ou seminário, mas “a constituição de um grupo de trabalho, em nível nacional, coordenado pela Secretaria Nacional de Formação, para discutir e preparar um programa nacional de formação para este eixo prioritário” (idem, op. cit., p. 8-9). Contudo, o Relatório do Seminário Nacional de Formação (realizado em março de 1989), ao se referir aos cinco eixos propostos em 1988, reconhece que “no desenvolvimento desses eixos o 2º (Planejamento e administração sindical) e o 3º (Economia política básica) ficaram prejudicados e nenhuma atividade foi realizada, devido ao envolvimento de toda a nossa equipe na preparação e organização do 3º CONCUT” (CUT, 1989a,

²⁷ Esta avaliação aparece diversas vezes no documento referido.

²⁸ Tal eixo deve “englobar a compreensão e domínio dos elementos fundamentais da sociedade capitalista em que vivemos e as bases do socialismo” (CUT, 1987b, p. 6).

p. 2). E o Balanço das Atividades da SNF/CUT – 88 informa que, “com a reestruturação total dos programas de cursos do Instituto Cajamar, [o tema “Economia política básica”] foi incluído nos cursos intermediários para dirigentes e lideranças sindicais” (CUT, 1988c, p. 7). O resultado disso é claramente perceptível no ano seguinte. O Plano de Trabalho da Secretaria Nacional de Formação da CUT 1989, sem fazer qualquer análise ou apresentar alguma justificativa, reduz os cinco eixos prioritários para quatro, retirando justamente o eixo “Economia política básica”²⁹ e remetendo a discussão sobre *noções de economia política* para o eixo “Concepção, prática e estrutura sindical da CUT” [CPES] (cf. CUT, 1989b, p. 4).

Dessa forma, o eixo prioritário e permanente de “Economia política básica”, que do ponto de vista metodológico e político era reconhecido como determinante em relação ao conjunto de programas de formação, sai de cena sem nunca ter sido satisfatoriamente realizado, pelo menos a partir de 1987, e seu conteúdo é despachado para o eixo de CPES, o que desloca nossa atenção para este último.

Desde o início, somado o conteúdo específico de sua temática, o eixo “Concepção, prática e estrutura sindical da CUT”³⁰ dividia, de maneira complementar, com o de “Economia política básica” a discussão e análise das questões fundamentais da sociedade vigente, palco da luta entre as classes sociais. Além disso, a partir de 1988 serviu como base conteudística principal do Programa de Formação de Monitores (Formadores). Tal confluência acabou por transformá-lo, gradativamente, no eixo basilar da formação cutista.

²⁹ De fato, isto é confirmado pelo documento Política Nacional de Formação da CUT (sem data, mas que as referências textuais indicam ser de 1989), quando, ao considerar a consolidação de algumas diretrizes fundamentais da política de formação da CUT nos três anos de experiência, afirma que, “apesar das dificuldades, tem se desenvolvido um programa tendo como eixos a concepção, prática e estrutura sindical da CUT, e o planejamento e administração da ação sindical cutista, ao mesmo tempo que se realizam programas tendo como eixos as prioridades políticas conjunturais e as questões específicas mais importantes” (CUT, 1989d, p. 3).

³⁰ Nos primeiros anos chamava-se “Concepção e prática sindical da CUT”. Em 1990 recebeu a denominação de “Concepção, prática e estrutura sindical da CUT” (CPES) e, posteriormente, “Concepção, estrutura e prática sindical da CUT” (CEPS).

O Plano de Trabalho da Secretaria Nacional de Formação da CUT de 1988 aponta que o eixo “Concepção e prática sindical da CUT” deve englobar, “entre outras questões, a história da luta dos trabalhadores, no Brasil e no mundo, análise classista da sociedade, análise de conjuntura, estrutura sindical, concepção e práticas sindicais, papel do sindicato/Central Sindical na luta de classes e relação sindicato e partido” (CUT, 1988a, p. 2).

Para atingir tais objetivos, foram concebidos cursos em dois níveis “para capacitação de lideranças do movimento sindical”, com os seguintes pontos programáticos:

Nível I

- Classes sociais e método de análise
- Instrumental de análise de conjuntura
- História do movimento operário no Brasil
- História do movimento operário internacional
- Estrutura sindical
- Estado e ideologia
- Relação sindicato e partido

Nível II

- Estrutura de classes no Brasil
 - Estudo de caso para análise de conjuntura
 - Política de alianças
 - Estrutura sindical
 - Concepção e prática de ação do movimento sindical.
- (CUT, 1988a, p. 4-5).

No ano seguinte, não há grandes modificações além da incorporação, como já vimos, de noções de economia política, que foram agregadas no curso de Nível II (cf. CUT, 1989b, p. 10). Tal situação, porém, se altera em 1990, ano que apresenta um fato curioso e importante, que merece ser destacado. Nesse ano há três documentos diferentes a respeito do mesmo objeto, cujos títulos são: Plano de Tra-

balho da Secretaria Nacional de Formação da Central Única dos Trabalhadores –1990 (CUT, 1990b), Avaliação das Atividades da Secretaria Nacional de Formação em 1989 – Plano de Trabalho da Secretaria Nacional de Formação para 1990 (CUT, 1990c) e Plano de Trabalho da Secretaria Nacional de Formação 1990 (CUT, 1990d). O primeiro deles – pelo que tudo indica, é, de fato, o primeiro a ser elaborado – confirma, para o curso de “Concepção, prática e estrutura sindical da CUT” (CPES), os mesmos pontos programáticos dos anos anteriores, inclusive com a presença de economia política no curso de Nível II. Entretanto, no segundo documento, há uma alteração substantiva no conteúdo do curso, que ficou assim delineado:

Nível I

- Levantamento da prática sindical
- Discussão sobre as diferentes experiências sindicais da CUT
- Concepções do movimento sindical
- Concepção sindical da CUT (3o Concut)
- Estrutura sindical
- História e mudanças na constituição
- Estrutura sindical da CUT
- Desafios para implantação da proposta da CUT.³¹

Nível II

- Levantamento das experiências das formas de luta e organização dos trabalhadores brasileiros
- Instrumental de análise de conjuntura
- Noções sobre estratégia e tática do movimento sindical
- Estrutura sindical da CUT
- Discussão sobre formas de luta e organização na proposta do contrato coletivo de trabalho articulado
- Desafios da implantação da proposta da CUT (CUT, 1990c, p. 20-21)

³¹ Este mesmo conteúdo foi proposto no Plano de Trabalho–1991.

Como se pode observar, em comparação com o primeiro documento e, portanto, com os anos anteriores, houve uma redefinição no enfoque global do curso, sendo retiradas ou substituídas as temáticas referentes às classes sociais, ao Estado e à ideologia, à história do movimento operário no Brasil e no mundo e, principalmente, à economia política. É esse mesmo conteúdo, expressando este novo enfoque, que está presente no terceiro documento, editado em forma de revista.³² Ou seja, foram suprimidos alguns temas fundamentais, que mesmo precariamente compunham o conteúdo do próprio curso de CPES desde o seu início, como também o que havia restado da proposta do temário acerca de economia política, que havia sido remetido para este curso e agora desaparece definitivamente, mesmo como mera proposta, do conjunto de programas de formação, sem nunca ter sido realizado no período posterior a 1987. Na verdade, isto significa, ainda que jamais tenha sido explicitado, não só uma mudança de rumo no curso de CPES mas, principalmente uma alteração e redefinição dos princípios originais da formação sindical cutista, mencionados anteriormente, tendo em vista que os conteúdos suprimidos representavam a materialização daqueles princípios.

A avaliação das atividades de formação realizadas em 1990 confirma o prognóstico feito anteriormente. O documento Avaliação 1990 – Plano de Trabalho 1991 informa que foram realizados seis cursos de CPES – Nível I em 1990,³³ cujo temário compreendeu:

- O que é concepção sindical
- Problemas na concepção e prática cutistas

³² A partir deste, todos os planos de trabalho dos anos seguintes foram editados no formato de revista.

³³ Estavam programados também quatro cursos de CEPS, Nível II. “Porém, ao se buscar as modificações para estruturar o programa de cursos, entendeu-se que não havia acúmulo suficiente para a realização de um programa de qualidade, que fosse ao mesmo tempo sequência e aprofundamento dos conteúdos dos cursos de CPES-I. Decidimos então pelo seu cancelamento e consequente aprofundamento de discussão dos temas visando a sua implantação talvez em 1991” (idem, op. cit., p. 8).

- História das concepções sindicais no Brasil
- Concepção, prática e estrutura sindical da CUT (CPES):
 - Sindicalismo classista, democrático e de massas
 - Federação x Departamento
 - Autonomia x Estrutura oficial
 - Unidade x Unicidade
- História da criação da CUT (CUT, 1991a, p. 4-5)

No entanto, o mesmo documento, ao elaborar o Plano de Trabalho para 1991, propõe, para o curso de CEPS,³⁴ Nível I, o mesmo conteúdo que aquele sugerido no Plano de Trabalho do ano anterior,³⁵ com o objetivo de atingir os “membros da direção nacional, direções estaduais e regionais, dirigentes e lideranças de sindicatos e oposições reconhecidas” (CUT, 1991a, p. 51).

Por sua vez, o Relatório do V Encontro Nacional de Formação (V ENAFOR), realizado no final de 1991, embora reconheça que “a maioria dos programas não estão implantados nacionalmente, e portanto é preciso começar a fazê-lo em 1992” (CUT, 1991f, p. 21), assegura que o programa de CEPS “é o mais consolidado e implantado da

³⁴ Conforme mencionado anteriormente, a partir dessa data o curso passou a se chamar “*Concepção, estrutura e prática sindical da CUT*” (CEPS).

³⁵ Os conteúdos efetivamente trabalhados no curso de CEPS, como também em todos os outros cursos, ficavam a cargo das instâncias que realizavam a formação sindical – as escolas e eventualmente as secretarias estaduais de formação. Cabia à secretaria nacional de formação e aos fóruns onde se discutia e elaborava a política nacional de formação – ENAFOR, CONAFOR etc. – somente a apresentação de uma espécie de ementa ou, no máximo, um esboço de programa dos cursos. Dessa forma, como meu objetivo não é analisar os conteúdos que foram efetivamente trabalhados, e sim demonstrar que houve uma redefinição da política nacional de formação, ou melhor, uma mudança na concepção de formação da CUT, lancei mão de um conjunto de instrumentos para buscar fundamentar minha posição – mudança na grade e nas “ementas” dos cursos, análises apresentadas nos documentos oficiais da formação sindical e de autores que a discutem, depoimentos etc.

Política de Formação da CUT. Continua sendo um programa estratégico e ‘porta de entrada’ para os outros programas, uma vez que necessitamos avançar ainda mais no projeto sindical da CUT”.³⁶ Na sequência, afirma que “entre os avanços mais significativos, destacou-se a experiência de formação do Instituto Cajamar, onde foi reestruturado o curso de CEPS nível I do ponto de vista do conteúdo e metodologia, dando um novo tratamento à história e à abordagem das concepções sindicais...” (idem, op. cit., p. 5).

Dessa forma, quando, em 1991, os eixos prioritários se converteram em *programas de formação*, o programa de CEPS, com essa nova roupagem e esse novo caráter, passa a ser referência básica, assumindo, assim, o papel de carro-chefe³⁷ de uma grade composta pelos seguintes programas:

- 1) Concepção, Estrutura e Prática Sindical da CUT (CEPS)
- 2) Negociação e Contratação Coletiva
- 3) Planejamento e Administração Sindical Cutista
- 4) Processo de Trabalho e Organização Sindical de Base
- 5) Comunicação e Expressão Sindical
- 6) Formação para a Direção Nacional da CUT
- 7) Formação sobre a Questão Rural
- 8) Formação sobre a Questão da Mulher Trabalhadora
- 9) Recursos Humanos, Pedagógicos e Metodologia no Trabalho de Formação Cutista
- 10) Apoio à Estruturação das Secretarias Estaduais de Formação

³⁶ *O Plano Nacional de Formação da CUT 1992* confirma tal posição: “sendo o programa que, dentro da PNF, debate o projeto sindical da CUT, ou seja, sua identidade política e orgânica, o CEPS torna-se cada vez mais a base dos demais programas, sendo a ‘porta de entrada’ da PNF. É preciso portanto debater como se dá a sua relação com os demais programas e como os elementos de CEPS interpenetram as suas várias temáticas” (CUT, 1992a, p. 5).

³⁷ De fato, desde o início o programa de CEPS teve um papel fundamental, o que está exposto em diversos documentos e textos e é corroborado, na entrevista, pelo próprio Secretário Nacional de Formação da época.

da CUT e às Escolas

11) Cooperação e Intercâmbio Nacional e Internacional

Nos anos seguintes, houve algumas pequenas mudanças, de tal maneira que, em 1994, chegou-se a um Plano de Trabalho composto por dez programas:

- 1) Concepção, Estrutura e Prática Sindical da CUT (CEPS)
- 2) Negociação Coletiva (NC)
- 3) Planejamento e Administração Sindical Cutista (PASC)
- 4) Processo de Trabalho e Organização no Local de Trabalho (PT/OLT)
- 5) Formação das Direções (FD)
- 6) Relações Sociais entre Homens e Mulheres (RSHM)
- 7) Formação para Trabalhadores Rurais (FTR)
- 8) Formação de Formadores (FF)
- 9) Cooperação e Intercâmbio Nacional e Internacional (CINI)
- 10) Memória e Documentação da CUT (MD)³⁸

Esta é a *espinha dorsal* que, com pequenas alterações, vai constituindo a formação sindical cutista, cujos principais desafios passam a ser a realização de todos os programas ou ainda a elaboração de currículos mínimos de âmbito nacional para cada um deles.³⁹

Organização e gestão

Para a construção e sustentação de toda a Política Nacional de Formação (PNF), foram criadas, neste período, estruturas e fóruns de

³⁸ O entrevistado Z classifica os programas de formação em dois tipos: os programas *temáticos*, tais como o CEPS, NC, etc.; e os programas *de público*, voltados para um determinado público, como Formação para trabalhadores rurais, Formação das direções, etc.

³⁹ Em 1993, elaborou-se um currículo mínimo para o programa de CEPS dividido em quatro níveis, sendo os dois primeiros concebidos como básicos e os dois últimos como de aprofundamento (cf. CUT, 1993a : 05-6).

organização e gestão (cf. *Forma & Conteúdo*, 1994, p. 40).

a) Estruturas

A organização convencional das atividades de formação ficaram a cargo das seguintes instâncias:

- Secretaria Nacional de Formação (SNF)
- Secretarias Estaduais de Formação (SEFs)
- Secretarias Regionais de Formação (SRFs)
- Departamentos/Federações e Confederações
- Sindicatos
- Escolas de Formação

b) Fóruns de decisão

Formalmente, naquele período, os rumos da PNF eram definidos pelo Congresso e Plenárias Nacionais, Direção Nacional e pela Executiva Nacional, em ordem decrescente de importância. A partir daí, formalmente, as decisões cabem aos fóruns específicos de formação:

- Encontros Nacionais de Formação (ENAFOR).
- Coletivo Nacional de Formação (CONAFOR).
- Coordenações Nacionais (vide Quadro 2).

4.1.3 As escolas de formação: o sinuoso caminho de hegemonização das escolas *orgânicas*

Embora as estruturas e os fóruns, citados anteriormente, tenham sido responsáveis pela organização e gestão da formação, foram as escolas de formação que se constituíram como instância privilegiada, mas não única, de *realização* das atividades de formação. Podem ser classificadas em dois tipos: as *escolas conveniadas* que, embora tenham sido criadas por setores do movimento sindical cutista, gozavam de autonomia administrativa e jurídica em relação à CUT; e, em segun-

do lugar, as chamadas *escolas orgânicas*, que foram criadas com total organicidade à CUT (formativa, administrativa, jurídica e financeira). Em 1994, eram sete no total, mais uma que se encontrava em processo de discussão e um coletivo de formação,⁴⁰ conforme Quadro 3.

Como já foi visto anteriormente, no primeiro período, que vai de 1984 a 1986, a formação sindical era feita no interior da própria CUT, balizada pela estratégia política da época e valendo-se da estrutura e dos instrumentos formativos que foram sendo gradativamente construídos. A partir de 1986/67 e nos anos subsequentes, praticamente toda formação passou a ser realizada pelas escolas conveniadas, basicamente pelo Instituto Cajamar,⁴¹ sediado em São Paulo, que surgiu em 1986, e pela Escola Sindical Sete de Outubro, localizada em Belo Horizonte, que iniciou suas atividades em 1988.⁴² Contudo, na virada daquela década começa a ganhar corpo a ideia de criação de escolas que pertencessem à estrutura interna da CUT. Com efeito, em 1989-1990 são fundadas as duas primeiras escolas chamadas *orgânicas*, a Escola Sul e a Escola Norte, que começaram a funcionar, ambas, em 1991. Outras escolas *orgânicas* foram sendo criadas ao longo dos anos 90 (conforme Quadro 3),⁴³ inclusive a Escola São Paulo, que açambarcou o trabalho de formação sindical até então realizado pelo Instituto Cajamar,⁴⁴ ao mesmo tempo em que a Escola 7 de Outubro, originalmente uma escola *conveniada*, passou a ser *orgânica*. O que aconteceu a partir de

⁴⁰ Além de vários números da revista *Forma & Conteúdo*, o livro *Avaliação externa da Política Nacional de Formação da CUT* (CUT, 1997) traz um breve histórico e uma caracterização das principais escolas de formação.

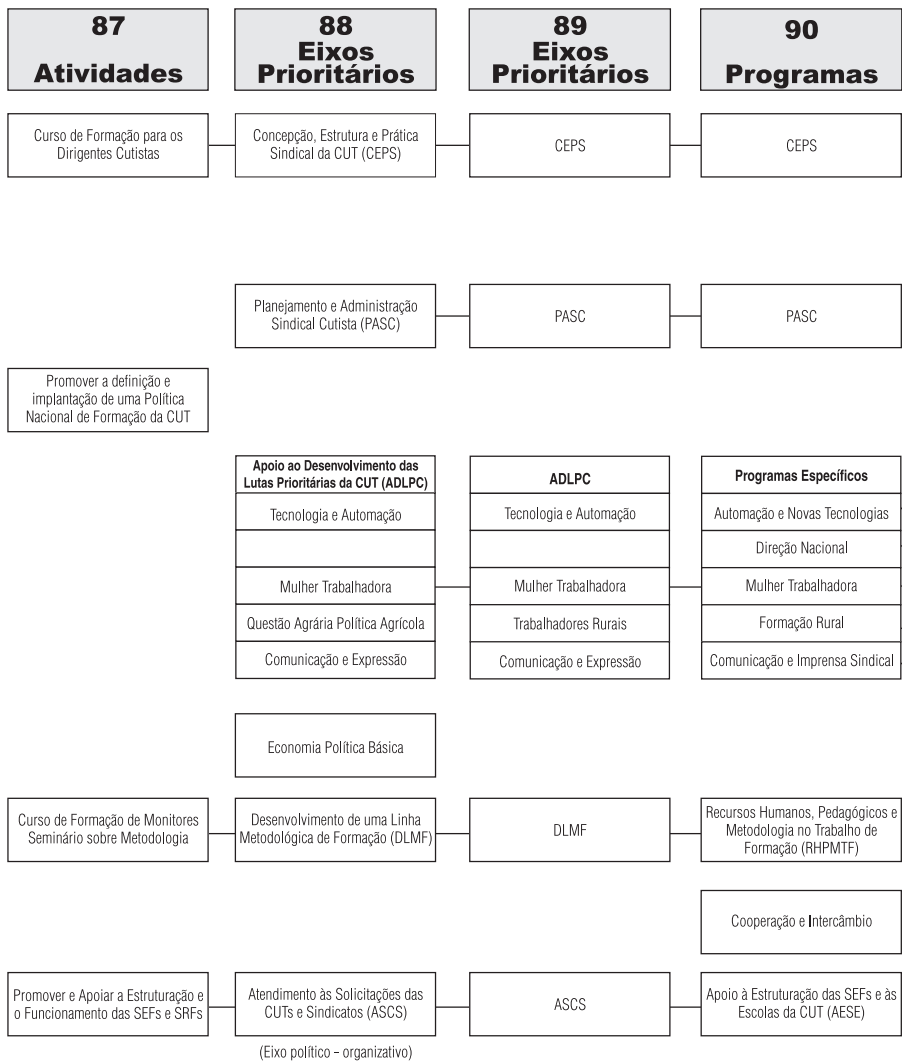
⁴¹ A respeito do histórico e da experiência formativa desenvolvida pelo INCA vide, entre outros, Fonseca (1996).

⁴² Outras escolas “de fora” da estrutura da CUT também disputaram e ainda disputam a formação dos militantes cutistas, sem ter nenhum convênio formal com a CUT.

⁴³ Algumas escolas orgânicas conseguiram se estruturar e ter um funcionamento regular, como é o caso da Escola Sul e da Sete de Outubro, e outras têm tido uma trajetória bastante irregular; algumas, até, praticamente deixaram de funcionar por certos períodos, conforme será visto mais adiante.

⁴⁴ Com a criação da Escola São Paulo da CUT, o Instituto Cajamar deixou de desenvolver o trabalho de formação sindical. Em meados dos anos 90, por diversas razões, a crise do Instituto, que já vinha se arrastando há algum tempo, se agudiza, de tal maneira que, em 1998, o INCA praticamente deixa de existir.

Quadro 1
Evolução dos programas de formação



91 Programas	92 Programas	93 Programas	94 Programas
CEPS	CEPS	CEPS	CEPS
Negociação e Contratação Coletiva (NCC)	Negociação Coletiva (NC)	NC	NC
PASC	PASC	PASC	PASC
Processo de trabalho e Organização Sindical de Base (PT-QSB)	PT-QSB	Processo de Trabalho e Organização no Local de Trabalho (PT-OLT)	PT-OLT
Formação para a Direção Nacional	Formação de e das Direções (FD)	FD	FD
Questão da Mulher Trabalhadora	Relações Sociais entre Homens e Mulheres (RSHM)	RSHM	RSHM
Questão Rural		Formação para Trabalhadores Rurais (FTR)	FTR
Comunicação e Expressão Sindical (CES)	CES		
RHPMTF	RHPMTF	RHPMTF	Formação de Formadores (FF)
Cooperação e Intercâmbio Nacional e Internacional (CINI)	CINI	CINI	CINI
AESE*	Memória e Documentação (MD)	MD	MD

* A partir de 1992 passou a ser o eixo da organização e gestão da PNF

Fonte: *Forma & Conteúdo* nº 6.

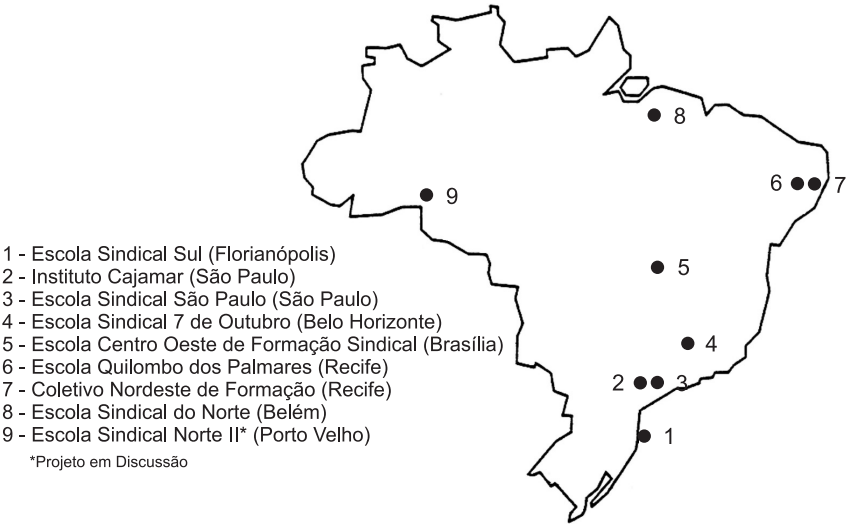
Quadro 2

Representação esquemática da gestão da PNF

Instâncias da CUT Estadual		Encontro Estadual de Formação		Coletivo Estadual de Formação		Secretaria Estadual de Formação	
Instâncias da CUT Nacional		ENAFOR		CONAFOR		SNF	
Coordenadores Nacionais dos Programas		SNF		Coordenadores Nacionais dos Programas			
Programas		Responsáveis		SNF		Planos Nacionais	
Concepção Estrutura e Prática Sindical				Escolas		SNFs Est.Vert.	
Negociação Coletiva						Outros	
Planejamento e Administração Sindical						SRFs	
Processo de Trabalho e OLT						Deptos./ Sindr.	
Formação das Direções							
Relações Sociais entre Homens e Mulheres							
Formação para os Trabalhadores Rurais							
Formação de Formadores							
Cooperação e Intercâmbio Nacional e Internacional							
Memória e Documentação							

Quadro 3

Localização geográfica das escolas de formação (1994)



Quadro de Fundação das Escolas e Início das Atividades de Formação

Escola/Ano	86	87	88	89	90	91	92	93	94
Instituto Cajamar	● ■								
Escola Sindical 7 de Outubro		●	■						
Escola Quilombo dos Palmares			● ■						
Escola Sindical do Norte					●	■			
Escola Sindical Sul					●	■			
Escola Centro Oeste de Formação Sindical							●		■
Coletivo Nordeste de Formação							● ■		
Escola Sindical São Paulo								● ■	

- Fundação
- Início das Atividades Formativas

Fonte: *Forma & Conteúdo* nº 6.

1991, portanto, foi um movimento inversamente combinado entre o surgimento e crescimento das escolas *orgânicas* e a tendencial queda e posterior desaparecimento das escolas *conveniadas*, o que não quer dizer, em absoluto, que haja uma relação imediatamente causal entre esses dois fenômenos. De qualquer forma, tal fato suscita em alguns entrevistados uma determinada interpretação. Para esses, a corrente política majoritária, a Articulação Sindical, num primeiro momento, em 1986/87, “jogou” a formação sindical para *fora* da CUT, ou seja, para as escolas *conveniadas* – basicamente para o Instituto Cajamar – tendo em vista que, naquele momento, a correlação de forças entre as tendências políticas ainda era muito equilibrada e não tinha nenhuma garantia de que a formação sindical – uma política estratégica – ficaria sob seu controle e sua orientação. Simultaneamente, a mesma corrente logrou dirigir e estruturar a Secretaria Nacional de Formação e, num segundo momento, o início dos anos 90, quando já se consolidava não só como majoritária, mas como a tendência política hegemônica na CUT, e a formação sindical havia se organizado razoavelmente no interior da Central segundo sua orientação, o movimento se inverte, ou seja, a formação sindical começa a ser “chamada” novamente para dentro da CUT.

4.1.4 O significado da mudança na formação sindical

O estudo empreendido até o momento nos permite extrair algumas conclusões. Observando a evolução da formação sindical e, mais especificamente, da Política Nacional de Formação da CUT, é possível constatar que houve uma transformação significativa ao longo desses dez primeiros anos, desde a fase embrionária em 1984 até 1993. Tendo clareza de que tal mudança se desenrolou através de um processo, é possível inferir que 1987 tenha sido seu marco fundamental. Diferentemente do que afirmam os documentos e da ideia largamente aceita na Central, *1987 não foi a data de início das atividades de formação e da Política Nacional de Formação, mas do início de um processo de modificação da orientação política da formação sindical da CUT, o que implicou uma mudança na sua concepção e, consequentemente, na sua configuração.*

Concordando em que “o divisor de águas está situado no II CONCURTO” (Nascimento, 1994a, p. 51) e referindo-se à nova gestão que assume a formação sindical a partir daí, Nascimento afirma que “as mudanças no papel da nova direção da PNF, sem dúvidas, foram importantes. A PNF encontrou um secretário que teve a sensibilidade e inteligência para o novo espírito, principalmente na superação do *caráter doutrinário e ideológico então em vigência*” (idem, op. cit., p. 48. Grifos meus.). Procurando comparar os dois períodos, o mesmo autor identifica elementos de continuidade e elementos de ruptura:

o elemento de continuidade está nos aspectos da PNF enquanto atores, estruturas, fóruns, prioridade à formação de formadores. Como vimos, o I Encontro Nacional dos secretários de formação já discutia elementos importantes de uma PNF, desde as SEFs, comissões regionais/estaduais, metodologia, implantação de uma PNF, finanças, relação com os Centros de Assessoria, reunião anual dos secretários, montagem da SNF, cadastro de formadores. [...] O elemento de ruptura, podemos localizá-lo, sobretudo, no enfoque ideológico da formação; sem dúvidas, reflexo da discussão no II Concurto. As definições mais precisas sobre o caráter e o papel da CUT, enquanto Central sindical, e o papel de prioridade traçado para a formação influíram de forma decisiva nas questões da PNF.

Nascimento reconhece, portanto, que a mudança, vale dizer, o elemento de ruptura, se encontra na concepção política da formação sindical. Contudo, faz-se mister questionar a caracterização que faz do período da primeira gestão que, segundo ele, desenvolvia uma formação “de caráter doutrinário e ideológico”. Além de não oferecer argumentos consistentes para sustentar sua posição, deixa subentendido que a formação desenvolvida nos períodos posteriores não teria esse *caráter*. Ora, toda formação, principalmente a formação sindical, é fundada numa determinada concepção política, mesmo que não seja explícita e consciente. Nesse sentido e dentro de sua compreensão,

dever-se-ia admitir, então, que ou as duas *formações sindicais* não teriam aquele traço característico ou ambas o teriam, cada uma delas enunciando suas respectivas *doutrina* e *ideologia*. Sua afirmação é, portanto, de cunho pessoal e gratuita, ou melhor, preconceituosa. Na verdade, e isso é o que importa; para além desse tipo de caracterização, é possível perceber que a formação sindical de cada uma das fases, no seu conteúdo e na sua forma, se construiu, não de maneira linear e causal, como expressão da estratégia política da Central de seu respectivo tempo. Em outras palavras, *a concepção política da formação sindical do período 1987-1993, principalmente dos últimos anos, está para a estratégia política da CUT da mesma época, assim como a concepção política da formação sindical do período que vai de 1984 a 1986 está para a estratégia política da CUT daquela fase inicial*. Levando em conta as debilidades e os limites, inclusive aqueles de ordem política, a formação sindical do primeiro período era a expressão de uma CUT combativa, que tinha uma perspectiva classista e anticapitalista; daí porque a necessidade de oferecer aos dirigentes e militantes, além do conhecimento referente às questões da luta especificamente sindical, uma base teórica acerca da realidade social, com o objetivo de municiá-los para o combate contra o capitalismo e para a construção do socialismo.

Nos primeiros anos do período posterior, que também teve debilidades e limites, é possível constatar, pelo menos como orientação, uma continuidade daquela forma de conceber a formação sindical. Contudo, trata-se muito mais de um elemento residual do que de uma tendência, uma vez que a formação sindical vai se transmutando na medida da mudança da estratégia política da CUT, que vai perdendo, paulatinamente, sua perspectiva classista e anticapitalista. O resultado disso é que na sua constituição a partir de 1987, reforçando-se na virada da década, a formação sindical da CUT vai adquirindo, gradativamente, um caráter cada vez mais de *formação instrumental*,⁴⁵ que

⁴⁵ Embora ressaltando que “não há nenhuma avaliação sistemática por dentro dos fóruns da Central” e que, por isso, se trata de uma “opinião, avaliação muito pessoal”, o entrevistado Z concorda plenamente com esse prognóstico: “se eu tivesse que dizer qual a marca da formação da CUT... eu ia falar *instrumento*, *instrumental*, ou coisa parecida”.

busca preparar os militantes para atender às demandas da conjuntura e do cotidiano sindical ou, ainda, que aborda questões específicas, vale dizer, uma formação que lida com os aspectos conjunturais, do que de uma *formação de base* que propiciasse uma apreensão da realidade social em sua dinamicidade contraditória, tendo como eixo central a luta antagônica entre as classes sociais fundamentais,⁴⁶ ou seja, uma formação que tratasse dos elementos estruturais em seu movimento de múltiplas contradições. Embora se constate, nos primeiros anos desse período, uma preocupação no sentido de que todos os programas de formação fossem pautados por esta *formação de base*, de acordo com os princípios já citados, tal expectativa foi, aos poucos, se desvanecendo. Como vimos, o exemplo mais sintomático disso foi o curso de *Economia política básica* que, apesar de ter sido programado em 1987/88, nunca foi realizado, tendo seus conteúdos transferidos para o curso de CEPS, que, sem dúvida, pode ser considerado a “porta de entrada” de toda a grade e se converteu no programa mais consolidado e o mais importante do conjunto deles. Entretanto, a observação da evolução deste último programa demonstra que aqueles conteúdos, logo após terem sido incorporados, foram suprimidos juntamente com outros temas relevantes, e o programa de CEPS, em que pese sua importância, foi, paulatinamente e a exemplo dos outros, tomando a feição próxima de uma *concepção instrumental*.

Tendo em vista a perspectiva classista e anticapitalista da Central e, ao mesmo tempo, a necessidade premente de oferecer a seus diri-

⁴⁶ A esse respeito, o entrevistado Z afirma que “a CUT, em função de todo esse jeito de fazer, apesar de estar escrito que é preciso que as pessoas compreendam o mundo em que vivem para transformá-lo, na prática não criou um mecanismo para isso”. Também na pesquisa realizada, entre 1993 e 1994, com o fito de se fazer uma avaliação (externa) da Política Nacional de Formação, onde foram entrevistados alguns dirigentes da executiva nacional, um deles dá o seguinte depoimento: “a CUT estatutariamente tem uma vocação socialista. A formação sindical na CUT hoje, no meu modo de ver, não dá conta de realizar o debate de qual socialismo é esse ..., qual a relação da sociedade com o Estado, deste com os sindicatos... Acho que nós não avançamos do ponto de vista da nossa concepção ideológica de sindicalismo... enfim, essa formação político-ideológica que, em relação ao que é estratégico, não está se dando mais no interior da CUT... mesmo que tenhamos divergências e diferenças, a formação tem que auxiliar nesse debate...” (CUT, 1997, p. 158).

gentes e militantes, de diversos níveis, uma formação que propiciasse a apreensão dos instrumentos necessários à atividade especificamente sindical, propôs-se, naquela fase inicial, que esta deveria estar umbilicalmente articulada e fundamentada numa *formação teórico-básica*. Contudo, a partir de 1987, a formação sindical da CUT foi se afastando de uma *formação de base* e, dessa forma, adquirindo um caráter crescentemente *instrumental*. Este processo coincide com aquela fase intermediária da CUT que procurei caracterizar no terceiro capítulo.

Não obstante, a relação entre a trajetória política da CUT e sua formação sindical se torna cada vez mais explícita a partir de 1993, depois da realização dos III e IV CONCUTS e, portanto, da consolidação da terceira fase da CUT, como vimos no capítulo anterior, caracterizada como a de um sindicalismo propositivo e negociador. De fato, o Plano Nacional de Formação 1993, ao comemorar e fazer um breve balanço dos dez anos da Central, comenta a necessidade de enfrentar os “desafios que estão colocados para a consolidação definitiva da CUT como instrumento estratégico de defesa dos interesses dos trabalhadores, *da democracia e da cidadania no Brasil*” (CUT, 1993a, p. 2. Grifos meus.). Ao apresentar a justificativa e os objetivos do programa de CEPS, o mesmo documento faz a seguinte avaliação:

calcada numa estratégia de ação reivindicativa nos anos oitenta, reagindo às políticas econômicas, a CUT firmou-se como principal interlocutora dos trabalhadores e da sociedade em grande medida. Porém, a base desse modelo já não é suficiente para responder aos desafios do movimento sindical brasileiro nesse final de século [...] Portanto, combinar ação reivindicativa com *ação propositiva*, de elaboração de um projeto para a sociedade na perspectiva de transformações estruturais, apresenta-se hoje como uma necessidade urgente para o movimento sindical cutista... (idem, op. cit., p. 4. Grifos meus.)

Por essa razão, continua o texto,

o programa de CEPS, sendo aquele que, dentro da PNF, debate o projeto sindical da CUT, ou seja, sua identidade polí-

tica e orgânica, terá como imperativo em 1993 desencadear um profundo debate sobre ação sindical e organização, tendo como uma das referências os 10 anos da CUT (ibidem).

O Plano Nacional de Formação – 1994 segue a mesma linha de raciocínio e é ainda mais enfático. Na apresentação da justificativa e objetivos do programa de CEPS, é feita a seguinte análise de conjuntura:

foi através das lutas e mobilizações contra as políticas de arrocho salarial e desemprego nos anos 80 que a CUT conquistou a confiabilidade de outros sujeitos sociais, constituindo-se em uma das principais forças no embate contra projetos conservadores no campo sindical e institucional. No entanto, as práticas *reativas* e *reivindicativas* que representaram um avanço na estratégia da Central nos anos 80 não são mais suficientes para o embate contra os representantes do capital nos anos 90. Vivemos uma dinâmica ofensiva do capital em nosso país que procura superar o atraso industrial no campo tecnológico. Detecta-se um forte investimento em novas tecnologias e na gestão do trabalho, combinado com uma profunda recessão que vem se arrastando desde o início de 80. Desemprego, condições insuficientes de trabalho, precariedade na saúde, aumento da miséria, fome e falta de moradia, entre outras questões, são consequências das políticas arbitrárias e de exclusão adotadas pelos patrões e pelos governos conservadores, resultando em um quadro de agravamento social (CUT, 1994, p. 15. Grifos meus.).

Pautado por esta análise, o texto assevera que

é neste contexto que se encontram os desafios para a implantação de um projeto sindical que extrapole a cultura economicista da ação sindical vigente, apontando uma prática que combine ações mobilizadoras nos campos sindical e institucional, tendo como um de seus principais eixos o pleno direito do exercício da *cidadania* (idem, op. cit., p. 16. Grifos meus.).

Valendo-se da citação de um documento produzido pela Escola

Sindical São Paulo, SEF-SP, e Instituto Cajamar, intitulado “Desafios e perspectivas para o projeto de formação sindical cutista”, o texto oferece uma conclusão muito importante:

o enfrentamento efetivo destas questões passa pela formulação de uma estratégia sindical que favoreça uma linha de atuação *afirmativa e propositiva*, tanto no âmbito das relações capital e trabalho, como no das relações entre Estado e sociedade civil. A afirmação da *democracia como valor fundamental* e elemento constitutivo da sociedade do futuro, consubstanciada na modernização das relações de trabalho e no reconhecimento explícito, pela via da negociação ou do conflito, das diferenças e contradições presentes na sociedade, deve ser um elemento central dessa estratégia (ibidem. Grifos meus.).

Esta análise exprime a consolidação do processo de profundas mudanças na formação sindical cutista, que agora, de forma transparente, entra em total sintonia com a estratégia propositiva e negociadora da terceira fase da Central, balizada pelo trinômio proposição/negociação/participação dentro da ordem capitalista que, gradativamente, perde o caráter classista em troca do horizonte da *cidadania*.

4.1.5 O surgimento dos Núcleos Temáticos

Coincidência ou não, é nessa época – a partir de 1994 –, final do mandato de Jorge Lorenzetti e durante a gestão de Mônica Valente, que se começa a questionar a estruturação da formação sindical baseada nos programas de formação, antes mesmo que estes tivessem sido total e satisfatoriamente implantados em toda a rede de formação.⁴⁷

⁴⁷ Depois de três gestões na Secretaria Nacional de Formação, Lorenzetti foi sucedido, no V CONCUR (maio/94), por Mônica Valente, psicóloga e funcionária pública do Governo do Estado de S. Paulo, cujo mandato vai até o VI CONCUR, em 1997. Neste último, embora todos os indicadores apontassem sua continuidade frente à Secretaria, Mônica foi substituída por Altemir Tortelli, oriundo do setor dos rurais (do Rio Grande do Sul), por razões nem um pouco “administrativo-pedagógicas”. Segundo informações obtidas junto a delegados participantes do CONCUR – muitas destas informações foram publicadas pela imprensa –, algum tempo antes, e principalmente durante

O período que vai do 7º ENAFOR, realizado em dezembro de 1993 até o 9º ENAFOR, ocorrido em dezembro de 1994⁴⁸ é considerado de transição, tendo em vista que, a partir de então, a formação sindical cutista deixou de ser balizada pelos programas de formação e passou a ser fundada naquilo que foi denominado de Núcleos Temáticos. Os documentos produzidos nesse período, embora reconheçam vários aspectos positivos na estruturação sob os programas de formação, argumentam que tal modelo se esgotou, apontando uma série de limites e problemas. O 8º ENAFOR, por exemplo, indicou como principais problemas da estrutura dos programas, entre outros, os seguintes:

- ter priorizado o enfoque a partir dos temas e não dos públicos a serem atingidos;
- dificuldades de trabalhar os programas nacionais nos diversos âmbitos da estrutura sindical cutista (estaduais, regionais, estrutura vertical, sindicatos etc.);
- dificuldade de integrar formação e organização no cotidiano;
- ausência de instrumentos adequados para detectar as demandas de formação do sindicalismo cutista;
- dificuldade de integração dos programas para uma formação mais global, politêmica (CUT, 1995a, p. 29).⁴⁹

a realização do referido evento, abriu-se uma crise interna na Articulação Sindical por causa da disputa pela vaga de presidente na chapa desta corrente política entre o então presidente da CUT, Vicente P. da Silva, o Vicentinho, e João Vaccari Neto, representante dos bancários. Como a crise se desenrolou e se acirrou até os últimos momentos do evento, foi feito um “acordo” internamente à Articulação Sindical e a vaga de vice-presidente foi entregue para Vaccari, permanecendo Vicentinho no cargo de presidente. Como, tradicionalmente, desde os primórdios da CUT, o posto de vice-presidente era concedido a algum militante do setor dos rurais, que não aceitava ficar sem nenhum cargo importante, e, neste caso, o nome cotado era o de Tortelli, então este teve de ser “deslocado” para alguma secretaria que fosse considerada estratégica, indo para a Secretaria de formação.

⁴⁸ O 8º ENAFOR foi um encontro extraordinário que aconteceu em agosto de 1994.

⁴⁹ O Relatório do Seminário Nacional sobre Núcleos Temáticos de Formação traz uma lista muito maior de problemas (cf. 1996b, p. 3). Não obstante, os principais problemas

Assim sendo, o grupo de trabalho responsável pela discussão dessa questão concluiu que “mais do que a reestruturação dos conteúdos dos programas e seu funcionamento, era necessário alterar a estratégia formativa” (ibidem). Ao considerar que antes a “estratégia formativa era definida pelos programas e as atividades eram oferecidas aos públicos alvos”, o mesmo grupo concluiu que era necessário

inverter a lógica da estratégia e, ao fazê-lo, aumentar a organicidade da formação ao conjunto da Central. A partir de agora os planos devem ser elaborados num processo de mediação entre os sujeitos políticos da estrutura cutista (CUTs estaduais, estrutura vertical, sindicatos) e os agentes da Política Nacional de Formação (escolas, programas, SEFs, SNF etc.) (ibidem).

Por essa razão, as “prioridades devem levar em conta as necessidades imediatas e estratégicas daqueles sujeitos, e também as sugestões, o potencial e a capacidade da PNF de responder às demandas colocadas” (ibidem).

A organização em núcleos temáticos foi a forma criada para buscar viabilizar a nova estratégia de formação. Tais núcleos

se propõem como espaços de estudo, pesquisa, reflexão, elaboração e sistematização de conteúdos, constituídos enquanto instrumentos da PNF, que se organizam a partir de eixos temáticos-problemáticos relacionados com o projeto da CUT e sua Política Nacional de Formação. Se definem por recorte de temas (em torno dos quais orbitam, por afinidade, vários subtemas) que de algum modo se constituem, para os sujeitos políticos da CUT e da PNF, como questões, problemas, nós críticos, enfim, como *desafios suscitados no próprio cotidiano da prática sindical cutista* (idem, op. cit., p. 37. Grifos meus.).

Procurando caracterizá-los melhor, o mesmo documento sublinha que os núcleos temáticos da formação têm por finalidade:

estão “resumidos” no documento supracitado.

- sistematizar e aprofundar conteúdos através de pesquisas, debates, reflexões, com vistas à capacitação e assessoria à organização e ação sindical da CUT;
- contribuir na elaboração e implementação da estratégia formativa dos diversos sujeitos políticos constitutivos da CUT (sindicatos, instâncias horizontais e verticais), sem, no entanto, substituí-los nessa formulação estratégica;
- subsidiar o desenvolvimento (elaboração, execução e avaliação) das atividades formativas propostas pelos sujeitos políticos cutistas e executadas pelos agentes da PNF (ibidem).

Como se pode perceber, os núcleos temáticos, principais ali-cercos da nova estratégia de formação, não têm a finalidade de executar atividades de formação. De fato, o relatório da 1ª reunião das coordenações dos núcleos temáticos nacionais, de maio de 1995, confirma tal assertiva ao assegurar que “os núcleos temáticos são, fundamentalmente, espaços de estudo, elaboração, pesquisa e sistematização do conhecimento e não de execução de atividades formativas” (CUT, 1995a, p. 46).

Em 1995, a 10ª Reunião do Conafor (Coletivo Nacional de Formação) propôs a criação de núcleos com os seguintes eixos temáticos:

- 1) Gestão sindical.
- 2) Educação do trabalhador.
- 3) Transformações no mundo do trabalho.
- 4) Organização sindical cutista e Organização no Local de Trabalho (OLT).
- 5) Sistema democrático de relações do trabalho e negociação coletiva.
- 6) Integração econômica mundial e Mercosul.
- 7) Sindicato, estado e sociedade.
- 8) Relações sociais de gênero.⁵⁰

⁵⁰ Sobre os temas a serem tratados nestes núcleos, vide CUT, 1995, p. 38-39.

Essa mudança na estratégia formativa da CUT, todavia, não estancou e nem alterou a inclinação que já se fazia presente, qual seja, a tendência segundo a qual veio se transformando numa formação de caráter *instrumental*. Pelo contrário, houve um fortalecimento de tal tendência, o que pode ser constatado nos objetivos expressos pela nova estratégia, calcada nos núcleos temáticos e na configuração das atividades de formação propostas a partir de então. Como já foi visto anteriormente, um dos principais motivos da *inversão da lógica da estratégia formativa* foi buscar organizar a formação sindical, não mais através dos programas que eram oferecidos aos *sujeitos políticos*, mas, inversamente, estes últimos é que devem solicitar, aos agentes da formação, a formação que lhes convém, de acordo com suas necessidades e interesses. Por sua vez, a formação deve se organizar de tal maneira a procurar atender àquelas demandas, o que explica sua nova organização baseada nos núcleos temáticos. “As prioridades, portanto, devem levar em conta as necessidades imediatas e estratégias daqueles sujeitos, e também as sugestões, o potencial e a capacidade da PNF de responder às demandas colocadas”, afirma o documento das Resoluções do 9º ENAFOR (CUT, 1995a, p. 29). Ao fazer uma breve retrospectiva da trajetória da formação sindical cutista e apresentar as razões que levaram à mudança na estratégia formativa, o Relatório do Seminário Nacional sobre Núcleos Temáticos da Formação, realizado em julho de 1996, afirma que

as atividades formativas devem se orientar pelas *questões colocadas no âmbito das práticas vivenciadas* pelos públicos e pelo sindicalismo cutista de modo geral, onde os conteúdos temáticos devem entrar como subsídios, e não como módulos temáticos. São tais *questões que devem dar sustentação às estratégias formativas*, garantindo unidade às atividades formativas, no sentido de responderem aos *problemas concretos* (CUT, 1996b, p. 4. Grifos meus.).

O Relatório da 10ª Reunião do CONAFOR confirma esse posicionamento quando assinala que os núcleos temáticos se definem por recortes de temas que de algum modo se constituem como questões ou

“desafios suscitados no *próprio exercício cotidiano da prática sindical cutista*”⁵¹ (CUT, 1995a, p. 37. Grifos meus).

Embora as razões apontadas para a substituição dos programas de formação pelos núcleos temáticos como balizamento da formação sindical tenham sido de ordem *administrativo-pedagógica*, cujo objetivo seria superar os problemas apresentados pelos primeiros e, dessa forma, buscar criar as condições para um salto qualitativo, o resultado desse processo de mudança da estratégia formativa tem sido a pulverização das mais variadas atividades de formação solicitadas pelos diversos sujeitos políticos, de acordo com as demandas conjunturais.⁵² Isso pode ser claramente visualizado nos Planos Nacionais de Formação que foram elaborados a partir de 1995, tanto para as atividades de âmbito nacional, como para aquelas de âmbito regional. Como é impossível

⁵¹ Não me parece passível de questionamento o fato de as atividades formativas terem como ponto de partida “as questões colocadas no exercício cotidiano da prática sindical”. O problema é que, nesta nova configuração da estratégia formativa, o “ponto de partida” se torna também o “ponto de chegada”, ou melhor, a própria “alma” da formação sindical cutista, o que reforça e consolida o caráter “conjuntural”, “instrumental” e, talvez, “utilitarista” da formação, na medida em que está orientada pelo “cotidiano da prática sindical” e visa atender aos “problemas concretos” desta mesma prática. Em consonância com isso, a direção da formação deixa de ser uma atribuição, também, dos elaboradores e formadores e passa a ser totalmente dos “sujeitos que buscam o atendimento de suas necessidades, suscitadas pela prática sindical cotidiana”. Essa discussão é de tamanha importância, que será abordada de maneira mais aprofundada no último capítulo.

⁵² Confirmando a relação entre o âmbito da formação sindical e o da estratégia política da Central, o entrevistado W afirma que “os núcleos temáticos foram uma saída extremamente inteligente, do ponto de vista de uma nova justificativa de estratégia para a CUT”, tendo em vista que, por causa de suas características de pretenderem ser um espaço de “estudo, de pesquisa científica, de elaboração do conhecimento, de desenvolvimento de metodologias e tecnologias... se diz: está vendo, estamos tirando a CUT do atraso e estamos colocando a CUT na modernidade. A CUT a partir de agora não é uma CUT que só luta e diz não... não é a CUT do não, é a CUT do sim, que tem propostas, que formula, que discute, debate, etc.”. Além disso, para ele, “os núcleos temáticos, nesse sentido,... são uma grande “sacada”, porque se arruma uma forma nova de buscar novos aportes financeiros, novas parcerias, ... de se mostrar aberto para o conjunto da sociedade e de justificar perante possíveis parceiros como um espaço de formulação de pensamento... a gente não trabalha só com “pacotinho” [“pacotes” fechados de formação], a CUT está formulando política, está estudando, etc.. Não é mais a CUT só dos “xiitas”, que só luta... é a CUT sintonizada com a negociação... com a busca de alternativas de saídas possíveis e viáveis para a sociedade de hoje”.

reproduzir aqui todas as grades de atividades que foram programadas a partir daquela data, tomarei como exemplo as atividades propostas em 1996 para a região Sudeste 1:

- Seminário Regional Processo Decisório nas Entidades Sindicais
- Curso Regional Formação de Formadores 3ª etapa
- Curso Regional Gestão Sindical Módulo 1
- Seminário Regional Educação do Trabalhador
- Seminário Regional Emprego
- Seminário Regional Formação Profissional
- Curso Regional Reestruturação Produtiva Módulo 1
- Seminário Regional Unificação de Sindicatos/Ramos
- Curso Regional Planejamento Estratégico
- Curso Regional Psicologia da Aprendizagem
- Curso Regional Formação de Formadores 4ª etapa
- Seminário Regional Reforma Administrativa
- Curso Regional OLT
- Curso Regional Sociologia do Trabalho e Educação
- Curso Regional Formação de Formadores 5ª etapa
- Curso Gestão Sindical Módulo 2
- Curso Negociação Coletiva
- Seminário Regional Aprofundamento sobre a Reestruturação Produtiva Módulo 2
- Seminário Regional Experiências Administrativas em Entidades Sindicais
- Seminário Regional Reforma Agrária
- Curso Regional Produção do Conhecimento
- Curso Gestão Sindical Módulo 3
- Seminário Internacional Educação do Trabalhador (CUT, 1996a, p. 25-27)⁵³

Além dessa pulverização, é possível constatar que a estruturação da formação sindical com base nos núcleos temáticos não resultou na superação de vários problemas colocados pelos antigos programas de

⁵³ Vide também a grade de atividades proposta para 1995 e o restante da grade correspondente a 1996.

formação, conforme se pretendia, e também que houve enorme dificuldade na implantação e no funcionamento satisfatório de muitos desses núcleos.⁵⁴ Por causa disso, para o entrevistado W, “existe hoje um misto ruim entre programas e essa nova estratégia, porque essa nova estratégia não se implanta de fato e não tem mais a estratégia antiga... o que influi na qualidade da formação que a gente acaba fazendo”.

Por outro lado, nesse período, no bojo desse processo de reestruturação da formação sindical e por diversos motivos, várias escolas de formação, que já funcionavam em condições precárias, praticamente deixaram de funcionar, como foi o caso da Escola Norte I, da Norte II e da Centro-Oeste. A Escola Nordeste continuou funcionando precariamente, com apenas um formador e um dirigente liberado, e a Escola São Paulo passava por grave crise até o final de 1996.⁵⁵ Somente a Escola 7 de Outubro e a Escola Sul mantinham uma estrutura ativa e uma atividade regular.⁵⁶

4.1.6 A emergência da formação profissional⁵⁷

Pouco tempo depois do início de implementação da nova estratégia formativa e no momento em que os núcleos temáticos estavam mal tentando engatilhar, emerge, provavelmente, a mudança mais significativa, quando a CUT resolveu, juntamente com a formação sindical, desenvolver também atividades de formação profissional. Embora vários sindicatos filiados à CUT fizessem um trabalho de formação profissional, fruto da herança da estrutura assistencialista do sindicalismo oficial e, por isso, questionada e rejeitada no interior da Central, esta não

⁵⁴ Para o entrevistado W “nós conseguimos implantar em torno de 2% dessa nova proposta, dessa nova estratégia”. Segundo o mesmo entrevistado, “os núcleos temáticos são uma realidade virtual” e outros chegam a insinuar que ninguém consegue, ao certo, definir o que são e qual é o seu papel.

⁵⁵ O Instituto Cajamar, escola conveniada, também deixou de existir, conforme já mencionado.

⁵⁶ Apesar disso, em 1993, a Escola 7 de Outubro também passou por uma crise considerável.

⁵⁷ Penso que seja importante alertar o leitor para o fato de que minha pesquisa sobre a formação cutista se encerrou no final de 1998. Por esta razão, a análise contida nas páginas seguintes está circunscrita em tal limite.

desenvolveu, ela própria, atividades deste gênero e, ao mesmo tempo, sempre discutiui tal questão com vistas a elaborar propostas de formação profissional e uma política de intervenção junto às instituições que a realizam. Tal quadro se altera quando a 7ª Plenária Nacional decidiu “implementar a política de formação profissional da CUT na estrutura da Central (escolas de formação, estrutura vertical etc.)” (CUT, 1995b, p. 27).

A discussão a respeito da formação profissional não é nova no interior da CUT, mas, ao contrário, vem acontecendo há muitos anos. Como desdobramento desse processo, a Secretaria Nacional de Políticas Sociais da Central resolveu constituir diversas comissões (grupos de trabalho) com o objetivo de estudar e elaborar propostas relativas a variadas problemáticas, entre as quais a Comissão de Educação, composta, em seu núcleo, por representantes das Entidades Nacionais de Trabalhadores em Educação filiadas à Central, quais sejam, ANDES-SN, CNTE, CONTEE, FASUBRA. Estruturada no início de 1992, “a Comissão de Educação elegeu como prioridade, em suas atividades, aprofundar discussões e reflexões sobre o eixo temático ‘Educação e Trabalho’, com ênfase na questão da formação profissional em nível médio” (CUT, 1993b, p. 7).

Ainda em 1992, a Comissão elaborou, por meio de Ignez Navarro de Moraes, Flávio Aguiar e Maria de Fátima Félix, representantes da ANDES-SN, um documento intitulado “Diretrizes para uma política de formação profissional da CUT”, e ao mesmo tempo encaminhou à Direção Nacional outro documento denominado “Contribuição para a definição de uma política de formação profissional da CUT”, de autoria de Sebastião Lopes Neto e Carmem Sylvia Vidigal Moraes. Os dois documentos trazem alguns pontos convergentes e algumas questões polêmicas, sendo que a principal delas se encontra em torno da questão das escolas profissionais mantidas pelos sindicatos, que “remete, em suma, à questão da responsabilidade pela formação profissional e da definição de estratégias a curto prazo que respondam às demandas existentes” (idem, op. cit., p. 13). Para a Comissão de Educação “não é papel do sindicato substituir o Estado na oferta da formação profissional, que é de sua responsabilidade última” (idem, op. cit., p. 14), enquanto que para Lopes Neto e Moraes (1993), embora reconhecendo

que a CUT deva defender o direito de todos os trabalhadores à escola básica, pública, gratuita e de qualidade,

a Central tem de desenvolver com trabalhadores, sindicatos, entidades filiadas e movimentos sociais organizados, políticas que respondam às necessidades colocadas pelas dramáticas condições de vida das classes trabalhadoras. Nesse sentido, a CUT deve defender a organização de *diferentes modalidades de ensino profissional* em centros públicos ou privados de formação profissional, em entidades comunitárias e sindicais, articuladas ao sistema regular de ensino (idem, op. cit., p. 38. Grifos meus.).

Em conformidade com o entendimento da Comissão de Educação, a CUT, até 1994, nunca havia deliberado realizar atividades de formação profissional, mas sim uma política de intervenção junto às agências públicas ou patronais que a desenvolviam. Tanto é verdade que as resoluções do V CONCUT (1994), num capítulo dedicado à formação profissional, prescrevem que esta

deve estar submetida ao controle direto do Estado e que os trabalhadores devem intervir nesse processo, participando, através de suas organizações, da definição, da gestão, do acompanhamento e da avaliação das políticas e dos programas de formação profissional (CUT, 1994b, p. 52).

Por essa razão, continua,

a CUT deve reivindicar a sua participação, nos termos da resolução da OIT que prevê a gestão tripartite (trabalhadores, empresários e Estado), na gestão de fundos públicos e nas agências [inclusos o SENAI, SENAC, SESI, SENAR] e programas de formação profissional de alcance municipal, estadual, nacional e internacional (idem, op. cit., p. 53).

Entretanto, logo no ano seguinte, a proposição defendida por Lopes Neto e Moraes logrou ser vitoriosa, o que acabou se consagrando

como posição oficial da Central em sua 7ª Plenária Nacional, realizada em 1995. O texto intitulado “Formação profissional”, que compõe as *Resoluções* dessa plenária, oferece, na primeira parte, uma análise cuidadosa, de caráter político-educacional, tecendo a crítica dos discursos e propostas apresentados pelas classes dirigentes sobre a educação demandada pelo processo de reestruturação produtiva e, ao mesmo tempo, colocando a perspectiva da classe trabalhadora a respeito das mesmas questões.⁵⁸ Não obstante, é na segunda parte e quase no final do texto que são apresentados os argumentos principais para que a CUT assuma a tarefa de realizar a formação profissional. O tópico denominado “Propostas relativas à organização dos cursos de formação e reciclagem profissional (Convênios com o SINE, utilizando recursos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador)” começa afirmando que “existem hoje no país aproximadamente 8 milhões de desempregados, além de milhões de marginalizados no setor informal” e que, por esta razão, a

Central tem defendido que o atendimento aos desempregados deve estar na base de qualquer política de emprego, e não deve estar restrito ao pagamento do benefício do seguro-desemprego, mas obrigatoriamente deve incluir a requalificação profissional e a intermediação de empregos, permitindo ao trabalhador desempregado *voltar a trabalhar de forma digna* (CUT, 1995c, p. 25. Grifos meus).

Sob este argumento, continua o texto, a requalificação profissional passa “a ser um serviço de fundamental importância no quadro atual, em particular para os atingidos por desemprego decorrente de alguma modernização tecnológica” (idem, op. cit., p. 26).

Como se pode perceber, há um vínculo direto e imediato entre desemprego e formação profissional ou requalificação profissional, ou seja, estas últimas são vistas como soluções para o desemprego, razão pela qual passam a ter uma importância fundamental. Resta saber,

⁵⁸ Alguns trechos deste texto foram copiados literalmente do texto já referido de Lopes Neto & Moraes. Cf., p. ex., p. 22 e segs., das *Resoluções* e p. 27 segs., de Lopes Neto & Moraes (1993).

então, quem ou quais agências vão desenvolver tal tarefa, valendo-se dos recursos financeiros do SINE. O mesmo documento assinala que

no âmbito do SINE não há escolas próprias para esses cursos, sendo necessário contratar as escolas de terceiros para tal. Aqui reside um grande problema, pois as agências da “rede” SENAI, SENAC, SENAR e SENAT podem ser dispensadas de licitação por “notória especialização”. Consideramos que essas agências já recebem recursos arrecadados pela previdência social não se devendo remunerá-las duplamente (idem, op. cit., p. 26).

Por esse motivo, e orientando suas instâncias para que não se aceite nos estados a dispensa de licitação em qualquer hipótese, a CUT resolveu se credenciar para disputar os recursos financeiros com vistas a realizar a tarefa de formação profissional, oferecendo aos sindicatos filiados “algumas recomendações sobre o que devem fazer para implementar cursos de reciclagem profissional no âmbito do convênio FAT-SINE” (ibidem). Por fim, determina que se deve “organizar, através da Secretaria de Políticas Sociais, Secretaria de Formação e Secretaria de Política Sindical, um plano de trabalho para implementar a política de formação profissional da CUT na estrutura da Central (escolas de formação, estrutura vertical etc.)” (idem, op. cit., p. 27).

Portanto, pode-se inferir que, pelo menos no princípio, a decisão de realizar a formação ou requalificação profissional obedeceu a duas razões básicas: a crença de que este é um meio eficaz para encaminhar soluções para o problema do desemprego e a disputa por recursos financeiros de instituições estatais.

Como é possível imaginar, a emergência da formação profissional trouxe aos espaços oficiais da formação sindical um elemento até então praticamente ausente: a polêmica aberta e demarcada. De fato, no 12º ENAFOR, realizado em novembro de 1997, na escola Sul da CUT em Florianópolis, do qual participei,⁵⁹ a questão da formação profissional foi, sem dúvida, o tema mais candente e discutido. Montou-se

⁵⁹ Participei na condição de convidado, com o objetivo de colher dados para minha pesquisa.

uma mesa de debates, curiosamente composta apenas por pessoas que defendiam a posição favorável à CUT realizar a formação profissional, embora houvesse um conhecimento prévio de que havia uma divisão clara de posicionamentos entre os participantes, o que gerou protestos por parte de alguns deles. Após a exposição dos membros da mesa, abriu-se o debate, de onde surgiu um conjunto de questionamentos que, de certa forma, vem expressando os termos da controvérsia no interior da CUT acerca do tema. Elencarei alguns deles.

1) Primeiramente aparece a ligação entre qualificação/requalificação da força de trabalho, por via escolar ou extra-escolar, e emprego.⁶⁰ Os documentos, textos, vídeos e discursos (pelo menos os iniciais), referentes às propostas de formação profissional da CUT, quase que invariavelmente começavam diagnosticando e denunciando os altos índices de desemprego e acabavam apontando a qualificação/requalificação como alternativa de geração de emprego e de renda. Ora, tomada a sociedade capitalista na sua globalidade, não existe nenhuma comprovação empírica, a não ser localizada e conjuntural, de que a uma maior e melhor qualificação da força de trabalho corresponda um incremento nas oportunidades totais de emprego e, pode-se dizer também, de outras alternativas de renda. Ao contrário, o que se assiste a olhos nus no mundo capitalista globalizado, desde a periferia – incluídos aí os assim chamados “mercados emergentes” – até o centro do sistema, independentemente da quantidade e da qualidade da formação da força de trabalho, é o crescimento acentuado do desemprego, conjugado, na maior parte dos casos, com um processo de precarização do trabalho daqueles que conseguem se manter no

⁶⁰ Não estou aqui nem levantando uma outra discussão que, ao meu ver, é bastante pertinente, qual seja, o entendimento do que venha a ser qualificação da força de trabalho. Sobre esse assunto, vide, entre outros, Machado (1996) e Franco (1997). Outra questão, que também mereceria ser discutida, por causa dos vários problemas que daí emergem, é a relação entre a qualificação da força de trabalho, qualquer que seja o entendimento que se tenha, e a educação formal, seja ela desenvolvida pela escola ou por qualquer outra agência similar, como é o caso dos projetos que a CUT vem implementando. A esse respeito, vide, entre outros, Offe (1990).

emprego, conforme já discutido no segundo capítulo⁶¹. Dessa forma, a utilização desse argumento, por quem quer que seja, resulta na divulgação de uma ilusão ou de uma falácia. Pior ainda se for o caso de uma Central sindical como a CUT.

2) Por ser uma Central sindical do “campo da esquerda”, a CUT sempre empunhou a bandeira de defesa da escola pública. Pois bem, ao assumir para si a tarefa da formação profissional, queiram ou não, neguem ou não os seus dirigentes, a CUT vai perdendo sua legitimidade como defensora da escola pública e tal bandeira de luta tende a se esvaziar. Além disso, se essa Central Sindical pode substituir a escola pública no que tange à formação profissional, seria preciso indagar em que medida não está reforçando, mesmo que não seja sua vontade, o chamado “ideário neoliberal”, que advoga a necessidade de o Estado se desvencilhar das políticas sociais, inclusive da educação, em favor das entidades organizadas da chamada “sociedade civil”.

O questionamento é maior ainda quando se considera a qualidade da formação dos formadores e, por conseguinte, dos alunos. O Projeto Integrar da CNM (Confederação Nacional dos Metalúrgicos) da CUT, que, como será visto logo adiante, serviu como referência principal para a formação profissional, para fazer *certificação de 1ª grau* utilizou, basicamente, um *professor* e um *monitor técnico* de algum ramo produtivo, geralmente um profissional desempregado.

3) Como se sabe, a CUT nasceu em contraposição ao sindicalismo oficial e, por isso, sempre travou uma luta contra um de seus pilares, o assistencialismo, em que pese o reconhecido fracasso parcial nesta batalha. A pergunta que se faz é se o advento da formação profissional não pode significar o retorno, ou melhor, o reforço do assistencialismo nos sindicatos cutistas.

⁶¹ Tendo em vista o fato indiscutível de permanência de altas taxas médias de desemprego, Gentili (1997) busca demonstrar, subsidiado por um grande número de dados empíricos, que a escola, diferentemente do papel que procurou desempenhar no passado de *formar para o emprego*, no atual estágio de desenvolvimento capitalista, tem deslocado sua função “para uma nem sempre declarada ênfase no papel que a mesma deve desempenhar na *formação para o desemprego*” (idem, op. cit., p. 3. Grifos meus.). A respeito dessa temática, vide também Franco (1997).

4) Tendo em vista a crise financeira sentida pelos sindicatos da CUT na segunda metade dos anos 90, levantam-se as seguintes questões: será que a busca pela formação profissional não significou para muitos sindicatos uma tábua de salvação? Isso explicaria, talvez, a surpreendente procura pela formação profissional por parte de sindicatos que nunca se preocuparam em desenvolver, até então, qualquer trabalho de formação de seus militantes? Em que medida isso pode significar uma dependência financeira do Estado? E quando cessarem os recursos do FAT? Tal questionamento se aplica também às estruturas de formação, particularmente às escolas. O entrevistado W, por exemplo, assinala que, com o processo de agonização de parte da rede de formação, os projetos de formação profissional se converteram em esperança de ressurgimento das escolas natimortas ou moribundas. Essas questões se tornam ainda mais pertinentes ao se constatar que no final do ano de 1997, o presidente do CODEFAT (Conselho Deliberativo do FAT), Delúbio Soares de Castro, representante da CUT no Conselho, sugeriu o aumento das verbas do FAT de cerca de 360 milhões de reais para cerca de 1 bilhão de reais,⁶² para que a CUT pudesse disputar um montante maior de recursos.

Enquanto corria o acalorado debate neste 12º ENAFOR, onde emergiam essas questões e se expressavam posições divergentes e até antagônicas, em outra dependência da mesma Escola Sul, uma equipe técnica constituída por assessores e consultores, depois de várias reuniões ao longo do 2º semestre de 1997, tentava ultimar os textos de projetos de formação profissional referentes aos convênios que a CUT *já havia assinado com os órgãos governamentais* e que deviam começar a se realizar a partir de 1998, independentemente de qualquer resultado dos debates no ENAFOR, tendo em vista os compromissos oficialmente já assumidos.⁶³ Inspirados originalmente num trabalho de formação profissional implementado na primeira metade da década de 90 pela CNM (Confederação Nacional dos Metalúrgicos), um dos ramos

⁶² Essa informação é confirmada por uma reportagem da *Folha de S.Paulo* (17/05/98).

⁶³ Segundo Mônica Valente, “o projeto da CUT foi apresentado no início do ano [1997], foi aprovado em agosto e o dinheiro chegou em outubro”. Convém lembrar que o 12º ENAFOR ocorreu em novembro de 1997.

da estrutura vertical da CUT denominado Projeto Integrar,⁶⁴ que associa formação profissional com *certificação de 1º grau*,⁶⁵ e que nasceu em São Paulo e rapidamente se irradiou por várias partes do Brasil, tendo em vista as condições presentes da classe trabalhadora, principalmente o desemprego, tais projetos representam as primeiras atividades de formação profissional que foram desenvolvidas pela própria CUT. Trata-se de dois projetos com a nomenclatura Formação Integral, que absorveram cerca de 3 milhões de reais dos recursos do FAT, com o objetivo de habilitar mil formadores para formação profissional e 2 mil conselheiros das comissões estaduais e municipais de emprego e trabalho.

Em meados de 1998, foi publicada, pela CUT – por intermédio do convênio MTb/SEFOR/CODEFAT 0011/97–CUT –, uma brochura do projeto Formação Integral denominada *Trabalho e educação num mundo em mudanças – Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros*. O caderno é o resultado de uma compilação de textos de vários autores – muitos dos quais reconhecidos intelectuais – e da própria CUT, poemas, letras de músicas e outros textos complementares e, como o próprio subtítulo indica, serve como principal subsídio teórico-político para as atividades formativas dos referidos programas de formação profissional. Mesmo considerando um conjunto de limites,⁶⁶

⁶⁴ Em seu discurso durante o 12º ENAFOR, o recém-empossado secretário nacional de formação, Altemir Tortelli, afirma que, “para a PNF, a referência de formação profissional é o Projeto Integrar da CNM”.

⁶⁵ Segundo o folheto de divulgação do Projeto Integrar do Rio Grande do Sul, seus objetivos são “integrar a formação profissional com o ensino de Primeiro Grau, noções de informática e com a construção da cidadania. O grande desafio é discutir com os alunos novas alternativas de geração de emprego e renda”. Durante o 12º ENAFOR foi apresentado um vídeo de aproximadamente 10 minutos, feito pela TVT (TV dos Trabalhadores), com a participação dos principais dirigentes da CUT juntamente com diversas autoridades do governo (ministro e secretários estaduais do Trabalho etc.) e representantes da Unitrabalho, que foi utilizado nas atividades do Projeto Integrar, cujo conteúdo fundamental e praticamente unânime é a linha de raciocínio *desemprego à qualificação/ requalificação (ou reciclagem profissional) à emprego*.

⁶⁶ Creio que seja necessário insistir nesse ponto. Como os projetos de formação profissional da SNF/CUT só começaram a se realizar em 1998 – último ano de minha pesquisa de doutoramento –, e como ainda não havia, até aquele momento, um acúmulo

é possível extrair desse documento alguns elementos analíticos e, dessa maneira, pelo conteúdo e pelas entrelinhas, buscar evidenciar, ainda que de forma incipiente e precária, as concepções e as linhas norteadoras do referido trabalho de formação profissional. A organização do conteúdo do caderno é feita em quatro blocos e obedece uma determinada lógica: bloco 1 – As transformações do capitalismo no final do século XX; bloco 2 – Emprego/desemprego e alternativa de geração de renda; bloco 3 – Alternativas de desenvolvimento; e bloco 4 – Educação e trabalho.

No primeiro bloco, composto basicamente por quatro textos, são tratados, entre outros, temas como “globalização”, “neoliberalismo”, reestruturação produtiva etc. Em seu artigo denominado “Brasil: heterogeneidade e desigualdade”, Pochmann e Mattoso (1998) iniciam fazendo uma breve retrospectiva dos modelos de desenvolvimento implementados no Brasil a partir da instauração da ditadura militar, apontando suas principais características, seus limites e problemas. Concentrando a atenção na década de 90, caracterizada por uma “desestruturação neoliberal” e por uma “modernização conservadora”, os autores apontam as mudanças que aconteceram nas condições e na dinâmica adotada pelos trabalhadores e suas organizações sindicais. Por um lado, as profundas transformações político-econômicas restringiram a ação sindical e, por outro, “os sindicatos e centrais sindicais, que estavam à beira de uma ação de proposição (cujo ponto culminante foram as *câmaras setoriais*), entraram num evidente movimento defensivo” (idem, op. cit., p. 28. Grifo dos autores.). Por essa razão, finalizam o artigo afirmando que

a saída deste movimento defensivo representa mais uma vez um desafio importante para as organizações dos trabalhadores: ser capaz de *opor-se às políticas governamentais* e ao mesmo tempo *propor políticas alternativas* e constituir, com outras forças sociais, um amplo movimento capaz de apoiar democraticamente um *novo projeto nacional e regional* (ibidem. Grifos meus.).

de prática e de informação, toda discussão aqui desenvolvida é limitada e tem um grau de precariedade. Mesmo assim, achei por bem trazê-la à tona com o escopo de contribuir para o debate de tão importante e polêmico tema, sem nenhuma pretensão de “encerrar o assunto”, já que sua discussão continua sendo pertinente.

Observando mais atentamente o referido artigo, percebe-se que, além de uma breve retrospectiva histórica, os autores não fizeram mais do que uma análise de conjuntura, não empreendendo um estudo mais aprofundado sobre a realidade contemporânea em sua totalidade social, situação semelhante à do manuscrito de Herbert de Souza, o “Betinho”, denominado “Globalização”⁶⁷ que tem um caráter jornalístico-informativo e também do texto extraído do boletim *InformaCUT* nº 259, que trata da reestruturação produtiva em curso no mundo e no Brasil. Nem sequer o primeiro artigo, intitulado “A grande transformação socioeconômica do capitalismo no final do século XX” (Neutzling, 1998), desenvolve uma análise de maior fôlego, contentando-se em apresentar as características das principais transformações socioeconômicas que vêm ocorrendo neste final de século.

O bloco 2, que trata do emprego/desemprego e alternativas de geração de renda, em total consonância com o primeiro bloco, segue a mesma linha de raciocínio. No artigo inicial, chamado “O desemprego: causas e desafios” (Krein, 1998), organizado na forma de cinco perguntas e respostas, o desemprego é tratado de forma conjuntural, sem que em nenhum momento da exposição se analise e questione a relação assalariada de produção. Mais interessante, ainda, é a abordagem das possibilidades de emprego que Pochmann faz no texto “Referencial teórico sobre as estratégias de sustentação do emprego no capitalismo contemporâneo” (Pochmann, 1998c). Partindo do pressuposto segundo o qual, “em síntese, e de maneira simplificada, pode-se dizer que a quantidade e a qualidade do emprego da força de trabalho no capitalismo contemporâneo são determinadas fundamentalmente por cinco elementos-chaves” (idem, op. cit., p. 43), quais sejam, políticas macroeconômicas, paradigma técnico-produtivo, políticas de bem-estar social, sistemas de relações de trabalho e políticas de emprego, o autor assevera que,

dependendo do grau de articulação, bem como da relevância conferida a cada um dos elementos-chaves, pode haver uma elevada funcionalidade na determinação da quantidade e da qualidade do emprego no capitalismo contempo-

⁶⁷ O texto é uma cópia de artigo publicado no jornal *O Estado de S. Paulo* de 06/07/1996.

râneo. Em outras palavras, o emprego seria uma variável dependente da reação da sociedade frente ao fenômeno histórico da *subutilização do trabalho* [sic!]. Se identificada a existência de um conjunto de ações coordenadas e articuladas pelas políticas macroeconômicas, pelo paradigma técnico-produtivo, pelas políticas de bem estar social, pelo sistema de relações de trabalho e pelas políticas de emprego, *pode haver o uso pleno da força de trabalho* (idem, op. cit., p. 44. Grifos meus.).

Ora, na medida em que a questão do emprego não é abordada no bojo da relação capitalista de produção, mas a partir do “fenômeno histórico da *subutilização do trabalho*”, parece óbvio extrair dessa premissa que, num hipotético modelo social alternativo que logre articular adequadamente aqueles elementos-chave, é possível “haver uso pleno da força de trabalho”. Dando sequência ao seu pensamento, no texto seguinte – “O serviço público de emprego” (Pochmann, 1998d) – o mesmo autor, referindo-se a essa questão no Brasil, apresenta os serviços públicos existentes que são oferecidos para os que não possuem emprego⁶⁸ e deduz que, ao contrário do que se poderia esperar, tem havido um aumento sistemático do desemprego, do desassalariamento e de ocupações precárias. Observa também que, no Brasil, há uma maior desarticulação entre os cinco elementos-chave de determinação do emprego no capitalismo contemporâneo, elencados anteriormente, o que compromete as possibilidades de ampliação do emprego e da renda de modo satisfatório. Por essa razão, em conformidade com a posição defendida no texto anterior, Pochmann aponta caminhos alternativos de geração de emprego e renda, oferecendo cinco propostas de políticas ativas e quatro políticas compensatórias que poderiam ser implementadas com sucesso do ponto de vista ocupacional. Políticas ativas: 1) construção de um *projeto nacional* [grifo meu] capaz de definir as linhas gerais do *crescimento econômico sustentado com justiça social* [grifo meu]; 2) reforma agrária; 3) desconcentração de

⁶⁸ Intermediação de mão de obra, formação profissional, indenizações do desempregado, indenizações ao aposentado e programas de geração de auto-emprego através de crédito e auxílio técnico.

renda; 4) retomada dos investimentos em infra-estrutura material; 5) renovação e ampliação do serviço social. Políticas compensatórias: 1) construção de um sistema público de emprego que englobasse a qualificação e intermediação da mão de obra e a garantia de renda básica de sobrevivência do trabalhador; 2) redução da oferta de mão de obra, ou seja, ampliação da idade mínima para o jovem ingressar no mercado de trabalho; 3) reformulação do sistema do seguro-desemprego; 4) introdução de um sistema democrático de relação do trabalho (cf. Pochmann, 1998d, p. 50-51).⁶⁹ Depois de expor suas propostas, o autor conclui que

o Brasil reúne condições técnicas apropriadas para melhor enfrentar a situação de ampliação crescente das inseguranças do trabalho. O entrave, no entanto, parece residir nas condições políticas necessárias e suficientes para a superação dos limites e dos desafios das políticas de emprego no Brasil (idem, op. cit., p. 51).

Juntamente com essas medidas, o caderno de formação, ainda no bloco 2, propõe a reorganização da sociedade em torno de iniciativas locais de combate ao desemprego, por intermédio da criação de redes de produção autônoma, onde prevaleceria a lógica da “economia solidária”, diferente da lógica da competição vigente no setor privado lucrativo. Em seu texto, “A economia solidária na luta contra o desemprego e na competição sistêmica”, considerando que a luta clássica contra o desemprego se torna deveras difícil, muito embora não deva ser abandonada, Singer (1998) argumenta que, por causa disso, o movimento operário precisa encontrar outras estratégias de luta contra o desemprego e a exclusão social. Para ele,

a construção da economia solidária é uma destas outras estratégias. Ela aproveita a mudança nas relações de produção provocada pelo grande capital, para lançar as bases de novas formas de organização da produção, à base de uma lógi-

⁶⁹ No final do bloco 2, sob o título “Desemprego tem saída”, são apresentadas algumas propostas da CUT para combater o desemprego.

ca oposta àquela que rege o mercado capitalista. Tudo leva a acreditar que a economia solidária permitirá, ao cabo de alguns anos, dar a muitos que esperam em vão um novo emprego a oportunidade de se reintegrar à produção por conta própria, individual ou coletivamente (*idem*, *op. cit.*, p. 52).

Dessa forma, continua o autor,

se a economia solidária se consolidar e atingir dimensões significativas, ela se tornará competidora do grande capital em diversos mercados. O que poderá recolocar a competição sistêmica, ou seja, a competição entre um modo de produção movido pela concorrência intercapitalista e outro movido pela cooperação entre as unidades produtivas de diferentes espécies, contratualmente ligadas por laços de solidariedade. Sem guerra-fria, sem ameaça atômica, os homens voltarão a poder escolher e experimentar formas alternativas de organizar sua vida econômica e social (*ibidem*).

Tanto as propostas de combate ao desemprego quanto a construção de uma economia solidária devem estar articuladas com a elaboração de um novo projeto de desenvolvimento para o país. Por isso, no bloco 3 – Alternativas de desenvolvimento –, são apresentados três textos que discutem tal temática: “Estado, globalização e projeto nacional” (Garcia, 1998); “Fundamentos de um projeto novo para o Brasil” (Benjamin, 1998); e por último, as “Propostas da CUT”. Como o texto de Benjamin tem um tom “ético-jornalístico” e discorre sobre o mesmo assunto, tomarei como referência o texto de Garcia, já que este é mais “consistente e didático”. Depois de fazer uma explanação dos projetos nacionais que foram implementados no Brasil a partir de 1930 até o regime militar,⁷⁰ o autor aponta seus limites, principalmente a inexistência de uma reforma social significativa e a concentração

⁷⁰ O autor considera que também os militares implementaram um projeto nacional. Para ele, “os militares retomaram o velho projeto nacional acentuando suas características mais perversas, ou seja, o autoritarismo e a concentração de renda, mas ao mesmo tempo oferecendo como contrapartida uma expansão sem precedentes da nossa indústria” (*idem* : 65).

de renda, e, por isso, a necessidade de se discutir um novo projeto nacional, que, segundo ele, deve ter três componentes essenciais. O primeiro é de natureza social. Para ele, o desafio fundamental do país é o da inclusão social, e deve ser entendido como um conjunto de medidas econômicas que permitam financiar o desenvolvimento que teria como objetivo “distribuir criando riquezas e fazer dessa interação, entre distribuição e criação de riquezas, o motor do novo modelo” (idem, op. cit., p. 66). O segundo elemento é nacional, ou seja, o país tem de “firmar a possibilidade de se constituir como um Estado nacional, soberano e de se inserir internacionalmente com soberania” (ibidem). Como terceiro aspecto o autor enfatiza o caráter democrático deste projeto nacional.

Seguindo a mesma linha de pensamento, o texto da própria CUT elenca quatro propostas – desenvolvimento rural, política de segurança alimentar, política de cidadania e reforma do Estado – com o intuito de contribuir para a construção de uma “*sociedade cidadã*”, ou seja, “um modelo alternativo de sociedade, baseado na democracia e na justiça social” (idem op. cit., p. 72).

Sintonizado com essa concepção, o último bloco, composto por dois textos, discute a relação entre educação e trabalho. Em seu artigo “O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias (Saviani, 1998),⁷¹ Saviani faz um histórico da referida relação desde a Antiguidade até a sociedade contemporânea e, no final, ao tratar do Brasil, alimenta a esperança de que a incorporação das novas tecnologias por empresas brasileiras terá “o papel de acentuar o sentimento de urgência na realização da meta de universalizar a escola básica [...] como ponto de partida para a construção de um sistema educacional unificado” (idem, op. cit., p. 87), já que sem tal sistema não será possível modernizar o parque produtivo nacional.

Por sua vez, Dedecca, em seu texto “Educação e trabalho no Brasil: mais mitos que realidade” (1998), busca discutir a relação entre educação e mercado de trabalho, e ao fa-

⁷¹ Embora o caderno da CUT não faça nenhuma referência, o artigo de Saviani foi publicado originalmente em Celso J. Ferreti et alii (Org.). 1994. *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis : Vozes.

zer uma avaliação desta relação nos países desenvolvidos, conclui que um maior nível educacional não garante menor desemprego. Entretanto, quando se refere ao Brasil, o autor assevera que essas observações não invalidam a necessidade de o Estado, num padrão diferenciado de desenvolvimento, garantir a universalização básica e de boa qualidade da educação, tendo em vista que a melhora do perfil educacional de nossa população pode favorecer uma economia, que caso consiga resolver os reais gargalos do desenvolvimento, poderá ter uma mão de obra com níveis de qualificação que estimule o aumento sistêmico da produtividade e da competitividade (idem, op. cit., p. 80).

A partir dessa breve explanação dos textos do *Caderno*, e na impossibilidade de apresentar um estudo mais aprofundado e sistemático, pelos motivos já expostos, buscarei esboçar algumas críticas que me parecem pertinentes. Embora a brochura seja, como se sabe, uma compilação de textos de diversas origens, tanto a disposição quanto o conteúdo dos mesmos não são obra do acaso, mas, ao contrário, guardam uma lógica, que, apesar dos limites, procurarei explicitar.

Conforme se pode constatar, os textos que compõem o primeiro bloco apresentam e tecem uma crítica apenas aos elementos de manifestação da realidade presente e, dessa forma, não discutem o capitalismo contemporâneo balizados por uma análise da totalidade social, que leve em conta os elementos estruturantes e as contradições que regem a dinâmica de desenvolvimento capitalista, em seu atual estágio de acumulação. Desse ponto de vista, esta crítica é idêntica àquela que fiz no capítulo primeiro à maioria dos estudiosos do “modelo” japonês e, principalmente, do processo de reestruturação produtiva em curso no Brasil. Não é mera coincidência que as referências bibliográficas utilizadas pela CUT, que vêm servindo como orientação teórica de sua estratégia e de suas ações táticas, têm sido as desses e de outros autores que não se baseiam num aporte materialista-dialético. Trata-se de uma opção teórico-metodológica que expressa, por conseguinte, uma escolha política. Assim, os textos do bloco 1 não fazem a discussão e a crítica do sistema capitalista, e sim de um *determinado modelo de*

desenvolvimento – expresso pelo “conceito” de *modernização conservadora* ou ainda de neoliberalismo – e, por desdobramento, propõem, implícita ou explicitamente, um modelo alternativo, geralmente descrito como um *novo projeto nacional*.

De fato, o objetivo do terceiro bloco foi apresentar um projeto nacional com Estado soberano, baseado na democracia e no desenvolvimento econômico, o que propiciaria a criação e distribuição de riquezas; vale dizer, uma “*sociedade cidadã*” ou, ainda, “um modelo alternativo de sociedade, baseado na democracia e na justiça social”. No bojo desse novo modelo seriam implementadas as propostas de geração de emprego e renda, inclusive sob os auspícios da “*economia solidária*”, e a educação teria como finalidade alavancar o desenvolvimento econômico. Com essa configuração, é preciso reconhecer que tal propositura é de difícil caracterização. Não obstante, olhando de perto, parece tratar-se de uma espécie de *mistura de aspectos de um projeto “nacional-social-democrata” com elementos próximos de uma proposta de socialismo utópico*. Pode-se dizer que um projeto dessa natureza é um “desdobramento natural” da leitura que se faz da realidade. Ora, falta uma análise histórica, vale dizer, uma análise concreta da realidade em sua totalidade social, o que, a bem da verdade, só seria possível a partir de um referencial teórico-metodológico materialista-dialético. Por isso não se leva em conta, por exemplo, que a implantação do projeto social-democrata se circunscreveu aos países do centro do sistema capitalista uma vez que, além de ter uma base histórico-material, obedeceu a razões preponderantemente políticas, quadro este que jamais se desenhou na periferia do sistema, onde está inserido o Brasil. Além disso, convém lembrar que, nos países onde foi viabilizado, tal projeto se encontra em estado tendencialmente agonizante.⁷²

Por outro lado, o teor da análise e das propostas, inclusive a de constituição de uma “*economia solidária*”, nos remete aos projetos e

⁷² Meu objetivo não é o de fazer um estudo aprofundado dessa matéria, mas tão só o de apresentar algumas questões para debate. A respeito do projeto social-democrata e o contexto histórico de sua implementação e de sua posterior crise, vide, entre outros, o sugestivo ensaio feito por Harvey, 1993.

experiências do socialismo utópico. Mesmo reconhecendo a imprescindível contribuição oferecida por esta corrente política, até por que eles próprios foram herdeiros dela, Marx e Engels buscam demonstrar os limites históricos de sua concepção e prática políticas. Em seu clássico texto “Do socialismo utópico ao socialismo científico”, Engels reconhece que na época dos utopistas o modo capitalista de produção, e com ele o antagonismo entre as classes sociais fundamentais, achava-se ainda muito pouco desenvolvido, o que os levava

a tirar da cabeça a solução dos problemas sociais, latentes ainda nas condições econômicas pouco desenvolvidas da época. A sociedade não encerrava senão males, que a razão pensante era chamada a remediar. Tratava-se, por isso, de descobrir um sistema novo e mais perfeito de ordem social, para implantá-lo na sociedade vindo de fora, por meio da propaganda e, sendo possível, com o exemplo, mediante experiências que servissem de modelo. Esses novos sistemas sociais nasciam condenados a mover-se no reino da utopia; quanto mais detalhados e minuciosos fossem, mais tinham que degenerar em puras fantasias (Engels, s.d., p. 307).

Para demonstrar sua tese, o autor desenvolve uma longa argumentação estabelecendo uma dupla interlocução crítica. De um lado, ao apontar os limites do idealismo hegeliano, afirma a concepção materialista dialética da história, abrindo caminho para explicar a consciência do homem por sua existência, e não o contrário. De outro, sublinha que o “socialismo anterior criticava o modo de produção capitalista existente e suas consequências, mas não conseguia *explicá-lo*, nem podia, portanto, destruí-lo ideologicamente” (idem, op. cit., p. 319. Grifo meu). Para ele, tal explicação se deve a Marx, a partir de duas grandes descobertas – a concepção materialista da história e a revelação do segredo da produção capitalista através da mais-valia –, que propiciou a compreensão do processo de produção capitalista. Ao desvendar os segredos desta sociedade, assentada na propriedade privada dos meios de produção, na relação de exploração por meio da mais-valia e, por conseguinte, na luta antagônica entre as duas classes sociais funda-

mentais, esses autores-militantes concluem que não existe saída para os trabalhadores e para o conjunto da sociedade nos marcos desse modo de produção, o que implica a necessidade de uma estratégia revolucionária, cujo objetivo não é o de remediar a sociedade vigente, mas o de superá-la em favor de uma sociedade fundada sob os alicerces da propriedade social dos meios de produção. Além do mais, o conhecimento da sociedade é a premissa de construção de um projeto estratégico que vise sua transformação revolucionária. Por isso, a relação entre conhecimento e revolução é o pressuposto sobre o qual se assenta toda a obra de Marx e Engels, ou seja, a ideia segundo a qual a viabilidade de uma estratégia revolucionária é diretamente proporcional ao conhecimento que se tem da mesma realidade.⁷³

Sem embargo, o problema dos socialistas utópicos não se encontrava nem na crítica que faziam à sociedade vigente e suas mazelas e nem no objetivo que pretendiam atingir, qual seja, uma sociedade justa e igualitária, mas exatamente na sua estratégia, tendo em vista que, por razões históricas, ainda não havia sido formulado um arcabouço teórico capaz de desvendar, na radicalidade necessária, o modo de produção capitalista, o que só foi possível a partir de uma confluência histórica, com o advento do materialismo-histórico, vale dizer, do marxismo. Como a análise da realidade é premissa e condição necessária para a elaboração de uma estratégia, uma compreensão superficial e limitada da realidade, que não consiga atingir o “âmago de sua alma”, só pode originar uma estratégia equivocada, ou utópica e ilusória.

Contudo, é preciso salientar que o caráter utópico das propostas daqueles socialistas era fruto do desenvolvimento histórico da luta de classes, ou seja, não havia possibilidade de se pensar e elaborar, até aquele momento, uma estratégia e um projeto de sociedade que fossem muito diferentes daqueles por eles apresentados, uma vez que não havia um acúmulo histórico e, por conseguinte, um acúmulo teórico suficientes que pudessem evidenciar a inviabilidade de tal propositura e, a partir daí, oferecer um novo projeto estratégico. Tal foi o papel

⁷³ Essas questões serão alvo de discussão mais aprofundada no próximo capítulo.

desempenhado pela obra de Marx e Engels.⁷⁴ O que mais chama a atenção nos textos dos autores que têm sido utilizados como referência teórico-política da CUT e de sua formação sindical e profissional, inclusive dos que compõem o *Caderno* que subsidia as atividades dos projetos de formação profissional, é o fato de que, embora já exista acúmulo histórico e teórico há mais de século e meio que demonstre a superficialidade e a inconsistência da leitura que fazem da realidade e, por desdobramento, a inviabilidade e, portanto, a ilusão de seus projetos estratégicos, tal leitura e tais projetos continuam a ser apresentados, o que denota, diferentemente dos socialistas utópicos, uma determinada opção teórico-política. Observando mais atentamente o *Caderno* acima referido, pode-se deduzir que a análise da realidade ali desenvolvida – insisto em que se trata de uma escolha política – só poderia resultar em estratégias ilusórias e sedutoras.

A partir dessa compreensão, é possível entender por que a crítica radical do sistema capitalista, a luta de classes, de caráter internacional, e a necessidade da ruptura revolucionária e da construção de uma sociedade socialista não aparecem. Em seu lugar, a crítica de um determinado modelo e, por conseguinte, a apresentação de um projeto nacional com Estado soberano, baseado na democracia e na justiça social; ou seja, sem “traumas revolucionários”, a construção da “*sociedade cidadã*”.⁷⁵ Dessa maneira, tanto a formação sindical quanto a formação profissional devem estar balizadas por esse horizonte es-

⁷⁴ É preciso deixar claro que isto não se deveu a atributos pessoais, à “excepcionalidade” ou “genialidade” dos dois autores mas, preponderantemente, às condições históricas das quais eles foram partícipes.

⁷⁵ Ainda reconhecendo os estreitos limites da análise por mim desenvolvida, penso que a crítica esboçada anteriormente, segundo a qual o projeto estratégico da CUT teria se convertido num amálgama que conteria “propostas extemporâneas de socialismo utópico”, é, ainda, bastante “generosa”, já que o socialismo deixou de ser uma perspectiva que esteja colocada no horizonte da Central. Olhando sob um outro ponto de vista, parece tratar-se de um projeto nos marcos da concepção liberal e, por isso, a crítica deveria se pautar, também, no estudo dos autores matriciais desta concepção. De qualquer maneira, como não foi possível realizar tal tarefa no presente texto, este é um campo aberto para investigações futuras. Por outro lado, é possível considerar que a análise crítica de Marx & Engels e de outros marxistas, na sua totalidade, não atinge somente os socialistas utópicos, mas também, de forma certa, os fundamentos da concepção liberal.

tratágico. Aliás, mais do que se constituir como uma formação instrumental, como já havia apontado anteriormente, esta é a característica determinante que a formação sindical e profissional da CUT foi gradativamente adquirindo ao longo dos anos 90.⁷⁶

Tratando-se de um tema explosivo e polêmico, conforme se pôde perceber no desenrolar da discussão, e como recebeu críticas contundentes, os dirigentes e assessores que querem buscar a implementação dos projetos de formação profissional no interior da CUT, sabiamente mudaram o tom de sua fala. No novo discurso passou a afirmar-se que a formação ou requalificação profissional não vai resolver o problema do desemprego, mas o material utilizado, via de regra, diz o contrário; fala-se que não é para substituir o Estado na atribuição da educação, mas, na prática, está substituindo etc.⁷⁷ Para o entrevistado W, na verdade buscaram-se as justificativas e os argumentos mais adequados “para que o conjunto da militância absorva a decisão de fazer formação profissional com o menor trauma possível”.

4.1.7 Escola Sul: a “empresa” da CUT

Por fim, outro aspecto relevante a ser destacado é a constituição, através da Escola Sul, do primeiro *empreendimento empresarial da CUT*.

⁷⁶ Tal análise permite entender melhor a discussão acerca do caráter *instrumental* da formação sindical realizada anteriormente.

⁷⁷ O conteúdo e o tom dos discursos são muito variados. Para alguns dirigentes e assessores a CUT só deve fazer formação profissional para poder construir um *modelo* a ser utilizado nos debates a respeito de uma política de formação profissional para o país. Por sua vez, Mônica Valente, ex-secretária nacional de formação, assevera que “a CUT não está fazendo formação profissional. O que estamos fazendo é essa abordagem [de um] acúmulo metodológico, conceitual, fortalecimento e capacitação dos sindicatos e dos ramos para discutir formação profissional e negociar, saber o que fazer com o sistema S [Senai, Senac, etc.] quando a gente conseguir democratizá-lo, palpar na escola pública, nos centros públicos de formação profissional, que é nossa proposta”. No entanto, logo em seguida, admite que “na escola sul vamos fazer [formação profissional] de hotelaria, dentro de uma outra estratégia de auto-sustentação da escola na região ... e à luz de um debate das CUTs da região”. Além disso, para ela, “quem está fazendo formação profissional na CUT e certificando é a CNM, que dá certificado, tem um convênio com o MEC; a CNQ, que é dos químicos... o [projeto] deles tem uma parte de formação técnica propriamente dita...”

Embora, há algum tempo, vários sindicatos cutistas tenham criado empresas visando angariar recursos financeiros através da produção e venda de mercadorias, como é o caso, por exemplo, do Sindicato dos Bancários de São Paulo, que possui uma grande e competitiva gráfica, isto ainda não havia ocorrido com a Central. Contudo, o ano de 1997 demarca uma significativa mudança com a entrada em funcionamento da nova sede da Escola Sul da CUT.

A Escola Sindical Sul, sediada em Florianópolis, foi criada em 1989/1990 como resultado de um processo de discussão das CUTs estaduais do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, abrangendo, portanto, estes três estados. Como é organicamente vinculada à CUT, a Escola Sul é um instrumento de concretização da Política Nacional de Formação, ao mesmo tempo em que atende às demandas específicas de formação daqueles estados. A partir de 1995, desencadeou um processo de constituição da Rede Regional Sul de Formação da CUT.

De 1991, quando iniciou suas atividades, até 1996, a Escola funcionou em algumas salas de um edifício no centro da capital de Santa Catarina, cedidas por entidades cutistas. Desde o princípio, “aprovou a diretriz de buscar as condições para a construção de uma infra-estrutura própria da Escola Sul, desde que com perspectiva de viabilidade de auto-sustentação financeira da sua manutenção” (CUT, 1996d, p. 8). Por essa razão desenvolveu-se um “processo de intercâmbio e negociação entre a CUT, DGB (Alemanha) e CGIL (Itália), com o objetivo de, em conjunto, viabilizar a construção da sede da Escola Sul” (idem, op. cit., p. 9). Através de tais convênios,⁷⁸ de outras campanhas e do financiamento de instituições financeiras oficiais brasileiras, levantaram-se os recursos necessários para a construção, que começou em 1995 e foi inaugurada em dezembro de 1996. O conjunto da obra está contido numa área de quase 5 mil metros quadrados de construção, cuja sustentação se dará pela

⁷⁸ A DGB, Central Sindical Alemã de cunho social-democrata, além de participar com recursos próprios, assegurou a aprovação de um projeto junto à União Europeia, enquanto que a CGIL, por motivo de crise no sistema de cooperação italiana, acabou não participando.

utilização profissional e eficiente dos equipamentos, com uma atuação voltada para o *turismo social e vendas de serviços* para eventos regionais e internacionais. Assim, a Escola Sul vai operar uma agência de turismo e será um empreendimento com grande potencial de uso durante todo o ano, assegurando melhores condições de trabalho, estabilidade, melhores serviços e possibilidades de manutenção autossustentada de conjunto da sede. Além disso, a Escola Sul será um Centro de Formação Profissional na área de turismo, hotelaria e restaurante (idem, op. cit., p. 8-9. Grifo meu.).

Como se pode ver, para além de uma simples escola, trata-se de um *complexo empresarial* composto por um hotel comercial, denominado Canto da Ilha, próximo a uma praia localizada numa das regiões mais cobiçadas pelo turismo, restaurante e bar, uma agência de turismo e uma escola comercial na área de turismo e hotelaria,⁷⁹ com o objetivo de produzir e vender mercadorias. Não é por outro motivo que o Bndes, um dos principais financiadores de empresas, emprestou parte dos recursos para a construção da obra, conforme reportagem do jornal *Gazeta Mercantil*:

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) assinou ontem um contrato de financiamento com a Central Única dos Trabalhadores (CUT). O empréstimo, no valor de R\$ 1,2 milhão, será destinado à conclusão das obras da escola de formação profissional denominada Associação Escola Sul, em Santa Catarina. *É a primeira vez na história do BNDES que o banco concede financiamento a uma entidade sindical.* O investimento total no projeto soma R\$ 3,6 milhões e vai gerar sessenta empregos diretos. Os R\$ 2,4 milhões restantes serão cobertos pelo sindicato alemão DGB (29%), doações de sindicatos filiados à CUT (14%), Governo do Estado de Santa Catarina (12%), campanha de solidariedade de trabalhadores (8%) e Prefeitura de Florianópolis (5%). [...]

⁷⁹ No primeiro semestre de 1998, iniciou-se a construção do prédio da escola técnica de turismo e hotelaria. Os alunos, na condição de estagiários, prestarão serviços gratuitos ao hotel, restaurante e bar.

O projeto está instalado no balneário de Ponta das Canas, em Florianópolis, com cerca de 5 mil metros quadrados de área construída. O centro terá também estrutura hoteleira. *A Associação Escola Sul está criando uma empresa, Centro de Formação e Turismo Ltda.*, para gerenciar todas as atividades do centro de formação profissional, incluindo os serviços de hotelaria e agenciamento de viagens. O início da operação do empreendimento está programado para dezembro. (*Gazeta Mercantil*, 28/08/96. Grifos meus).

Na mesma linha, o próprio texto do convite de inauguração da sede da escola não esconde sua vocação empresarial:

A Escola Sul e a Central Única dos Trabalhadores convidam para o Ato Público que marcará a inauguração do complexo da sede própria da Escola, na comunidade de Ponta das Canas em Florianópolis, SC. A Escola Sul é o centro nacional (CUT) de formação, estudos e pesquisas sobre o Mercosul. O complexo da Escola Sul promove a *qualificação de trabalhadores e a geração de empregos*, constituindo-se num polo irradiador para toda a Região Sul. Com a inauguração do complexo da Escola Sul, está nascendo a rede UNISOLI (União e Solidariedade) que combina *turismo social*⁸⁰ com formação autossustentada (Escola Sul – Convite de Inauguração).

Para Jorge Lorenzetti, ex-secretário nacional de formação e coordenador geral da Escola Sul, a opção por criar uma infra-estrutura desse porte se deve à necessidade de “ampliar a visibilidade da CUT na sociedade”, uma vez que “uma das grandes questões que o sindicalismo cutista vem falando é essa ideia do sindicato cidadão, do sindicato ter capacidade de dialogar com a sociedade, de se ter mais visibilidade da sua atuação na sociedade”. Para ele, outro aspecto que o projeto da

⁸⁰ No primeiro semestre de 1997, o preço da diária do hotel – “turismo social” – era de R\$ 75,00 para um apartamento individual e R\$ 90,00 para um apartamento duplo, incluindo café da manhã. Como qualquer hotel comercial, o Canto da Ilha também tem pacotes promocionais que barateiam o preço da diária, principalmente para grupos.

Escola Sul traz à tona é o fato de os trabalhadores terem a oportunidade de demonstrar que também têm “capacidade de desenvolver empreendimentos que geram empregos, que geram renda, que geram ações econômicas com reversão para os trabalhadores” o que “devia ser agregado como valor, como um elemento positivo de desafio”.

Na verdade, embora os discursos afirmem o contrário, os recursos oriundos da venda das mercadorias produzidas nas empresas não se destinam a financiar as atividades de formação, mas, tão-somente, bancar a própria estrutura e dinâmica do complexo empresarial. As atividades de formação, sejam elas de formação sindical ou profissional, devem se autossustentar, quer dizer, mesmo as entidades sindicais cutistas devem pagar os custos correspondentes tanto aos serviços de formação como também aqueles de hotelaria, hospedagem etc.⁸¹ Mesmo se se considerar que o ganho obtido pelas empresas venha a se reverter para a formação, há, pelo menos, duas observações a fazer. Primeiramente que o “financiamento” seria feito à formação tal qual ela está configurada na atualidade, ou seja, um “mix” de formação sindical com formação profissional, com predominância da segunda, cuja lógica vem imperando em relação à primeira, conforme será visto no próximo segmento. Por outro lado, é curioso constatar que a CUT, central sindical que nasceu com o intuito de lutar contra e quiçá superar a exploração dos trabalhadores, *optou* em recorrer justamente à *exploração dos trabalhadores de suas empresas* – através da produção e venda de mercadorias – para supostamente financiar a formação dos trabalhadores.⁸²

⁸¹ A título de curiosidade, e somente para citar um exemplo, o curso de formação de dirigentes realizado na Escola Sul em seis módulos, quer dizer, seis semanas de cinco dias, tinha um custo de R\$ 2.000,00 para cada participante, no primeiro semestre de 1998, incluindo despesas de hospedagem, alimentação e aquelas referentes ao curso, o que equivale a R\$ 66,66 por pessoa, por dia. Comparativamente, na mesma época, o curso de formação de formadores do 13 de Maio – NEP, efetuado numa chácara próxima à cidade de S. Paulo, tinha um custo diário de R\$ 18,00 *per capita*.

⁸² Embora não seja nenhum elemento decisivo neste processo de exploração, um dos aspectos das relações de trabalho no complexo empresarial cutista se expressa pela existência de um *Manual do funcionário* que, entre outros itens, versa sobre como deve ser o comportamento pessoal dos funcionários, contendo alguns procedimentos que devem ser observados, tais como: “– Trate as pessoas por SENHOR ou SENHORA; – Ao se dirigir a uma pessoa, fale sempre em voz baixa; – Não arrume o cabelo ou uniforme em áreas públicas; – Não

Embora tenha iniciado suas atividades no início de 1997, o complexo empresarial da Escola Sul acumulou prejuízos até meados de 1998,⁸³ tendo em vista a sazonalidade do turismo em Florianópolis e, principalmente, sua pesada e cara manutenção, o que implicou a constante injeção de recursos por parte das três CUTs estaduais. Por outro lado, nesse mesmo período, a Escola Sul se constituiu, na rede de formação cutista, como a principal referência da formação profissional e, por isso, como principal desaguadouro dos recursos oriundos do FAT e outras instituições que financiam aquela atividade. Não é por acaso que os dois grandes trabalhos nacionais de formação profissional desenvolvidos pela CUT, o projeto de formação de formadores e o de conselheiros – já citados –, tiveram seu foco de elaboração e irradiação nessa Escola. Tal fato corrobora algumas questões anunciadas anteriormente e levanta outra: em que medida o complexo da Escola Sul só poderá se manter com os recursos destinados à formação profissional? Ou, em outras palavras: será que é possível a manutenção daquela estrutura e, por conseguinte, a existência da própria Escola sem a participação das verbas milionárias para a formação profissional? Como prolongamento dessas, resta uma outra indagação: em que medida não está se constituindo um *círculo vicioso*, ou um processo de retroalimentação, entre manutenção da estrutura do complexo empresarial da Escola Sul e formação profissional?⁸⁴

pare em áreas públicas ou mesmo em áreas de serviço para ‘bater papo’ com colegas; – Nunca fique sentado enquanto estiver falando com um Hóspede ou Cliente; – Não visite outros departamentos, áreas públicas ou andares, a não ser que o seu trabalho assim o requeira; – SORRIA SEMPRE. Procure não trazer os seus problemas para o trabalho, afinal, não será aqui que você poderá resolvê-los; – Use sempre palavras de cortesia: ‘OBRIGADO’, ‘POR FAVOR’, ‘SINTO MUITO’, ‘ÀS SUAS ORDENS’.”

⁸³ Isso foi confirmado, na entrevista concedida, por Jorge Lorenzetti, coordenador geral da Escola naquela ocasião.

⁸⁴ Gostaria de lembrar mais uma vez o leitor que meu estudo acerca da formação cutista se encerrou em 1998.

4.2 FORMAÇÃO SINDICAL: EM SINTONIA COM A ESTRATÉGIA POLÍTICA DA CUT

A análise empreendida acerca da evolução da formação sindical da CUT e, mais especificamente, da política nacional de formação permite extrair algumas conclusões. Mesmo considerando que se trata de um processo, muitas vezes eivado de movimentos contraditórios, e que, por isso, não se pode seccionar a história da formação sindical cutista, é possível vislumbrar, claramente, a existência de três grandes fases. Na primeira, que vai de 1984 a 1986, a formação sindical cutista buscou se construir sobre uma base de contorno classista, com perspectiva anticapitalista e socialista, que se expressou na configuração daquelas primeiras atividades que visavam estabelecer a articulação entre a formação sindical com a formação de quadros políticos, sob determinação dessa última, de acordo com a descrição do início deste capítulo. Na segunda fase, de 1987 a 1994, a formação sindical, paulatinamente, deixa de se referenciar naqueles princípios políticos e, como desdobramento, vai se constituindo com um caráter crescentemente *instrumental*, ou seja, uma formação de corte *sindicalista*, conforme procurei caracterizar no desenrolar da análise, cuja grande expressão foram os programas de formação. Por fim, a última fase, que começa a se entrever a partir de 1994/1995 com a mudança na estratégia formativa, vale dizer, o assentamento da formação sindical sobre os núcleos temáticos em detrimento dos programas de formação e se consolida com o advento da formação profissional, concomitante ao surgimento do complexo empresarial da Escola Sul, fato que se destaca, tendo em vista que justamente a área de formação foi a “porta de entrada” da CUT na atividade empresarial. Não obstante, a principal característica dessa fase não é o aparecimento e a convivência da formação profissional com a formação sindical, mas a tendencial preponderância e, diria até, determinação da primeira sobre a segunda. A história dos últimos anos tem demonstrado que não só a formação profissional tem crescido num ritmo muito rápido e, dessa forma, vem açambarcando o espaço da formação sindical, como também que aquilo que restou de formação sindical, mesmo com um caráter instrumental, grada-

tivamente tem se subsumido à lógica da formação profissional.⁸⁵

Tal processo não se deu sem conflitos. Embora seja “lugar comum” na CUT a ideia segundo a qual a formação sindical se constituiu como – talvez único – *espaço do consenso*, se constatou a presença de elementos de ruptura na concepção política da formação na passagem da primeira fase para as posteriores, de acordo com a abordagem já feita. Além disso, pode-se averiguar que, a partir de 1987, houve divergências e conflitos, mais abertos ou mais velados, referentes a diversos assuntos em pauta, tais como a necessidade de se implantar uma rede de escolas orgânicas, a questão metodológica, o projeto da Escola Sul, a formação profissional, entre outros. Provavelmente, o tema que mais causou polêmica seja o da formação profissional, pelas razões apontadas anteriormente. Todavia, segundo Jorge Lorenzetti, “*nunca teve um conflito de fundo... tinha divergências... tinha mais conflitos que depois se encontravam mecanismos de continuar debatendo até ter um consenso maior ou amplamente majoritário...*” e, por essa razão, “*nunca se votou uma coisa de mérito*”. De fato, uma das características que mais “salta aos olhos” é a de que, a partir de 1987, as estruturas e fóruns internos da formação não foram palco de divergências de fundo, relativas a concepções, projetos e práticas acentuadamente distintos acerca da formação sindical. Ou seja, *a formação sindical, não reproduziu, em seu interior, a mesma dinâmica de luta e disputa política entre as diversas correntes que ocorre no âmbito da Central*.

A explicação oferecida por alguns entrevistados que se questionam a respeito de tal fenômeno, respaldada na evolução e interpretação dos fatos, é a de que, como a Secretaria Nacional de Formação, desde o II CONCUR, passou a ser controlada pela tendência política majoritária, a Articulação Sindical, e como esta mesma corrente, de forma preponderante, criou, por “fora” da CUT, e deu a direção àquela que era considerada a principal escola de formação, o Instituto Cajamar, tudo isso provocou um certo esvaziamento da disputa

⁸⁵ Exemplo dessa tendência é o programa de formação de formadores, notadamente o da Escola Sul, que, até 1996/1997, se destinava a formar pessoas para trabalharem com formação sindical e que, posteriormente, se adequou à lógica da formação para a formação profissional, tendo em vista o imenso aporte financeiro dirigido a esse tipo de atividade, conforme já enunciado anteriormente.

nas estruturas e fóruns internos da formação, e as outras correntes políticas vinculadas à CUT Pela Base acabaram criando “sua” escola, o Nativo da Natividade, jogando, assim, para “fora” do espaço interno da Central não só a realização mesma de praticamente todas as atividades de formação sindical, mas também a disputa de projetos fundamentalmente diferenciados de formação. Mesmo nas fases mais recentes, depois da crise e morte das duas escolas e da “volta” da formação sindical ao âmbito interno, aquele quadro não sofreu alterações substanciais, tendo em vista que, de acordo com análise já desenvolvida, nesse período a Articulação Sindical já houvera consolidado sua hegemonia na CUT e seu controle na formação sindical. Além disso, é preciso considerar, mesmo que de forma não determinante, o fato incontestável de que Jorge Lorenzetti – um destacado dirigente da Articulação Sindical – tenha ficado no cargo de secretário nacional de formação por três gestões consecutivas, de 1986 a 1994, o que certamente conferiu uma marca pessoal relevante na história da formação sindical a partir de 1987.

No capítulo anterior foi visto que é possível, em linhas gerais, identificar três fases na trajetória política da CUT e, neste capítulo, busquei demonstrar que sua política nacional de formação sindical também se desenvolveu, grosso modo, em três fases. Não se trata de mero acaso. Ao contrário, apesar de sua especificidade e sua relativa autonomia, principalmente quando era realizada pelas escolas conveniadas,⁸⁶ e o fato de que tenha sido uma das poucas políticas da Central em que se procurou preservar alguns espaços de democracia interna, pelo menos em determinados períodos,⁸⁷ a formação sindical se desenvolveu, de maneira não linear e não mecânica, em clara sintonia com a trajetória política da CUT. Nesse sentido, é possível de-

⁸⁶ Há muitas histórias, que precisariam ser recuperadas, de contraposição e até de rebelião de algumas equipes de formação dessas escolas.

⁸⁷ Esta foi uma característica marcante do primeiro período, tendo em vista que, como já foi abordado, não existia a segmentação própria da luta entre as correntes políticas, porque estas não haviam, ainda, se constituído formalmente. Depois disso, como já foi visto, a formação sindical passou a ser controlada por uma das correntes, a Articulação Sindical. Mesmo assim, durante a gestão de Mônica Valente, houve, na Secretaria Nacional de Formação, a participação, inédita, de uma dirigente de outra corrente política.

teectar que a primeira fase da formação sindical corresponde à primeira fase da trajetória política do sindicalismo cutista, que vai de 1978/83 até aproximadamente 1988, que se caracteriza por uma ação sindical combativa e de confronto, de cunho classista e com uma perspectiva socialista. Com uma pequena diferença de datas, o que é insignificante, a segunda etapa da formação sindical está em conformidade com a segunda etapa da história política da Central, cujo período aproximado é de 1988 a 1991, que pode ser classificada como o período de transição; assim como a terceira fase da formação sindical está em sintonia com a última fase da CUT, caracterizada por uma ação sindical pautada pelo trinômio proposição/negociação/participação dentro da ordem capitalista que perde o caráter classista e anticapitalista em troca do horizonte da *cidadania*.

O estabelecimento dessas relações permite compreender, de maneira mais consistente, as razões pelas quais a configuração da formação sindical do primeiro período foi sendo gradativa e radicalmente modificada e, neste caso, desconsiderada, e também porque a realização da formação profissional e o complexo empresarial da Escola Sul só tomam corpo e se consolidam na segunda metade dos anos 90. Ora, por causa da concepção política, propostas como essas seriam impensáveis e, por conseguinte, execráveis nos anos 80 e até nos primeiros anos da década seguinte, mesmo se se considera a hipótese de haver aporte financeiro para tais finalidades. Por isso, embora se explique em função da crise financeira pela qual passa o sindicalismo cutista e pela injeção de vultosos recursos oriundos de diversas instituições – inclusive internacionais –, principalmente do FAT, para financiar esse tipo de atividade, a emergência da realização da formação profissional no interior da CUT obedece uma lógica muito mais política, na medida em que é, no campo da formação, expressão da terceira fase da trajetória política da Central. Assim sendo, a discussão a respeito de que tipo e como deve se implementar a formação profissional pode ser secundarizada, pois a questão central se refere ao significado político de sua realização nesse dado contexto. Ademais, é possível considerar que haja uma espécie de “casamento perfeito” entre a formação profissional e o complexo

empresarial da Escola Sul, pois seu projeto se constitui como espaço físico e político mais conveniente para sua efetivação. Assim, *a realização da formação profissional e o projeto da Escola Sul são o melhor e mais apropriado perfil da formação para a atual estratégia política da CUT*⁸⁸ que, como já foi visto, é expressão de sua adequação à ordem capitalista.⁸⁹ Nesse sentido, pode-se inferir que, em seu atual estágio, *a formação “sindical-profissional” da CUT se encontra adequada a esta mesma ordem.*

Por fim, seria interessante assinalar que, se tal configuração da formação cutista, balizada pela concepção de formação sindical descrita anteriormente e pela determinação da formação profissional, conseguir se consolidar definitivamente, e o projeto da Escola Sul lograr se tornar o principal modelo, fatos que vêm se confirmando nos últimos anos, seria possível considerar que não se trata somente de uma adequação à ordem capitalista, mas, pelo menos tendencialmente, de ações sindicais que culminam numa estratégia de aceitação e convivência com essa mesma ordem; vale dizer, o início de um processo no qual a CUT estaria se transformando numa *partícipe* da ordem capitalista, na medida em que se inaugura como central sindical empresária.

⁸⁸ Isto não quer dizer que tenha havido uma direção de mão única, mas sim de mão dupla, quer dizer, ao mesmo tempo que a *formação sindical* refletia as decisões das instâncias deliberativas e, portanto, da respectiva estratégia política da CUT, ela, por sua vez, contribuiu sobremaneira para a construção e consolidação da concepção estratégica da Central. Às vezes, até, a *formação sindical* tomou a dianteira e o caso mais sintomático talvez seja o projeto da Escola Sul. É sintomático que a “porta de entrada” da CUT na atividade empresarial tenha sido justamente a *formação sindical*.

⁸⁹ É possível afirmar que, com este perfil, a formação *sindical* da CUT se moldou à proposta defendida pela Ciosl, Central sindical mundial absolutamente integrada à ordem capitalista, no interior da qual a CUT passou a atuar a partir de sua filiação em 1992 (o conteúdo político dessa filiação foi discutido no capítulo terceiro). Também deve-se ressaltar que, a partir da segunda metade da década de 80, e antes mesmo que a CUT tivesse se filiado à Ciosl, diferentemente do período anterior, muitos quadros dirigentes e formadores foram fazer cursos de formação em centrais sindicais de orientação social-democrata da Europa, principalmente da Itália e da Alemanha, que exerceram, notadamente esta última, uma grande influência sobre a CUT.

TRANSFORMAÇÃO SOCIAL, CONSCIÊNCIA DE CLASSE E EDUCAÇÃO DOS TRABALHADORES

A sabedoria como os beijos ainda são transmitidos “boca a boca”.

13 DE MAIO – NEP

No desenrolar da análise realizada nos capítulos anteriores, busquei evidenciar, através de uma dupla relação, que a recente configuração da formação sindical cutista tem sido a expressão, no seu âmbito específico, da atual estratégia política da CUT e que esta, por sua vez, representa uma forma de adequação à ordem capitalista, ou melhor, a resposta política que a Central vem construindo no contexto do novo padrão de acumulação de capital.

Contudo, se é verdade, por um lado, que a realidade objetiva – o novo padrão de acumulação e as respectivas transformações no mundo do trabalho – pode ser considerada como elemento determinante para se entender as mudanças na estratégia política e, por desdobramento, na formação sindical da CUT, imprimindo-lhes as atuais configurações, de outro, é preciso reconhecer que isso, por si só, é insuficiente para explicar o atual quadro político da Central.¹ A estratégia política da CUT tem sido, também, o resultado de uma determinada

¹ Concordando com esta posição, Costa (1995) assinala que, “ao se aprofundar a análise sobre a história e a propalada ‘crise’ na CUT, percebe-se que ocorreram significativas alterações no cenário político-econômico internacional e nacional, que *por si só são insuficientes para explicar a atual situação* e o imobilismo existente na CUT” (idem, op. cit., p. 146. Grifos meus.). Para o autor, “do ponto de vista das questões internas da Central, na verdade não há propriamente uma crise, mas sim uma definição mais clara e

opção, de uma *escolha política*, mesmo que isso não seja consciente para os dirigentes e militantes. Em outras palavras, não existia e nem existe a resposta, ou seja, *uma única* resposta política para a realidade presente. Se a atual estratégia da CUT, como de resto de quase todos os movimentos sociais do “espectro da esquerda”, em escala mundial, tem-se constituído como a resposta *possível e a mais viável* diante do grave quadro que se apresenta para os trabalhadores, é necessário considerar, contudo, que existiam e continuam a existir outras possibilidades de respostas, outras estratégias políticas,² que por razões histórico-políticas foram preteridas em favor daquela determinada opção.³

Para além das mais variadas conveniências, pessoais ou de grupos, uma estratégia política costuma ser o resultado, consciente ou inconsciente, de uma determinada leitura da realidade. Ora, leituras da realidade sempre são balizadas, explícita ou implicitamente, por determinados referenciais teórico-metodológicos que, por sua vez, estão fundados numa determinada concepção política. Quando se afirma que a atual estratégia da CUT tem sido a resposta política à realidade presente, isto significa *resposta política à realidade de acordo com a leitura que se faz desta mesma realidade*, a partir da qual, como já foi visto, acredita-se na possibilidade de reformas mais ou menos profundas que interessam aos trabalhadores, o que vem orientando sua atual política propositiva e negociadora e, ao mesmo

um aprofundamento da opção e do projeto social-democrata, hegemônico na Articulação e, como consequência, na CUT.” (p. 147).

² Embora se possa considerar que algumas correntes político-ideológicas da CUT tenham sido defensoras de opções estratégicas diferenciadas desta que se tornou hegemônica, é preciso reconhecer que outras correntes têm apenas divergências *táticas*, partilhando, no fundo, da mesma concepção estratégica.

³ Num texto dedicado à discussão sobre a consciência de classe, Antunes (1996: 103) afirma que, nos estudos acerca deste tema, “o desafio maior está em apreender tanto a dimensão da *consciência empírica, da sua consciência cotidiana* e suas formas de manifestação (aquilo que Mészáros chamou, com felicidade, de consciência *contingente*), como em buscar compreender também quais seriam as outras possibilidades de ação coletiva, próximas de uma apreensão mais totalizante, menos fragmentada e coisificada do todo social. Em poucas palavras: como a classe *de fato atuou* e como *poderia ter atuado*, que outras possibilidades reais existiam naquelas condições histórico-concretas”.

tempo, a defesa de um determinado “*projeto para o Brasil*”.⁴

Em contraposição, na análise que fiz, sobretudo no segundo capítulo, procurei demonstrar, dentro dos limites possíveis, que, por razões histórico-estruturais, principalmente pela necessidade imperiosa de intensificar a exploração sobre a classe trabalhadora, que é sua característica central, o novo padrão de acumulação de capital tem se mostrado cada vez mais incompatível com um sindicalismo combativo e tem dificuldades de convivência até com o sindicalismo social-democrata, o que tem implicado uma sensível redução nas conquistas especificamente sindicais. Em outras palavras, a “margem de manobra” para a realização de reformas que interessam aos trabalhadores é cada vez menor, o que significa, de um lado, que um sindicalismo que busque *resultados* ou *alternativas* dentro da ordem capitalista, como tem sido o caso da CUT, tem cada vez menos possibilidades reais de consegui-lo e, de outro lado e como desdobramento do primeiro, que o sindicalismo de cunho combativo deve fortalecer sua dimensão classista e anticapitalista, pois se recoloca na ordem do dia um antigo dilema: a necessidade da ruptura e da superação da ordem capitalista, ou seja, da revolução social.

Mesmo partindo do pressuposto segundo o qual não se pode confundir o sindicato e a central sindical com uma organização partidária, tudo isso repõe a necessidade de se voltar a discutir uma “velha” questão que sempre esteve presente no “campo da esquerda” e no seio do movimento operário de orientação marxista: a relação entre reforma e revolução. Além disso, o que me parece ser um desafio maior ainda, é necessário estabelecer uma segunda relação, entre este tema e a construção da *consciência de classe*. Sem a pretensão de desenvolver uma análise aprofundada destas intrincadas e polêmicas questões, que seria impossível nos limites deste estudo, buscarei apresentar, de forma resumida, como alguns dos principais autores-militantes de linhagem marxista abordaram e vêm abordando tais temáticas, para daí extrair algumas conclusões.

⁴ Além do capítulo 3, a caracterização de tal projeto foi esboçada no final do quarto capítulo.

5.1 O PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO REVOLUCIONÁRIA

Sem dúvida, um dos primeiros a entrar na discussão do referido assunto foi o próprio Marx, justamente num momento – meados da década de 60 do século XIX – em que estava ocorrendo uma onda de greves na Europa. Instigado e irritado por um discurso feito pelo operário John Weston, membro do Conselho Central da Associação Internacional dos Trabalhadores (AIT) – I Internacional –, segundo o qual a luta dos trabalhadores por aumentos salariais era inútil e a ação sindical, ineficaz, Marx elabora um estudo com o escopo de demonstrar as falácias de tal proposição e o apresenta em duas sessões do Conselho Central da AIT. Neste texto – que foi publicado em português com o título *Salário, preço e lucro* (1988) – Marx expõe, pela primeira vez, o resultado parcial de suas investigações, ou seja, suas principais teses acerca do salário, valor, mais-valia, lucro etc., categorias centrais de seu futuro *O capital* – que nessa época já estava sendo esboçado – e, com essa base, defende a necessidade premente de os trabalhadores lutarem por aumentos salariais pois, ao contrário do que propugnava seu opositor, “uma elevação geral do nível dos salários originaria uma queda geral da taxa dos lucros, mas não afetaria, de um modo geral, os preços das mercadorias” (idem, op. cit., p. 85). Como se pode observar, para o autor, a luta sindical por aumentos salariais deve ter como objetivo atingir a *espinha dorsal* da acumulação capitalista, qual seja, a taxa de lucro, e justamente por essa razão os capitalistas são impedidos a travar uma luta no sentido diametralmente inverso, ou seja, pela redução do salário. Aliás, sobre esta questão, Marx não nutre nenhuma ilusão. No final de sua explanação demonstra que

o próprio desenvolvimento da indústria moderna deve necessariamente fazer pender sempre a balança a favor do capitalista em prejuízo do operário e, por conseguinte, a tendência geral da produção capitalista não reside em elevar o nível médio dos salários, mas em baixá-lo, ou seja, impelir, mais ou menos o *valor do trabalho para o seu limite mínimo* (idem, op. cit., p. 84. Grifo do autor).

Mas, pergunta o autor,

se a tendência das coisas dentro deste sistema é essa, significará que a classe operária deve renunciar a defender-se das usurpações do capital e abandonar os seus esforços para aproveitar todas as possibilidades que se lhe oferecem para melhorar a sua situação temporariamente? (ibidem).

O próprio autor responde, afirmando que

se o fizesse, ver-se-ia degradada numa massa informe, esmagada, de seres famintos para os quais não haveria salvação. [...] Se a classe operária cedesse covardemente no seu conflito diário com o capital, privar-se-ia sem dúvida da possibilidade de empreender movimentos de maior envergadura (ibidem).

No entanto, enfatiza que os trabalhadores não podem esquecer que, ao lutarem por aumentos salariais, “lutam contra os *efeitos* e não contra as *causas desses efeitos*, que o que fazem é refrear o movimento descendente, mas não alterar o seu rumo; que aplicam *paliativos* e não a *cura da doença*” (idem, op. cit., p. 85. Grifos meus.). Por isso

os “sindicatos” atuam com utilidade como centros de resistência às usurpações do capital. Deixam, em parte, de atingir o seu objetivo quando utilizam a sua força de forma pouco inteligente. No entanto, deixam inteiramente de o atingir, quando se limitam a uma guerra de escaramuças, contra os efeitos do regime existente, em vez de trabalharem, ao mesmo tempo, para a sua transformação e servirem-se da sua força organizada como uma alavanca para a emancipação definitiva da classe trabalhadora. [...] *Em vez da palavra de ordem conservadora “um salário justo por um dia de trabalho justo”, devem inscrever na sua bandeira a palavra de ordem revolucionária: “abolição do salariado”* (idem, op. cit., p. 85-86. Grifos meus.).

Como é possível perceber, Marx coloca como objetivo estratégico das organizações dos trabalhadores a construção da revolução.

Para ele, mais do que uma simples possibilidade, trata-se de uma *necessidade* histórica. A revolução é a expressão da ruptura, do salto de qualidade, sem a qual é impossível passar da velha para a nova forma histórico-social.

Não se pode, todavia, confundir revolução (tomada do poder) com uma simples ação militar de “assalto ao poder” (*putsch*), com um mero “golpe de Estado” ou com o momento insurrecional. Como essa confusão foi utilizada como expediente tático pelos reformistas na época da II Internacional, Rosa Luxemburgo, que se encontrava no seio dessa discussão, busca esclarecer uma série de mal-entendidos quanto à natureza real e ao processo de desenvolvimento de uma revolução social.

Primeiro mal-entendido: a conquista do poder político pelo proletariado, quer dizer, a grande classe popular, não se faz artificialmente. Exceto em casos excepcionais – como a Comuna de Paris, onde o proletariado não obteve o poder no fim de uma luta consciente, mas onde o poder lhe coube como herança que ninguém queria – a conquista do poder político implica uma situação política e econômica que atingiu um determinado grau de maturidade. É esta a diferença básica entre os golpes de Estado, no estilo blanquista, levados a efeito por uma minoria atuante, desencadeados num momento qualquer e, de fato, sempre inoportunos, e a conquista do poder político pela grande massa popular consciente; uma tal conquista só pode ser o produto da decomposição da sociedade burguesa, contém em si própria a justificação econômica e política da sua oportunidade (Luxemburgo, 1986, p. 107).

A revolução pressupõe necessariamente um processo, um conjunto de mediações, ou seja, uma relação com a luta pelas reformas. Referendando os argumentos de Marx, Luxemburgo afirma que,

lutar dia a dia, no interior do próprio sistema existente, pelas reformas, pela melhoria da situação dos trabalhadores, pelas instituições democráticas, é o único processo de iniciar a *luta* da classe proletária e de se orientar para o seu

objetivo final, quer dizer: trabalhar para conquistar o poder político e abolir o sistema salarial. Entre a reforma social e a revolução, a social-democracia⁵ vê um elo indissolúvel: a luta pela reforma social é o *meio*, a revolução social o *fim* (1986, p. 23. Grifos meus.).

A partir da discussão feita por ambos, podemos extrair dois importantes elementos analíticos. Primeiro, que a revolução é uma necessidade, e que, por pressupor um processo, guarda uma relação em que ela é o *objetivo estratégico* (fim) e a luta por reformas é o *meio*. Em segundo lugar, há de se destacar um detalhe aparentemente irrelevante: não é a realização mesma das reformas que constitui a tática, mas a *luta por elas*; mesmo porque, sua realização depende do contexto histórico, da correlação de forças e da flexibilidade tática das classes em luta. Por isso, não se pode pensar que a revolução seja o desdobramento de um processo de reformas. Se é verdade que existe uma relação intrínseca e necessária entre reforma e revolução, esta explicitação não é suficiente para se compreender a relação entre estes dois elementos. A revolução só é necessária exatamente porque o capitalismo não pode fazer reformas profundas, não pode eliminar suas contradições internas. A anarquia da produção, a concorrência entre os monopólios gigantes ou as megaempresas “globalizadas”, a concentração e centralização do capital, o incremento da composição orgânica do capital e a decorrente queda tendencial da taxa de lucro, as crises cíclicas de superprodução de capital e mercadorias, a exploração ascendente sobre o proletariado mundial, o arrocho salarial, o uso constante e crescente da violência (qualquer que seja sua forma), a miséria, a fome etc., tudo isso é condição necessária para o desenvolvimento capitalista. Se fosse possível que o capitalismo se “adaptasse” de tal modo a criar condições de produção e reprodução satisfatórias da vida humana, ou seja, que fosse se reformando, o que quer dizer em última instância que teria de eliminar suas próprias contradições

⁵É conveniente lembrar que naquela época, final do século XIX e início do século XX, diferentemente do significado mais recente, *social-democracia* era a denominação dada às organizações partidárias de orientação marxista e, portanto, com uma perspectiva revolucionária, que pertenciam à II Internacional.

internas, então a revolução seria desnecessária, porque o socialismo seria desnecessário.

Acreditar, portanto, que a revolução é o desdobramento de um processo de reformas do capitalismo é cair na ilusão da tese reformista, é transformar a revolução em conceito vazio. Se a revolução é o salto de qualidade que ocorre a partir de um acúmulo de quantidades, isso não significa que a revolução seja fruto de um acúmulo de *quantidades de reformas*, mas ao contrário, de um acúmulo de *quantidades de dificuldades e impossibilidades* de realizá-las, ou seja, acúmulo de *agudização de suas contradições internas*.

Essa afirmação não pode nos conduzir, entretanto, à conclusão de que o capitalismo não pode, em hipótese alguma, operar reformas no processo de seu desenvolvimento. Essa conclusão seria absurda, pois é possível constatar a “olho nu” sua incrível flexibilidade e capacidade de criar condições que lhe sejam favoráveis na tentativa de se perpetuar. Porém, é preciso enfatizar que as reformas acabam se restringindo à superficialidade do sistema, pois, como já vimos, se elas atingissem os elementos essenciais que o constituem, ou seja, as contradições que regem seu movimento, o capitalismo deixaria de ser capitalismo.

Por outro lado, há de se considerar que se a tática das reformas pode ser utilizada pelo proletariado na construção da revolução, pode também ser usada pela burguesia como tática antirrevolucionária, na medida em que a realização delas consiga cooptar o proletariado, ou parte dele, convencendo-o da desnecessidade de superação do capitalismo.

Mas, se todos esses fatores são verdadeiros, ou seja, que o capitalismo não pode fazer reformas estruturais, mas somente superficiais; que o espaço dessas reformas tem sido tendencialmente menor no âmbito do novo padrão de acumulação de capital; e que a realização de algumas reformas superficiais pode se tornar uma tática da burguesia para cooptar parcelas do proletariado, caberia então perguntar como as reformas se articulam com o objetivo estratégico do proletariado, a revolução, de tal maneira que elas sejam meios de condução para esta

última. É claro que não existe uma resposta única a essa questão, pois ela depende da análise da realidade na qual se desenrola a luta entre as classes. Todavia, sabemos que, qualquer que seja a discussão que se faça a respeito de tal questão, dois elementos são imprescindíveis: as condições objetivas (desenvolvimento das forças produtivas etc., que acarreta a agudização das contradições) e subjetivas (grau de consciência, organização e direção etc.), sem as quais se torna impossível para o proletariado alcançar seu intento, já que o processo revolucionário exige uma ação política deliberada, voluntária, consciente, da classe revolucionária.

Pois bem, se a revolução pressupõe um conjunto de mediações, estas últimas não podem ser aquilo que se queira, mas devem ser táticas que conduzam ao objetivo estratégico. A luta por reformas só pode adquirir um caráter de tática proletária quando seu objetivo é muito menos o de *conquistar posições* no capitalismo e muito mais o de *denunciar os limites da capacidade do capitalismo de se reformar*. É justamente na luta pelas reformas que a massa do proletariado pode ir percebendo os limites do capitalismo e, com essa base, começar a construir a consciência da necessidade de sua superação. A direção do proletariado tem de ter clareza da impossibilidade das reformas estruturais e por isso mesmo conduzir o conjunto da classe à luta pela exigência de reformas cada vez mais profundas. Caso a burguesia consiga, por qualquer que seja a razão, realizar alguma reforma, cria as condições para transformar a tática proletária em tática burguesa. Por isso, ao conquistar qualquer reforma, o proletariado tem de lutar por reformas ainda mais profundas que o capitalismo não consiga realizá-las, tendo em vista a agudização de suas próprias contradições.⁶ Isso significa que não é a conquista mesma das reformas que se constitui como tática

⁶ Estou me referindo, aqui, a reformas hipoteticamente capitalistas, mas que, por razões histórico-estruturais, nunca se realizaram efetivamente ou então, se foram implementadas, têm sido subtraídas nos períodos mais recentes. No caso do Brasil me ocorrem pelo menos dois exemplos: a reforma agrária e o salário mínimo. A respeito desse último, e em conformidade com a regra básica primeira do mercado capitalista – troca de mercadorias pelo seu equivalente de valor –, seu preço, que deve corresponder ao valor da mercadoria força de trabalho, referendado e respaldado pela Constituição Federal, tem sido calculado pelo DIEESE em torno de 500 a 700 dólares (dependendo do câmbio) e, no entanto, o salário mínimo real tem girado por volta de 70 a 100 dólares.

ca, pois poderia criar na massa do proletariado a ilusão de que o capitalismo vai se reformando (tese reformista), mas sim a *luta* por reformas profundas, estruturais – impossíveis de se realizar no capitalismo –, que possibilita a criação de condições para a elevação do nível de consciência das massas, ou seja, o ponto de partida da percepção da necessidade da revolução (elementos para a construção da condições subjetivas). Como a tática das reformas pode ser utilizada tanto pelo proletariado quanto pela burguesia, cabe à direção do proletariado tentar revertê-la a seu favor, o que pressupõe, neste aspecto, uma clareza da impossibilidade de realização de reformas estruturais.

5.2 EDUCAÇÃO DOS TRABALHADORES, CONSCIÊNCIA DE CLASSE E REVOLUÇÃO SOCIAL

Até aqui, nossa análise nos conduziu à seguinte compreensão: quanto mais o capitalismo se desenvolve, maior é o acirramento das contradições e mais reduzido se torna o espaço de reformas substantivas (aspectos de constituição das condições objetivas). Exatamente por isso o proletariado, não só não deve abandonar a luta por reformas cada vez mais profundas, como, ao contrário, deve intensificá-la, não com a ilusão de conquistar tais reformas, mas com o intuito de transformá-la numa tática indispensável que sirva como instrumento de criação e desenvolvimento da consciência e organização da classe (condições subjetivas) com vistas à transformação revolucionária do capitalismo. Dessa maneira, dependendo da forma como é conduzida, tal luta pode adquirir um caráter *pedagógico*, quer dizer, os trabalhadores vão aprendendo e percebendo, na própria prática, os limites postos pela realidade e, portanto, a necessidade de se organizar e qualificar sua luta.

Se é verdade que somente nesse sentido a prática se torna “educativa” na perspectiva dos interesses do proletariado e que, portanto, os trabalhadores vão se “educando” na e pela prática, é mister reconhecer que a prática “educa” até um certo limite. A inserção dos trabalhadores na prática de luta geralmente possibilita que eles se defrontem com con-

tradições postas pela realidade, propiciando o acesso a determinados conhecimentos e, dessa maneira, a superação das formas mais primitivas e rústicas do senso comum. Não obstante, a prática social e, em particular, a prática militante não oferecem, e não podem oferecer, os ingredientes necessários para a superação de uma compreensão mais ou menos epidérmica da realidade, tendo em vista o altíssimo grau de complexidade desta, já que se constitui como *síntese de múltiplas contradições*, o que exige, para sua apreensão, a adoção de um método dialético e, portanto, um profundo e árduo exercício de abstração e de análise. Isso significa que o *potencial pedagógico* máximo da prática é a construção do que se pode chamar de *consciência sindical*, ou melhor, de *consciência reivindicativa*. É quando os trabalhadores conseguem se perceber não mais como indivíduos, mas como grupo, como categoria de trabalhadores e, mais do que isto, como categoria injustiçada e oprimida que deve se organizar e juntar forças para reivindicar junto às autoridades institucionais e ao Estado seus direitos, esperando ser atendida; no limite, deve lutar para substituir o(s) administrador(es) do Estado por quem se comprometa a viabilizar um projeto não só para os trabalhadores, mas de interesse comum do conjunto da sociedade.

A experiência de vida e a prática militante são, dessa forma, apenas o *ponto de partida*, o “primeiro patamar” no processo de construção da consciência de classe. Ao fazer uma incursão por alguns dos principais autores de tradição marxista que discutem tal questão⁷ e retomando as três categorias em que, tradicionalmente, o movimento operário “divide” a classe, quais sejam, “a *massa operária*, os *operários avançados* (ou os ‘setores avançados da massa’) e o *núcleo revolucionário* (a ‘vanguarda’)”, Frederico (1979) faz uma configuração dos três momentos distintos da consciência operária:

- a) A consciência da massa operária é uma consciência desarticulada que não consegue apreender o sentido do movimento da totalidade; ela apenas visualiza os aspectos isolados e externos dos fenômenos sem se aperceber das oposições e contradi-

⁷ Basicamente Lukács (*História e consciência de classe*), Lênin (*Que fazer?*) e, perifericamente, Mandel.

ções que mantêm a realidade “unida”. O conhecimento que a incipiente prática da massa operária permite ter não vai além da “sensação” e da “impressão”.

b) Num segundo momento a continuação da prática social leva a um acúmulo de experiências que produz um salto na consciência dos setores do operariado que destas participaram. Isto é, ao se acumular quantitativamente, o conhecimento empírico se transforma qualitativamente: a consciência operária perde o seu caráter fragmentário e começa a perceber a relação entre os fenômenos; o conhecimento deixa de ser sensitivo e passa a ser racional. Diferencia-se, assim, dentro da massa, o grupo de operários avançados.

c) Mas a consciência dos operários avançados é insuficiente para dar conta da totalidade social: para tanto seria preciso ir além do conhecimento racional e pragmático produzido pela experiência e se chegar a um conhecimento teórico que apreenda as leis internas que regem o desenvolvimento da totalidade e das oposições e contradições que articulam a realidade social. Essa consciência teórica só poderá testar a validade de suas descobertas se reconciliando com a prática (idem, op. cit., p. 45).

Assim, a superação do “primeiro patamar” de consciência em direção à consciência de classe exige, necessariamente, uma intervenção teórico-educativa. É aí que entra o papel da *formação política*, cujo objetivo, em linhas gerais, deve ser o de buscar a superação do senso comum, qualificando o conhecimento adquirido na prática de militância, quer dizer, oferecendo os instrumentos teórico-metodológicos para que se possa compreender, na radicalidade necessária, não só as questões postas pela luta cotidiana mas, principalmente, o modo de produção capitalista, sua lógica, seu movimento contraditório, ou melhor, apreender a totalidade social e as questões conjunturais e cotidianas no bojo dessa mesma totalidade. Isso porque a realização da revolução implica necessariamente a elaboração de um projeto, o que pressupõe um conhecimento profundo da realidade que se pretende transformar. Tal conhecimento da realidade, por sua vez, tem como pressuposto a

apreensão do conhecimento já sistematizado e acumulado historicamente. Não foi por outra razão que Marx e Engels, bem como Lênin, Gramsci, Lukács e outros marxistas, sempre colocaram num lugar de destaque a necessidade de apreensão daquele conhecimento como arma imprescindível para o proletariado em sua luta emancipatória. Suas próprias vidas, sua produção teórica e os embates ferrenhos que travaram contra a ignorância e o espontaneísmo no interior do movimento operário são prova indiscutível disso.

Se o objetivo histórico do proletariado é a transformação revolucionária da sociedade burguesa, então o conhecimento é imprescindível, pois só se pode transformar aquilo que melhor e mais profundamente se conhece. Para transformar essa sociedade, o proletariado tem de conhecê-la cientificamente, isto é, conhecer suas partes ou elementos mais íntimos e suas conexões dentro do movimento histórico.⁸

Tratando desse assunto, Netto (1998) ressalta a importância vital do conhecimento teórico para o proletariado. Reconhecendo que a construção da perspectiva de classe do proletariado, que pode viabilizar sua consciência *revolucionária*, esteja balizada pela posição material-objetiva na qual se movimenta a classe e, ao mesmo tempo, suponha as dimensões diretamente políticas, o autor assevera que é a elaboração teórica que a instaura. Por isso,

tanto a mobilização dos trabalhadores como a adesão às demandas e às aspirações da classe operária, a vinculação aos seus movimentos reivindicativos e contestadores, podem operar à base de inúmeras causalidades, motivações e intencionalidades, sem que impliquem, direta e imediatamente, a elaboração e a incorporação consciente da perspectiva de classe proletária. Esta elaboração resulta de um movimento essencialmente *teórico* (idem, op. cit., p. xlii. Grifo do autor).

Esse movimento supõe a análise histórico-social que tome a so-

⁸ É justamente o conhecimento científico da realidade que fundamenta o projeto do socialismo científico, diferentemente do socialismo utópico, conforme demonstrou Engels num de seus textos, *Do socialismo utópico ao socialismo científico* (Engels, s.d., vol. 2).

cidade como totalidade concreta, o que significa, também e ao mesmo tempo, o conhecimento da própria classe, de tal forma que “conhecimento teórico e consciência de classe aparecem, numa unidade tensa, configurando as bases de uma *autoconsciência* em que se expressa e se condensa a perspectiva da classe” (ibidem). Enfatizando a relação entre o conhecimento teórico e a construção da revolução proletária, e tendo em vista que “a elaboração da perspectiva de classe é o requisito para que o proletariado se posicione *conscientemente* como sujeito revolucionário” (idem, op. cit., p. XLV), Netto afirma que a *peculiaridade* da perspectiva de classe proletária

consiste em que, para o seu caráter revolucionário, *o conhecimento teórico rigoroso constitui uma condição ineliminável* [grifo do autor]. No caso do proletariado, a perspectiva de classe só é revolucionária se se fundar numa correta compreensão da sociedade e de si mesmo; neste caso, *a correção teórica é uma questão política de vida ou de morte para o protagonismo revolucionário do proletariado* [grifo meu] – e isto seja em razão das condições em que o proletariado conduz as suas lutas de classe, seja em razão dos seus objetivos emancipadores” (idem, op. cit., p. XLIV).

Referendando a mesma posição, segundo a qual o conhecimento é condição *sine qua non* para o processo revolucionário,⁹ Löwy afirma que

o proletariado não pode tomar o poder, transformar a sociedade e construir o socialismo senão por uma série de ações deliberadas e conscientes. O conhecimento objetivo da realidade, da estrutura econômica e social, da relação de forças e da conjuntura política é, portanto, uma condição necessária de sua prática revolucionária; em outras palavras: a verdade é uma arma de seu combate, que corresponde a seu interesse de classe e sem a qual não pode prosseguir. Como escrevia Gramsci no lema de seu jornal *Ordine Nuovo*, “soamente a verdade é revolucionária” (Löwy, 1987, p. 200).

⁹ Numa frase muito conhecida, Lênin afirma que “sem teoria revolucionária não pode haver também movimento revolucionário” (Lênin, 1982, p. 96-97).

Num trecho já consagrado, o próprio Gramsci argumenta que

a filosofia da práxis não busca manter os “simplórios” na sua filosofia primitiva do senso comum, mas busca, ao contrário, conduzi-los a uma concepção de vida superior. Se ela afirma a exigência do contato entre os intelectuais e os simplórios não é para limitar a atividade científica e para manter uma unidade no nível inferior das massas, mas justamente para forjar um bloco intelectual-moral, que torne politicamente possível um progresso intelectual de massa e não apenas de pequenos grupos intelectuais (Gramsci, 1986, p. 20).

Retomando. Em se tratando de uma construção histórica, a consciência de classe é, ao mesmo tempo, resultado e premissa da luta revolucionária do proletariado. Resultado na medida em que, posto na materialidade objetiva, o proletariado desenvolve sua luta diuturna e cotidiana e, ao fazê-lo, se depara com limites e conflitos postos pela realidade, situação que pode propiciar a sobrelevação dos aspectos mais rústicos e primitivos do senso comum e, por decorrência, o desenvolvimento de uma consciência de tipo reivindicativo-sindicalista, ou da percepção daquilo que se denomina de “classe-em-si”. Calcado na percepção que emerge da contradição entre as lutas táticas por reformas mais profundas e a impossibilidade ou incapacidade cada vez maior de sua realização no âmbito do sistema capitalista, o trânsito desse patamar em direção à consciência de classe revolucionária,¹⁰ característica marcante do que se chama de “classe-para-si”, exige uma intervenção teórica, que busque o conhecimento, simultanea-

¹⁰ Creio que ainda seja necessário enfatizar que a passagem da consciência reivindicativo-sindicalista para a consciência de classe só pode se operar na condição de que a luta tática por reformas no interior do capitalismo desenvolvidas pela classe, inclusive a luta sindical, tenha como objetivo muito menos sua conquista efetiva e muito mais a denúncia dos limites da capacidade de o capitalismo se reformar, tendo em vista que, se se acredita que tal modo de produção pode de fato se reformar e oferecer condições de vida dignas para os trabalhadores e para o conjunto da sociedade e, a partir daí, se desenvolve uma ação sindical balizada em tal crença, então não existe necessidade de construção da consciência de classe revolucionária, porque não existe necessidade da revolução.

mente, da sociedade tomada em sua totalidade histórico-concreta e da própria classe. Tanto a estratégia revolucionária e, por desdobramento, o conjunto das ações políticas táticas – incluídas aqui as lutas sindicais –, como a produção teórica na perspectiva de classe do proletariado e a consequente transmissão-apreensão do conhecimento, condições propiciadoras da construção da consciência de classe, só podem se desenvolver, de forma umbilicalmente articulada, no bojo da luta de classes, com vistas à emancipação da classe revolucionária. Nesse sentido, a consciência de classe é fruto da própria luta revolucionária do proletariado.

Por outro lado, embora seja condição insuficiente, a consciência de classe é condição necessária, ou se se quiser, premissa para a elaboração e implementação da estratégia revolucionária. Parafraseando Lênin, não pode haver revolução sem classe revolucionária, e não pode haver classe revolucionária sem consciência de classe revolucionária. Como a construção da consciência de classe exige a intervenção teórica, daí se conclui que não pode haver revolução sem teoria revolucionária. Esta é que possibilita, ao mesmo tempo, o conhecimento da classe (consciência de classe) e o conhecimento da realidade em sua totalidade social, pressuposto fundamental para elaboração da estratégia revolucionária. Mas o conhecimento teórico, tomado nesta acepção, deve ser produzido e, uma vez sistematizado, precisa ser transmitido para que possa ser apreendido, pelo menos, por alguns segmentos da classe, num processo simultâneo e “helicoidal” de alimentação, ou seja, num processo ascensional em que a produção e sistematização do conhecimento é a base para sua posterior apropriação pelas novas gerações e esta, por sua vez, é a condição de continuidade da produção do conhecimento num patamar superior, e assim sucessivamente. Embora estabeleçam uma relação indissociável e de mútua interdependência, trata-se de duas tarefas distintas que guardam suas respectivas especificidades. Tendo como pressuposto a apreensão do conhecimento elaborado, sistematizado e acumulado até então, a produção do novo conhecimento – tomado socialmente – na perspectiva de classe do proletariado vale-se de um determinado método; no caso, o materialista dialético. Por sua vez, o

processo de transmissão-apreensão desse conhecimento já sistematizado, obedece uma outra dinâmica e se desenvolve por intermédio de um outro caminho. Aqui reside a tarefa da formação, que tem, portanto, uma clara especificidade. Por conseguinte, quando afirmo que a construção da consciência de classe exige uma intervenção teórica, estou entendendo tal intervenção nessa dupla e indissociável função, qual seja, a produção e a transmissão-apreensão do conhecimento na perspectiva de classe do proletariado. Contudo, em se tratando de tarefas com características diferenciadoras, a formação tem como especificidade não a produção, mas sim a transmissão-apreensão de tal conhecimento.

Isso posto, é preciso fazer duas observações. Primeiramente faz-se mister reconhecer que, historicamente, somente uma parcela da classe tem tido acesso à teoria revolucionária, teoria essa que possibilita a constituição da consciência de classe, forjando, assim, aquilo que convencionalmente se chama de vanguarda do movimento da classe. Penso que se trata muito menos de opção ou de vontade e muito mais de condições e determinações históricas. É claro que deve haver um empenho para superar tais limites para que o maior leque possível possa ter acesso a tal teoria. Por outro lado, também é preciso admitir que o processo de construção da consciência de classe, em sendo uma elaboração histórica, é eivado de contradições, de fluxos e refluxos, e por isso, embora a apropriação do conhecimento teórico seja condição necessária, não pode ser considerada como garantia de sua consolidação. Em segundo lugar, embora reafirme a posição segundo a qual a teoria revolucionária – na sua dupla função de produção e transmissão-apreensão do conhecimento teórico – seria condição *sine qua non* para o processo de construção da revolução, isso não assegura nem a implementação e muito menos o êxito da estratégia revolucionária, tendo em vista que estes estão determinados pelas condições históricas nas quais se dá a luta de classes. Contudo, mais uma vez é necessário ressaltar que, apesar da veracidade desta assertiva, não há revolução sem teoria revolucionária.

5.3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na minha compreensão, pelas razões expostas até agora, a CUT poderia e deveria oferecer aos trabalhadores, como tarefa estratégica da formação, o acesso ao conhecimento teórico na perspectiva de classe do proletariado. A formação especificamente sindical, direcionada para as questões cotidianas e conjunturais, que é de extrema importância para uma organização sindical, deveria ser tomada como um dos momentos da formação, derivada, informada e subordinada à concepção da teoria revolucionária.¹¹ Ou seja, mais do que formar *quadros sindicalistas para o sindicato ou, o que é pior, formar “cidadãos para o exercício da cidadania”, tratar-se-ia de formar quadros dirigentes revolucionários para a classe*. Para que não restem dúvidas, sejamos claros: a formação sindical,¹² que lida com as questões sindicais, não só pode, como deve ser oferecida, já que é uma tarefa intrínseca e específica de uma organização sindical, mas, na acepção aqui proposta, tem de estar articulada e submetida à lógica da formação que tenha uma perspectiva revolucionária. Trata-se, portanto, não de “duas formações”, e sim de uma concepção de formação revolucionária. Ora, este é o papel determinante de uma Central Sindical que nasceu sob a égide da combatividade, numa perspectiva anticapitalista e socialista. Apesar de desconhecida pela quase totalidade dos militantes e dirigentes da CUT, tal proposta de formação político-sindical não é uma novidade, tendo em vista que, como já visto no capítulo quatro, era esta a concepção que norteava a política e o trabalho de formação do primeiro período.

É óbvio que uma empreitada de tal envergadura não pode ser levada adiante somente pelo sindicalismo cutista, mas pelo conjunto das organizações que compõem o movimento da classe, sobretudo os partidos políticos, a quem cabem, primordialmente, a tarefa estratégi-

¹¹ Não é meu propósito, e nem seria o caso neste estudo, oferecer uma proposta curricular, mas apenas apresentar ainda que de forma incipiente, as bases teórico-políticas de uma formação sindical que esteja na perspectiva de classe do proletariado, tendo a absoluta clareza que se trata de uma discussão polêmica e, portanto, aberta.

¹² Aqui estou me referindo à formação sindical e não à formação profissional. A discussão crítica acerca desta última foi feita no final do capítulo anterior.

ca. Entretanto, é preciso evitar uma concepção “estreita” de partido e de sindicato, e também uma espécie de “divisão técnica do trabalho”, onde caberia aos sindicatos a tarefa de desenvolver a ação sindical, ou seja, cuidar dos interesses imediatos (conjunturais) e aos partidos a elaboração e construção da estratégia revolucionária, vale dizer, a busca da realização dos interesses históricos da classe trabalhadora. Se é verdade que o(s) partido(s) pode(m) ser considerado(s) como expressão por excelência da organização da classe com vistas à transformação revolucionária da sociedade, os sindicatos e uma Central Sindical de cunho classista, mesmo reconhecendo os limites objetivos de sua atuação, não podem se eximir da tarefa de construção da revolução, sob pena de se tornarem, consciente ou inconscientemente, num apêndice do capital. Aliás, aqui reside a diferença fundamental entre um sindicalismo classista e um sindicalismo *pelego* ou de *participação*.

Não obstante, conforme análise realizada no capítulo anterior, o que ocorreu efetivamente foi que a formação cutista caminhou de uma formação político-sindical, de corte classista e anticapitalista, articulando temas de base, estruturais, com temas conjunturais, sob determinação dos primeiros, com o escopo de oferecer aos militantes e dirigentes o arcabouço teórico necessário não só para sua luta sindical cotidiana, mas sobretudo para municiá-los para o combate contra o sistema capitalista, para uma formação de caráter instrumental-sindicalista e, por fim, para uma combinação desta com a formação profissional, com tendencial hegemonia da última, perdendo, assim, qualquer perspectiva classista. Na minha compreensão, tratar-se-ia de inverter radicalmente tal direção, buscando, no horizonte, a referência do primeiro período da formação, num patamar qualitativamente diferenciado e, quiçá, superior.¹³ Mas, como existe uma relação orgânica entre a formação sindical da CUT e sua estratégia política, tal proposição implicaria uma radical alteração nos rumos político-estratégicos da Central.¹⁴ Sem dúvida, este é um dos maiores dilemas e desafios

¹³ A fim de que não parem dúvidas, estou me referindo à *concepção* de formação político-sindical imperante naquele período, tendo em vista que, como já existe, de lá para cá, um acúmulo de prática e de discussão, é possível superar muitos dos limites que se apresentavam na época, conforme relatado na primeira parte do capítulo quarto.

¹⁴ O que me parece deveras difícil, para não dizer quase impossível.

colocados para a CUT na atualidade. Do ponto de vista dos interesses de classe do proletariado, seria imprescindível que ela se reencontrasse com suas raízes, que retomasse sua garra e sua combatividade, que repensasse sua atual trajetória política e que tornasse a construir sua estratégia numa perspectiva classista e revolucionária. Que a CUT, para além das lutas especificamente sindicais, voltasse a inscrever em sua bandeira a insígnia revolucionária: *Pelo fim do trabalho assalariado!*

Por enquanto, o que efetivamente existe é a constatação segundo a qual, no contexto do novo padrão de acumulação de capital, a CUT e, por desdobramento, sua política de formação, caminharam de uma perspectiva combativa, classista e anticapitalista para uma conformação adequada à ordem capitalista, o que, na minha opinião, tem significado uma vitória do capital e, conseqüentemente, uma derrota para a classe trabalhadora. Entretanto, como a história não acabou e como a realidade é constituída por contradições, sendo que a determinante é a luta entre as classes sociais fundamentais, assinala Saramago:

O que as vitórias têm de ruim é que elas não são eternas.

O que as derrotas têm de bom é que elas também não são eternas.

REFERÊNCIAS

ABERTURA obriga sindicalismo a mudar. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 10 out. 1995. p. 17.

ABRAMO, L. W. Novas tecnologias, difusão setorial, emprego e trabalho no Brasil: um balanço. **Boletim Bibliográfico de Ciências Sociais**, n. 30, 2º semestre de 1990.

ABRANCHES, S. et alii. Caminhos da modernização empresarial no Brasil, Projeto Modernização Empresarial e Emprego no Brasil. Documento de Trabalho n. 2. FINEP, out. 1994.

ADORNO, T. W. **Palavras e sinais**. Petrópolis: Vozes, 1995.

AGUIAR, F. et alii. Diretrizes para uma política de formação profissional da CUT. **Cadernos ANDES – Educação e Trabalho**, n. 10. Brasília: ANDES, 1993.

ANTUNES, R. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

_____. **Classe operária, sindicatos e partido no Brasil**, 3. ed. São Paulo: Cortez/Ensaio, 1990.

_____. **A rebeldia do trabalho**. O confronto operário no ABC paulista: as greves de 1978/80. 2. ed. São Paulo: Cortez/Ensaio, 1992.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo/Campinas: Cortez/UNICAMP, 1995a.

_____. **O novo sindicalismo no Brasil**. Campinas: Pontes, 1995b.

_____. Notas sobre a consciência de classe. In: ANTUNES, R.; W. L. RÊGO (Org.). **Lukács, um Galileu no século XX**. São Paulo: Boitempo, 1996.

_____. Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro. In: _____. (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo, 1997. p. 71-84.

ANTUNES JR., J. A. V. et alii. Considerações críticas sobre a evolução das filosofias de administração da produção: do “just-in-case” ao “just-in-time”. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 29, n. 3, p. 49-64, 1989.

A REVOLUÇÃO que liquidou o emprego. **Veja**, São Paulo, p. 88-95, 19 out. 1994.

A RIQUEZA não dura para sempre. **Veja**, São Paulo, p. 6-10, 1 maio 1996.

A RODA global. **Veja**, São Paulo, p. 80-89, 3 abr. 1996.

ARRIGHI, G. Trabalhadores do mundo no final do século. **Praga. Revista de Estudos Marxistas**, São Paulo, n. 1, p. 27-43, 1996.

ASSOMBRAÇÃO nacional. **Veja**, São Paulo, 11 fev. 1998.

BALTAR, P. E. de A.; DEDECCA, C. S.; HENRIQUE, W. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/CESIT, 1996.

BALTAR, P. E. de A.; PRONI, M. W. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão de obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/CESIT, 1996.

BANDEIRA, A. de P. A resposta vem do peão: o Programa Integrar no contexto da reforma da rede de ETFs, mimeo, 1997.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BELLUZZO, L. G. Reestruturação capitalista. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 9 ago. 1998. p. 2-4.

BENJAMIN, C. Fundamentos de um projeto novo para o Brasil. In: CUT/SNF. **Trabalho e educação num mundo em mudanças**. Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros. Editora do Autor, 1998. p. 68-70.

BEYNON, H. As práticas do trabalho em mutação. In: ANTUNES, R. (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo, 1997. p. 9-38.

BLACKBURN, R. (Org.). **Depois da queda**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

BOITO JR., A. (Org.) **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1991a.

_____. **O sindicalismo de estado no Brasil**. São Paulo/Campinas: HUCITEC/UNICAMP, 1991b.

_____. Reforma e persistência da estrutura sindical. In: _____. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo, Paz e Terra, 1991c.

_____. Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil. **Crítica Marxista**, São Paulo, v. 1, n. 3, 1996.

BORON, A. A. **Estado, capitalismo e democracia na América Latina**. São Paulo: Paz e Terra, 1994.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. A degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

BRESCIANI, L. P. **Tecnologia, organização do trabalho e ação sindical**: da resistência à contratação. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1991.

BRESCIANI, L. P.; ODA, N. T. Reestruturação empresarial, sindicalismo e democratização: isso dá jeito? **Forma & Conteúdo**, n. 5, p. 3-8, 1993.

BURAWOY, M. A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado, ANPOCS. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 5, n. 13, p. 29-50, 1990.

CACCIAMALI, M. C.; BEZERRA, L. de R. Produtividade e emprego industrial no Brasil. In: CARLEIAL, L.; VALLE, R. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: HUCITEC/ABET, 1997.

CANÊDO, L. B. **A classe operária vai ao sindicato**. São Paulo: Contexto, 1988.

CANO, W. **Reflexões sobre o Brasil e a nova (des)ordem internacional**. 4. ed. ampl. Campinas: UNICAMP/FAPESP, 1995.

CARONE, E. **Movimento operário no Brasil (1877-1944)**. São Paulo: Difel, 1979.

_____. **Classes sociais e movimento operário**. São Paulo: Ática, 1989.

CARLEIAL, L.; VALLE, R. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: HUCITEC/ABET, 1997.

CARVALHO, R. de Q. **Programmable automation and employment practices in Brazilian industry**. Tese de doutorado, University of Sussex, Brighton, 1993, datilo.

_____. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETTI, C. J. (Org.) **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

CARVALHO, R. de Q.; SCHMITZ, H. O fordismo está vivo no Brasil. **Novos Estudos CEBRAP**, n. 27. p. 148-156, 1990.

CASTRO, M. S. P. de. Possíveis estratégias sindicais frente à reestruturação produtiva no Brasil. In: CASTRO, M. S. P.; WACHENDORFER, A. (Coord.). **Sindicalismo latinoamericano**. Entre la renovación y la resignación. Caracas: Nueva Sociedad/ILDES-FES (Brasil), 1995.

CASTRO, N. A. Qualificação, qualidades e classificações. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 14, n. 45, p. 211-224, 1993.

_____. Organização do trabalho, qualificação e controle na indústria moderna. In: MACHADO, L. R. S. et al. **Trabalho e educação**. 2. ed. Campinas: Papirus, 1994. (Coletânea CBE).

CASTRO, N.; GUIMARÃES, A. S. Trabalho, sindicalismo e reconversão industrial no Brasil nos anos 90. **Lua Nova**, São Paulo, n. 22, dez. 1990.

CATANI, A. D. **Processo de trabalho e novas tecnologias**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 1995.

_____. (Org.). **Trabalho e tecnologia**. Dicionário crítico. Petrópolis/Porto Alegre: Vozes/Editora da UFRGS, 1997.

CENTRAIS pedem mais verba para reciclagem. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 17 maio 1998. p. 2-7.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Avaliação externa da política nacional de formação da CUT**. São Paulo: Xamã, 1997.

_____. **Estatuto da Central Única dos Trabalhadores**.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES/ESCOLA SUL. **Seminário “Perspectivas do sindicalismo no governo FHC”**. Florianópolis, 1994.

_____. **Transformações do mundo do trabalho e perspectivas de emprego**. Florianópolis, 1996.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – SECRETARIA DE FORMAÇÃO DA CUT-SP. Pesquisa sobre a formação na Rede da CUT-SP. **Transição**, ano 1, n. 1. São Paulo, 1996.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – SECRETARIA NACIONAL DE FORMAÇÃO. **Forma & Conteúdo**, n. 1, 2 e 3, 1990.

_____. **Forma & Conteúdo**, n. 4, 1991.

_____. **Forma & Conteúdo**, n. 5, 1993.

_____. **Forma & Conteúdo**, n. 6, 1994.

_____. Avaliação de processos formativos, 1996.

_____. **Trabalho e educação num mundo em mudanças**. Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros. Editora do Autor, 1998.

CHESNAIS, F. Novo capitalismo intensifica velhas formas de exploração. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 2 nov. 1997. Caderno especial 4.

COGGIOLA, O. A crise estrutural do capital. **Quinzena**, São Paulo, n. 262, 15 jan. 1998.

CONNOR, S. **Cultura pós-moderna**. São Paulo: Loyola.klj, 1993.

_____. **Teoria e valor cultural**. São Paulo: Loyola, 1994.

CORIAT, B. Automação programável: novas formas e conceitos de organização da produção. In: SCHMITZ, H.; CARVALHO, R. de Q. **Automação, competitividade e trabalho**. A experiência internacional. São Paulo: HUCITEC, 1988.

_____. Ohno e a escola japonesa de gestão da produção. Um ponto de vista de conjunto. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993.

_____. **Pensar pelo avesso**. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ, 1994.

CORRÊA, J. G. de S. **Formação de trabalhadores e movimento sindical: desenvolvimento e consolidação da Política Nacional de Formação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) na última década (1998-2008)**. 2009. 131 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro de Ciências da Educação da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

COSTA, H. da. A formação sindical e os desafios da CUT. **Transição**, São Paulo, ano 1, n. 1, 1996.

COSTA, S. **Tendências e centrais sindicais**. O movimento sindical brasileiro de 1978 a 1994. Goiânia/São Paulo: Ed. PUC-Goiás/Ed. Anita Garibaldi, 1995.

DANÇA das cadeiras. **Carta Capital**, São Paulo, 20 ago. 1997.

DEDECCA, C. S. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/CESIT, 1996.

_____. Educação e trabalho no Brasil: mais mitos que realidade. In: CUT/SNF. **Trabalho e educação num mundo em mudanças**. Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros. Editora do Autor, 1998. p. 78-80.

DELGADO, M. B. G. Sindicalismo latino-americano: o difícil diálogo entre mulheres e homens. In: CASTRO, M. S. P.; WACHENDORFER, A. (Coord.), **Sindicalismo latinoamericano**. Entre la renovación y la resignación. Caracas: Nueva Sociedad/ILDES-FES (Brasil), 1995.

DEPARTAMENTO DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS E POLÍTICOS DA CUT. Indicadores DESEP 1994.

DESAFIOS de uma espécie ameaçada. **Gazeta Mercantil**, São Paulo, 21 ago. 1995.

DIEESE. **Trabalho e reestruturação produtiva** (1994). São Paulo: DIEESE, 1994a.

_____. **Anuário dos trabalhadores**. São Paulo: DIEESE, 1994b.

EHRKE, M. **Relações de trabalho no Japão**. SP: ILDEFES, n. 5, 1994.

ENGELS, F. Do socialismo utópico ao socialismo científico. In: K. MARX, K.; ENGELS, F. **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Omega, s.d. V. 2.

FASE/PTU. Crise e reestruturação industrial, **Cadernos de Proposta**, Rio de Janeiro, n. 1, 1993.

FERNANDES, F. Transição difícil para os sindicatos, **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 19 jun. 1995a.

_____. Sindicalismo e poder operário, **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 12 jun. 1995b.

FERRETTI, C. J. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

FIDALGO, F. S. (Org.). **Gestão do trabalho e formação do trabalhador**. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996.

FIDALGO, F. S.; MACHADO, L. R. de S. (Org.). **Controle da qualidade total**. Uma nova pedagogia do capital. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1994.

FLEURY, A. Novas tecnologias, capacitação tecnológica e processo de trabalho. Comparações entre o modelo japonês e o brasileiro. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993.

FLEURY, A.; HUMPHREY, J. (Coord.). **Recursos humanos e a difusão e adaptação de novos métodos para a qualidade no Brasil**. Brasília: IPEA, 1993. (Texto para discussão n. 326).

FLEURY, M. T. L. Mudanças e persistências no modelo de gestão de pessoal em setores de tecnologia de ponta. O caso brasileiro em contraponto. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993.

_____. A cultura da qualidade ou a qualidade da mudança. In:

FERRETTI, C. J. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação. Um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. Movimento sindical, comissão de fábrica, gestão e participação, o modelo japonês de organização da produção no Brasil (CCQ e Kanban). São Paulo: Atlas, 1992.

FLEURY, P. F. Ambiente econômico e resposta empresarial. O ajuste da indústria brasileira nos anos 90. **Policy Paper**, n. 19. Fundação Friedrich Ebert/ILDES, 1996.

FONSECA, M. I. **Instituto Cajamar**. Recuperando sua trajetória, visões e concepções de educação. Dissertação (Mestrado) – PUC-SP, São Paulo, 1996.

FORRESTER, V. **O horror econômico**. São Paulo: Ed. UNESP, 1997.

FRANCO, M. C. **Formação profissional para o trabalho incerto**. Um estudo comparativo Brasil, México e Itália. Trabalho apresentado na 20ª Reunião Anual da ANPED, 1997.

FRANZOI, N. L. A fábrica vista pelos trabalhadores: do outro lado da modernidade. **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 56, p. 476-501, 1996.

FREDERICO, C. **Consciência operária no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Ática, 1979.

_____. (Org.). **A esquerda e o movimento operário (1964-1984)**. Belo Horizonte: Oficina de Livros, 1991. V. 3.

FREEMAN, R. B. **Pueden sobrevivir los sindicatos en la sociedad postindustrial?** Simposio Internacional sobre las Perspectivas Futuras del Sindicalismo, 1986. Mimeo.

GARCIA, M. A. Estado, globalização e projeto nacional. In: CUT/ SNF. **Trabalho e educação num mundo em mudanças**. Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de

Formadores e Capacitação de Conselheiros. Ed. do Autor, 1998. p. 64-67.

GENTILLI, P. **Educar para o desemprego**. A desintegração da promessa integradora. Trabalho apresentado na 20ª Reunião Anual da ANPED, 1997.

GIANNOTTI, V. **Reconstruindo nossa história** – 100 anos de luta operária no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1988.

_____. **Collor, a CUT e a pizza**. São Paulo: Página Aberta/Escrita, 1993.

_____. **CUT ontem e hoje**. São Paulo: Vozes, 1991b.

GIANNOTTI, V.; LOPES NETO, S. **CUT, por dentro e por fora**. Petrópolis: Vozes, 1991a.

GITAHY, L. **Na direção de um novo paradigma de organização industrial?** XVI Encontro Anual da ANPOCS – GT Processo de Trabalho e Reivindicações Sociais, 1992.

_____. Inovação tecnológica, relações interfirmas e mercado de trabalho. In: _____. (Org.). **Reestructuración productiva, trabajo y educacion en América Latina**. (Lecturas de Educacion y Trabajo, n. 3). Campinas/Buenos Aires: IG/UNICAMP/RED CIID-CENEP, 1994.

GITAHY, L.; RABELO, F. Educação e desenvolvimento tecnológico: o caso da indústria de autopeças, **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 45, p. 225-51, 1993.

GLOBALIZAÇÃO aprofunda o abismo entre ricos e pobres. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 2 nov. 1997. Caderno Especial 12.

GOLDENSTEIN, G. T. Trabalho e dominação no capitalismo monopolista: um esboço de sistematização, **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 4, p. 5-17, 1986.

GORZ, A. **Adeus ao proletariado**. Para além do socialismo. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense/Universitária, 1987.

GOUNET, T. O toyotismo e as novas técnicas de exploração na

empresa capitalista. **Debate Sindical**, n. 10, p. 21-25, 1992.

GRAMSCI, A. **Maquiavel, a política e o Estado moderno**, 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

_____. **Os intelectuais e a organização da cultura**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1985.

_____. **Concepção dialética da história**, 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1986.

HABERMAS, J. Técnica e Ciência como ‘Ideologia’. In: _____. **Técnica e ciência como “Ideologia”**. Lisboa: Edições 70, 1994.

HANNAH, J.; FISCHER, M. C. B. Learning about globalization: a comparative study of the role of trade union education In: Britain and Brazil, **Internacional Journal of Lifelong Education**, v. 17, n. 2, , p. 121-130, mar./abr. 1998.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

HILFERDING, R. **O capital financeiro**. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

HIRATA, H.; ZARIFIAN, P. Força e fragilidade do modelo japonês, **Estudos Avançados**, v. 12, n. 5, p. 173-185, 1991.

HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993.

_____. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, C. J. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

_____. **Mundos do trabalho, Transição**, São Paulo, ano 1, n. 1, 1996.

HORKHEIMER, M. Teoria tradicional e teoria crítica. In: BENJAMIN, W. et alii, **Textos escolhidos**. São Paulo: Abril Cultural, 1975.

HUMPHREY, J. Adaptando o “modelo japonês” ao Brasil. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993a.

_____. **New issues in the sociology of work.** 1st Latin American Congress on the Sociology of Work. México: UNAM. 1993b. Mimeo.

IANNI, O. **O colapso do populismo no Brasil**, 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

IASI, M. L. Uma reflexão sobre o processo de consciência, 1994. Mimeo.

_____. **O dilema de Hamlet.** (Uma reflexão sobre consciência e consciência de classe na sociologia clássica). Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

INDÚSTRIA mantém 44% dos empregos. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 18 dez. 1997. Caderno Dinheiro.

JOFFILY, B. Uma revolução que desafia os sindicatos. **De Fato**, ano 1, n. 2, p. 14-25, 1993.

KON, A. A modernização tecnológica brasileira e o ajustamento dos recursos humanos, **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, n. 4, p. 5-15, 1991.

KONIG, H. A crise da sociedade do trabalho e o futuro do trabalho: crítica de um debate atual. In: W. MARKERT (Org.). **Teorias de educação do iluminismo, conceitos de trabalho e sujeito.** Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1994.

KREIN, J. D. Reestruturação produtiva e sindicalismo. In: CARLEIAL, L.; VALLE, R. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil.** São Paulo: HUCITEC/ABET, 1997.

_____. O desemprego: causas e desafios. In: CUT/SNF. **Trabalho e educação num mundo em mudanças.** Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros. Editora do Autor, 1998, p. 40-42.

KURZ, R. **O colapso da modernização.** São Paulo: Paz e Terra, 1993.

LARANGEIRA, S. M. G. Inovações tecnológicas e ação sindical: crise nos sindicatos?. In: DINIZ, E.; LOPES, J. S. L.; PRANDI, R. (Org.). **O Brasil no rastro da crise**. São Paulo: ANPOCS/IPEA/HUCITEC, 1994.

LEITE, E. M. Trabalho e qualificação: a classe operária vai à escola. In: GITAHY, L. (Org.). **Reestructuración productiva, trabajo y educacion en América Latina**. (Lecturas de Educacion y Trabajo, n. 3). Campinas/Buenos Aires: IG/UNICAMP/RED CIID-CENEP, 1994.

_____. **El rescate de la calificación**. Montevideo: CINTERFOR, 1996.

LEITE, M. de P. Novas formas de gestão da mão de obra e sistemas participativos. Uma tendência à democratização das relações de trabalho? **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 45, p. 190-210, 1993.

_____. Modernização tecnológica e relações de trabalho. In: FERRETTI, C. J. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

_____. Modernización tecnológica y calificación. In: L. GITAHY (Org.). **Reestructuración productiva, trabajo y educacion en América Latina**. (Lecturas de Educacion y Trabajo, n. 4). Campinas/Buenos Aires: IG/UNICAMP/RED CIID-CENEP, 1995.

LEITE, M. de P. (Org.). **O trabalho em movimento**. Reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil. Campinas: Papirus, 1997.

LEITE, M. de P.; RIZEK, C. S. Projeto: Reestruturação produtiva e qualificação, **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 58, p. 178-198, 1997.

LEITE, M. de P.; SILVA, R. A. A sociologia do trabalho frente à reestruturação produtiva. Uma discussão teórica. **Cadernos do Núcleo Temático Transformações no Mundo do Trabalho**, n. 1. São Paulo: CUT, Escola Sindical S. Paulo, s.d., p. 6-17.

LÊNIN, V. I. **Imperialismo, fase superior do capitalismo**. São Paulo: Global, 1989.

_____. Que fazer?. In: _____. **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Omega, 1982. V. 1.

LEONE, E. T. Empobrecimento da população e inserção da mulher no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo na década de 1980. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/CESIT, 1996.

LIEDKE, E. R.; SILVA, L. H. da. Inovações na organização do processo de trabalho e relações de gênero, **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 45, p. 278-296, 1993.

LOBO, E. S. Modelo japonês e práticas brasileiras. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993.

LOPES, C. L. E. **Sindicatos no Brasil**. São Paulo: Global, 1986.

LOPES, J. R. B. Reestruturação produtiva, mercado de trabalho e condições de vida, **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 45, p. 180-189, 1993.

LOPES NETO, S.; MORAES, C. S. V. Contribuição para a definição de uma política de formação profissional da CUT. **Cadernos ANDES – Educação e Trabalho**, n. 10. Brasília: ANDES, 1993.

LOPES NETO, S.; GIANNOTTI, V. (Org.). **Para onde vai a CUT?** São Paulo: Scritta, 1993.

LÖWY, M. **As aventuras de Karl Marx contra o Barão de Münchhausen**. São Paulo: Busca Vida, 1987.

LUXEMBURGO, R. **Reforma social ou revolução?** SP: Global, 1986.

_____. **A acumulação do capital**. Contribuição ao estudo econômico do imperialismo. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MACHADO, L. R. de S. A educação e os desafios das novas tecnologias. In: FERRETTI, C. J. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

_____. Qualificação do trabalho e relações sociais. In: FIDALGO, F. S. (Org.). **Gestão do trabalho e formação do trabalhador**. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996.

MANDEL, E. **A crise do capital**. Os fatos e sua interpretação marxista. São Paulo/Campinas: Ensaio/UNICAMP, 1990.

MANFREDI, S. M. As entidades sindicais e a educação dos trabalhadores, **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 47, p. 64-77, 1983.

_____. **Educação sindical entre o conformismo e a crítica**. São Paulo: Loyola, 1986.

_____. Educação sindical no Brasil. Uma longa e conflituosa história. In: CUT/SNF. **Forma & Conteúdo**, n. 6, p. 3-7, 1994a.

_____. **Leitura e construção de uma história da educação sindical**. Brasil 1945-1990. Tese de livre docência – UNICAMP, Campinas, 1994b.

_____. Os sindicatos, as transformações tecnológicas e a educação. In: MACHADO, L. R. S. et al. **Trabalho e educação**. 2. ed. Campinas: Papirus, 1994c. (Coletânea CBE).

_____. **Formação sindical**. História de uma prática cultural no Brasil. São Paulo: Escrituras, 1996.

_____. A política nacional de formação da CUT. In: CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Avaliação externa da política nacional de formação da CUT**. São Paulo: Xamã; 1997.

_____. Os sindicatos e a formação de educadores (formadores). In: Encontro Nacional de Didática e Prática de Ensino – ENDIPE. **Anais II**, vols. 1-2, maio 1998.

MANZANO, M. P. F. Custo de demissão e proteção do emprego no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/CESIT, 1996.

MARCUSE, H. **Ideologia da sociedade industrial**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

MARTINS, H. de S. Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização. In: MARTINS, H. de S.; RAMALHO, J. R. (Org.). **Terceirização**. Diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: HUCITEC/CEDI/NETS, 1994.

MARTINS, H. de S.; RAMALHO, J. R. (Org.). **Terceirização**. Diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: HUCITEC/CEDI/NETS, 1994.

MARX, K. O método da Economia Política. In: _____. **Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos**. São Paulo: Abril Cultural, 1974a.

_____. Prefácio de Para a crítica da economia política. In: _____. **Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos**. São Paulo: Abril Cultural, 1974b.

_____. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1983a. V. 1

_____. Posfácio da segunda edição. In: _____. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1983b. Tomo 1, V. 1.

_____. **Salário, preço e lucro**, 6. ed. São Paulo: Global, 1988.

_____. **O capital**, cap. VI (inédito). São Paulo: Moraes, s.d.

MARX, K.; ENGELS, F. Crítica ao programa de Gotha. In: _____. **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Omega, s.d.

MATTOSO, J. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta/Página Aberta, 1995.

_____. Emprego e concorrência desregulada. Incertezas e desafios. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/CESIT, 1996.

- MCLLROY, J. O inverno do sindicalismo. In: ANTUNES, R. (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo, 1997, p. 39-70.
- MEIKSINS, P. Trabalho e capital monopolista para os anos 90: uma resenha crítica do debate sobre o processo de trabalho. **Crítica Marxista**, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 106-117, 1996.
- MÉSZAROS, I. **Produção destrutiva e Estado capitalista**. São Paulo: Ensaio, 1989.
- MORAES NETO, B. R. de. Automação de base microeletrônica e organização do trabalho na indústria metal-mecânica. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 26, n. 4, p. 35-40, 1986.
- MOURA, J. B. (Re)pensar o sindicalismo. Textos para debate internacional. **CUT-CFDT**, n. 2, p. 31-41, 1994.
- NAPOLEONI, C. **Lições sobre o capítulo sexto (inédito) de Marx**. São Paulo: Ciências Humanas, 1981.
- NASCIMENTO, C. A “formação” da formação sindical da CUT, 1994a. Mimeo.
- _____. A “formação” da formação sindical da CUT. In: CUT/SNF, **Forma & Conteúdo**, n. 6, p. 8-25, 1994b.
- NEDER, R. T. Novas tecnologias e ação sindical em São Paulo. Notas de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 23-33, 1989.
- NEDER, R. T. et alii **Automação e movimento sindical no Brasil**. São Paulo: HUCITEC, 1988.
- NETTO, J. P. Prólogo. Elementos para uma leitura crítica do Manifesto Comunista. In: K. MARX; F. ENGELS, **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Cortez, 1998.

NEUTZLING, I. A grande transformação socioeconômica do capitalismo no final do século XX. In: CUT/SNF. **Trabalho e educação num mundo em mudanças**. Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros. Editora do Autor, 1998.

NEVES, M. de A. Modernização industrial no Brasil. O surgimento de novos paradigmas na organização do trabalho. **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 45, p. 268-277, 1993.

_____. Mudanças tecnológicas e organizacionais e os impactos sobre o trabalho e a qualificação profissional. In: MACHADO, L. R. S. et al. **Trabalho e educação**. 2. ed. Campinas: Papyrus, 1994. (Coletânea CBE).

NORONHA, E. A explosão das greves na década de 80. In: BOITO JR., A. (Org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

NOVAES, R. R. Continuidade e ruptura no sindicalismo rural. In: A. BOITO JR. (Org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

O BICHO papão. **Isto É Dinheiro**, São Paulo, 1 out. 1997.

OFFE, C. Sistema educacional, sistema ocupacional e política da educação. Contribuição à determinação das funções sociais do sistema educacional. **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 35, p. 9-59, 1990.

_____. **Capitalismo desorganizado**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

OLIVEIRA, C. (Org.). **O mundo do trabalho**. São Paulo: CESIT/Scritta, 1994.

OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/CESIT, 1996.

OLIVEIRA, M. A. de. Debate. In: FERRETTI, C. J. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

O PENSADOR da crise. **Folha de S.Paulo**, 14 dez. 1997. p. 5-4 e 5-6.

O SINDICALISMO radical entrou em crise. **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, 29 maio 1995.

PAIVA, V. Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional. **Cadernos SENEb 2**. São Paulo/Brasília: Cortez/MEC, 1991.

PARA emprego, os anos 90 são piores. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 27 set. 1998. p. 2-12.

PELIANO, J. C. Empresários, trabalhadores e governo. As negociações sobre as novas tecnologias no Brasil. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 5-22, 1989.

PIB CRESCE menos que na “década perdida”. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 27 set. 1998. p. 2-12.

PINHEIRO, I. A.; SANTOS, J. M. As opiniões de alguns sindicalistas ante as mudanças no ambiente político-econômico nacional contemporâneo. In: CARLEIAL, L.; VALLE, R. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: HUCITEC/ABET, 1997.

PIRES, E. L. S. Crise econômica, reestruturação produtiva e emprego. Transformações nas montadoras da indústria automobilística no Brasil. In: CARLEIAL, L.; VALLE, R. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: HUCITEC/ABET, 1997.

POCHMANN, M. Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/CESIT, 1996.

_____. A segunda onda liberal sobre o trabalho no Brasil. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 25 jan. 1998a. p. 2-2.

_____. O flagelo dos jovens trabalhadores. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 22 fev. 1998b. p. 2-2.

_____. Referencial teórico sobre as estratégias de sustentação do emprego no capitalismo contemporâneo. In: CUT/SNF, **Trabalho e educação num mundo em mudanças**. Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros. Editora do Autor, 1998c, p. 43-44.

_____. O serviço público de emprego. In: CUT/SNF, **Trabalho e educação num mundo em mudanças**. Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros. Editora do Autor, 1998d. p. 46-51.

POCHMANN, M.; MATTOSO, J. Brasil. Heterogeneidade e desigualdade. In: CUT/SNF. **Trabalho e educação num mundo em mudanças**. Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros. Editora do Autor, 1998. p. 23-28.

PORTELA, L. G. **A formação sindical no Brasil nos anos 80**. Concepções e prática. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Estudos Avançados em Educação (IESAE), Faculdade Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1990.

PORTUGAL, M. S.; GARCIA, L. S. Notas sobre o desemprego estrutural no Brasil. In: CARLEIAL, L.; VALLE, R. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: HUCITEC/ABET, 1997.

POSTHUMA, A. Reestruturação e qualificação numa empresa de autopeças. Um passo aquém das intenções declaradas. **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 45, p. 252-267, 1993.

QUADROS, W. J. A reestruturação das empresas e o emprego da classe média. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/CESIT, 1996.

RAMALHO, J. R. As diversas faces da negociação no meio sindical brasileiro. In: MARTINS, H. de S.; RAMALHO, J. R. (Org.). **Terceirização**. Diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: HUCITEC/CEDI/NETS, 1994.

_____. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In: ANTUNES, R. (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo, 1997. p. 85-115.

RATTNER, H. Debate. In: FERRETTI, C. J. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

REIS, H. L. **Implantação de programas de redução de desperdícios na indústria brasileira**. Um estudo de caso. Dissertação (Mestrado) – COPPEAD, UFRJ, Rio de Janeiro, 1994.

RELATÓRIO ANUAL DA OCDE. Tendências da sindicalização. Cap. 4. 1992.

REZENDE, A. P. **História do movimento operário no Brasil**. São Paulo: Ática, 1986.

RODRIGUES, I. J. As comissões de empresa e o movimento sindical. In: BOITO JR., A. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

_____. **Trabalhadores, sindicalismo e democracia**: a trajetória da CUT. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1993.

_____. Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística. In: ANTUNES, R. (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo, 1997. p. 115-29.

RODRIGUES, L. M. **CUT**. Os militantes e a ideologia. São Paulo: Paz e Terra, 1990.

RODRIGUES, L. M. As tendências políticas na formação das centrais sindicais. In: BOITO JR., A. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

RODRIGUES, L. M. et alii **Retrato da CUT**. São Paulo: CUT, 1991.

ROSA, C. P. da. Tecnologia apropriada: um conjunto homogêneo? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 47-51, 1989.

RUAS, R.; ANTUNES, J. A.; ROESE, M. Avanços e impasses do modelo japonês no Brasil. Observações acerca de casos empíricos. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993.

RUBIN, I. I. **A teoria marxista do valor**. São Paulo: Polis, 1987.

SADER, E. **Quando novos personagens entraram em cena**. São Paulo: Paz e Terra, 1988.

SALERNO, M. S. Produção, trabalho e participação: CCQ e Kanban numa nova imigração japonesa. In: FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. Movimento sindical, comissão de fábrica, gestão e participação, o modelo japonês de organização da produção no Brasil (CCQ e Kanban). São Paulo: Atlas, 1992.

_____. Modelo japonês, trabalho brasileiro. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993.

_____. Produção integrada e flexível e processo operatório: notas sobre sindicatos e a formação profissional. In: MACHADO, L. R. S. et al. **Trabalho e educação**. 2. ed. Campinas: Papirus, 1994. (Coletânea CBE).

SALM, C. Debate. In: FERRETTI, C. J. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994a.

SALM, C. Os sindicatos, as transformações tecnológicas e a educação. In: MACHADO, L. R. S. et al. **Trabalho e educação**. 2. ed. Campinas: Papirus, 1994. (Coletânea CBE).

SALM, C.; SABÓIA, J.; CARVALHO, P. G. Produtividade na indústria brasileira. Uma contribuição ao debate. In: CARLEIAL, L.; VALLE, R. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: HUCITEC/ABET, 1997.

SANDRI, A. **Os trabalhadores e o movimento sindical no Brasil**. Belo Horizonte/Duque de Caxias: GEFASI/CPO, 1990.

SANTOS, A. L. dos; POCHMANN, M. O custo do trabalho e a competitividade internacional. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/CESIT, 1996.

_____. Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/CESIT, 1996.

SAVIANI, D. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: CUT/SNF. **Trabalho e educação num mundo em mudanças**. Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros. Editora do Autor, 1998. p. 81-88.

SCHAFF, A. **A sociedade informática**, 4. ed. São Paulo: UNESP/Brasiliense, 1993.

SCHMITZ, H. Automação microeletrônica e trabalho. A experiência internacional. In: SCHMITZ, H.; CARVALHO, R. de Q. **Automação, competitividade e trabalho**. A experiência internacional. São Paulo: HUCITEC, 1988.

SILVA, E. B. Refazendo a fábrica fordista? Tecnologia e relações industriais no Brasil no final da década de 1980. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993.

SINDICATO britânico luta para recuperar prestígio. **Gazeta Mercantil**, São Paulo, 14 set. 1995.

SINDICATO perde força com o desemprego. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 30 nov. 1997. p. 6-15.

SINDICATOS declinantes, bem ou mal para a sociedade. **Gazeta Mercantil**, São Paulo, 5 jul. 1995.

SINGER, P. A economia solidária na luta contra o desemprego e na competição sistêmica. In: CUT/SNF. **Trabalho e educação num mundo em mudanças**. Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros. Editora do Autor, 1998. p. 52.

SOARES, J. de L. Primeiro, o verbo; depois, as demissões em massa. O trabalhadores metalúrgicos do ABC paulista e a ofensiva do capital de 1989 a 1994. Dissertação (Mestrado) – UNICAMP, Campinas, 1996.

SOUZA, H. de. Globalização. In: CUT/SNF, **Trabalho e educação num mundo em mudanças**. Caderno de apoio às atividades de Formação do Programa Nacional de Formação de Formadores e Capacitação de Conselheiros. Editora do Autor, 1998. p. 19-20.

SUL-COREANOS vítimas de seu sucesso. **Gazeta Mercantil**, São Paulo, 27 set. 1995.

TELLES, J. **O movimento sindical no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Ciências Humanas, 1981.

TERCEIRA revolução industrial começa no Rio, diz López. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 15 out. 1995. p. 2-5.

THIOLLENT, M. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**, 5. ed. São Paulo: Polis, 1987.

TREIN, E. Entrevista, **Trabalho & Educação** nº 0. Belo Horizonte: NET–UFMG, 1996. p. 32-40.

13 DE MAIO – NEP. **Trabalhadores, muitas lutas uma só classe.** A história das centrais sindicais no Brasil. São Paulo: Editora do Autor, 1988.

TUMOLO, P. S. Trabalho: categoria sociológica chave e/ou princípio educativo? O trabalho como princípio educativo diante da crise da sociedade do trabalho. **Perspectiva**. Trabalho e educação: um olhar multirreferencial, v. 14, n. 26. Florianópolis: CED-UFSC, 1996a. p. 39-70.

_____. Paradigmas de análise das transformações no mundo do trabalho. Um duelo de titãs. In: F. S. FIDALGO (Org.). **Gestão do trabalho e formação do trabalhador**. Belo Horizonte: MCM, 1996b.

_____. Da subsunção formal do trabalho à subsunção real da vida social ao capital. Apontamentos de interpretação do capitalismo contemporâneo. 23ª Reunião Anual da ANPED (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação). Caxambu, set. 2000.

_____. O significado do trabalho no capitalismo e o trabalho como princípio educativo. Ensaio de análise crítica. 24ª Reunião Anual da ANPED (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação). Caxambu, out. 2001.

UMA FÁBRICA pós-moderna. **Gazeta Mercantil**, São Paulo, 24 maio 1995.

VÉRAS, R. Desafios da formação sindical frente às atuais transformações no mundo do Trabalho. **Cadernos do núcleo temático Transformações no mundo do trabalho** nº 1. São Paulo: CUT-Escola Sindical S. Paulo, (s.d.). p. 42-52.

VIANNA, L. W. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

VICENTINHO lança campanha por escola. **Diário Catarinense**, Florianópolis, 10 out. 1995. p. 17.

VIDAL, M. C. Modernización sindical para un nuevo escenario económico. In: CASTRO, M. S. P.; WACHENDORFER, A. (Coord.), **Sindicalismo latinoamericano**. Entre la renovación y la resignación. Caracas: Nueva Sociedad; ILDES-FES (Brasil), 1995.

WACHENDORFER, A. El sindicalismo latinoamericano. Salud delicada, pronóstico reservado. In: CASTRO, M. S. P.; WACHENDORFER, A. (Coord.), **Sindicalismo latinoamericano**. Entre la renovación y la resignación. Caracas: Nueva Sociedad; ILDES-FES (Brasil), 1995.

WANDERLEY, L. E. Análise de documentos da PNF. In: CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Avaliação externa da política nacional de formação da CUT**. São Paulo: Xamã, 1997.

WOOD, S. O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo, **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n. 17, p. 28-43, 1991.

ZARIFIAN, P. Introdução. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993.

DOCUMENTOS

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT)

(1987a) Plano de trabalho da Secretaria Nacional de Formação da CUT 1987.

(1987b) Avaliação das atividades da SNF-CUT 1987.

(1987c) Balanço geral das atividades da Secretaria Nacional de Formação e propostas para o 2º semestre de 1987.

(1987d) Relação das atividades da Secretaria de Formação da CUT-Nacional no primeiro semestre de 1987.

(1988a) Plano de trabalho da Secretaria Nacional de Formação da CUT 1988.

- (1988b) Relatório do Seminário Nacional com as Secretarias Estaduais de Formação da CUT.
- (1988c) Balanço das atividades da SNF–CUT em 1988.
- (1989a) Relatório do Seminário Nacional de Formação.
- (1989b) Plano de Trabalho da Secretaria Nacional de Formação da CUT 1989.
- (1989c) Balanço das atividades da Secretaria Nacional de Formação da CUT em 1989.
- (1989d) Política Nacional de Formação da CUT.
- (1990a) Relatório do Seminário Nacional com as Secretarias Estaduais de Formação da CUT.
- (1990b) Plano de Trabalho da Secretaria Nacional de Formação da Central Única dos Trabalhadores 1990.
- (1990c) Avaliação das atividades da Secretaria Nacional de Formação em 1989 – Plano de Trabalho da Secretaria Nacional de Formação para 1990.
- (1990d) Plano de Trabalho da Secretaria Nacional de Formação 1990.
- (1990e) O desenvolvimento da Política Nacional de Formação.
- (1990f) Síntese dos grupos de trabalho sobre Política Nacional de Formação.
- (1991a) Avaliação 1990 – Plano de Trabalho 1991.
- (1991b) Departamento Nacional dos Trabalhadores Rurais – Secretaria de Formação e Política Sindical. Avaliação Qualitativa 91.
- (1991c) Escola da CUT em São Paulo: processo de implantação.
- (1991d) Relatório do 1º curso para os secretários estaduais de Formação da CUT.

- (1991e) Relatório da 2ª Reunião do Coletivo Nacional de Formação CONAFOR.
- (1991f) Relatório do V Encontro Nacional de Formação (V ENAFOR).
- (1991g) Plano de Trabalho 1991.
- (1992a) Plano Nacional de Formação da CUT 1992.
- (1992b) Coletivo Formação de Formadores da Escola Sul. A “curvatura” da Formação de Formadores.
- (1993a) Plano Nacional de Formação 1993.
- (1993b) “Trabalhadores e educação. Organização e construção da cidadania”, Cadernos ANDES nº 10, Educação e Trabalho. Brasília.
- (1994a) Plano Nacional de Formação 1994.
- (1994b) 5º Congresso Nacional da CUT – Resoluções
- (1995a) Plano Nacional de Formação 1995.
- (1995b) Plano de Formação da Rede Regional Sul.
- (1995c) Resoluções da 7ª Plenária Nacional Zumbi dos Palmares, InformaCUT nº 257.
- (1995d) Relatório de avaliação externa da Política Nacional de Formação da Central Única dos Trabalhadores.
- (1996a) Plano Nacional de Formação 1996.
- (1996b) Relatórios de atividades relacionadas à gestão da Política Nacional de Formação da CUT em 1996.
- (1996c) Papel e estratégia da Escola/Rede (para os próximos três anos).
- (1996d) Papel e estratégia da Rede/Escola Sul (para os próximos três anos).
- (1997a) Plano Nacional de Formação 1997.

- (1997b) Formação Integral – Pré-Projeto de formação de formadores para educação profissional.
- (1997c) Projeto de capacitação de conselheiros.
- (1997c) Termo de referência. Formação de formadores para a educação profissional, capacitação de conselheiros e produção de projetos especiais.
- (s.d.) Princípios da formação sindical cutista.
- (s.d.) Manual do funcionário.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANDES-SN – Associação Nacional dos Docentes do Ensino Superior – Sindicato Nacional

ANPED – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CCQ – Círculo de Controle da Qualidade

CEP – Controle Estatístico de Processo

CGT – Comando Geral dos Trabalhadores

CGT – Confederação Geral do Trabalho

CGT – Central Geral dos Trabalhadores

CIOSL – Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres

CNI – Confederação Nacional da Indústria

CNM – Confederação Nacional dos Metalúrgicos

COB – Confederação Operária Brasileira

CONAFOR – Coletivo Nacional de Formação

CONCLAT – Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras

CONCLAT – Congresso Nacional das Classes Trabalhadoras

CONCLAT – Coordenação Nacional das Classes Trabalhadoras

CONCUT – Congresso Nacional da CUT

CPV – Centro de Pesquisa e Documentação Vergueiro

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos
Sócio-Econômicos

ENAFOR – Encontro Nacional de Formação

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IMSS – International Manufacturing Strategy Survey

INCA – Instituto Cajamar

JIT – Just-in-Time

JOC – Juventude Operária Católica

OCDE – Organização para a Cooperação Econômica e
Desenvolvimento

PCB – Partido Comunista Brasileiro e/ou do Brasil

PNF – Política Nacional de Formação

Q&P – Qualidade e Produtividade

Sebrae – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SEF – Secretaria Estadual de Formação

SENAI – Serviço Nacional da Indústria

SNF – Secretaria Nacional de Formação

SRF – Secretaria Regional de Formação

TQC – Total Quality Control

UNE – União Nacional dos Estudantes

USI – União Sindical Independente

EDITORIA EM DEBATE

Muito do que se produz na universidade não é publicado por falta de oportunidades editoriais, quer nas editoras comerciais, quer nas editoras universitárias, cuja limitação orçamentária não permite acompanhar a demanda existente. As consequências dessa carência são várias, mas, principalmente, a dificuldade de acesso aos novos conhecimentos por parte de estudantes, pesquisadores e leitores em geral. De outro lado, há prejuízo também para os autores, ante a tendência de se pontuar a produção intelectual conforme as publicações.

Constata-se, ainda, a velocidade crescente e em escala cada vez maior da utilização de recursos informacionais, que permitem a divulgação e a democratização do acesso às publicações. Dentre outras formas, destacam-se os *e-books*, artigos *full text*, base de dados, diretórios e documentos em formato eletrônico, inovações amplamente utilizadas para consulta às referências científicas e como ferramentas formativas e facilitadoras nas atividades de ensino e extensão.

Os documentos impressos, tanto os periódicos como os livros, continuam sendo produzidos e continuarão em vigência, conforme opinam os estudiosos do assunto. Entretanto, as inovações técnicas assinaladas podem contribuir de forma complementar e, mais ainda, oferecer mais facilidade de acesso, barateamento de custos e outros recursos instrumentais que a obra impressa não permite, como a interatividade e a elaboração de conteúdos inter e transdisciplinares.

Portanto, é necessário que os laboratórios e núcleos de pesquisa e ensino, que agregam professores, técnicos educacionais e alunos na produção de conhecimentos, possam, de forma convergente, suprir suas demandas de publicação como forma de extensão universitária, por meio de edições eletrônicas com custos reduzidos e em divulgação aberta e gratuita em redes de computadores. Essas características, sem dúvida, possibilitam à universidade pública cumprir de forma mais eficaz suas funções sociais.

Dessa perspectiva, a editoração na universidade pode ser des-

centralizada, permitindo que várias iniciativas realizem essa convergência com autonomia e responsabilidade acadêmica, editando livros e periódicos de divulgação científica conforme as peculiaridades de cada área de conhecimento no que diz respeito à sua forma e conteúdo.

Por meio dos esforços do Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que conta com a participação de professores, técnicos e estudantes de graduação e de pós-graduação, a Editoria Em Debate nasce com o objetivo de desenvolver e aplicar recursos de publicação eletrônica para revistas, cadernos, coleções e livros que possibilitem o acesso irrestrito e gratuito dos trabalhos de autoria dos membros dos núcleos, laboratórios e linhas de pesquisa da UFSC e de outras instituições, conveniadas ou não, sob a orientação de uma Comissão Editorial.

Os editores

Coordenador

Fernando Ponte de Sousa

Conselho editorial

Adir Valdemar Garcia

Ary César Minella

Janice Tirelli Ponte de Sousa

José Carlos Mendonça

Maria Soledad Etcheverry Orchard

Michel Goulart da Silva

Paulo Sergio Tumolo

Ricardo Gaspar Muller

Valcionir Corrêa

Outros lançamentos de 201

O elogio da política

Tatiana Rotolo

Reescrever o mundo com lápis e não com armas

Jéferson Dantas

A formação sindical das Comisior Obreras (CCOO) da Espanha

Paulo Sergio Tumolo

Apertando o parafuso

Giuliano Saneh

Crítica à privatização do ensino superior no Brasil

Mauri Antonio da Silva (org.)

A rebeldia por trás das lentes

Carlos André dos Santos

Os sentidos do trabalho de TI pel incubados no Midi Tecnológico/!

Gabriel de Souza Bozzano

Paulo Sergio Tumolo. Professor do Centro de Ciências da Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFSC. Graduiu-se em Filosofia pela PUC-MG e fez mestrado e doutorado em Educação: História e Filosofia da Educação na PUC-SP. Atua na linha de pesquisa Trabalho e Educação e participa do GT Trabalho e Educação da ANPED (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação), do qual foi coordenador em 2001 e 2002. Membro do coletivo 13 de Maio-NEP (Núcleo de Educação Popular) e, desde 1980, desenvolve um trabalho de formação de militantes de movimentos sociais brasileiros. Foi diretor da APUFSC, quando era seção sindical do ANDES. E-mail: tumolo@ced.ufsc.br.

DEMAIS PUBLICAÇÕES EM CATÁLOGO

<http://editoriaemdebate.ufsc.br/catalogo>

Paulo Sergio Tumolo

A formação sindical das Comisiones Obreras (CCOO) da Espanha

Trajetória histórica e mudanças

As Comisiones Obreras (CCOO) da Espanha surgiram no final da década de 1950 como um movimento espontâneo de trabalhadores, construíram uma das mais importantes e ricas experiências político-sindicais e se converteram, atualmente, na maior organização sindical daquele país. Este livro dedica-se à análise da política de formação sindical das CCOO e estabelece uma relação entre essa formação e sua trajetória política. Pelo itinerário histórico e as posições políticas das CCOO, o autor também traça um paralelo entre essa organização e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) brasileira.



Editoria
EM DEBATE