

POLÍTICA NACIONAL DE FORMAÇÃO DA CUT

Balauço e Estratégia



POLÍTICA NACIONAL DE **FORMAÇÃO DA CUT**

Balanço e Estratégia

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P769

Política Nacional de Formação da CUT : balanço e estratégia /
Central Única dos Trabalhadores, Secretaria Nacional de Formação. –
São Paulo : Central Única dos Trabalhadores, 2012.
56 p. : il.

Central Única dos Trabalhadores - Planejamento
estratégico. 2. Sindicatos - Brasil - Políticas. 3. Sindicatos - Organização -
Brasil. 4. Capitalismo - Crise. 5. Democracia. 6. Brasil - Política social. 7.
Brasil - Relações trabalhistas.

CDU 331.105.44(81)
CDD 331.880981

(Bibliotecária responsável: Sabrina Leal Araujo – CRB 10/1507)

Direção Executiva Nacional da CUT

Gestão 2009 - 2012

Presidente

Artur Henrique da Silva Santos

Secretário-Geral

Quintino Marques Severo

Secretário de Administração e Finanças

Vagner Freitas de Moraes

Secretária de Combate ao Racismo

Maria Júlia Reis Nogueira

Secretária de Comunicação

Rosane Bertotti

Secretário de Formação

José Celestino Lourenço (Tino)

Secretária da Juventude

Rosana Sousa de Deus

Secretária de Meio Ambiente

Carmen Helena Ferreira Foro

Secretária da Mulher Trabalhadora

Rosane da Silva

Secretário de Organização e Política Sindical

Jacy Afonso de Melo

Secretário de Políticas Sociais

Expedito Solaney Pereira de Magalhães

Secretário de Relações Internacionais

João Antônio Felício

Secretário de Relações do Trabalho

Secretária da Saúde do Trabalhador

Junéia Martins Batista

Diretores(as) Executivos(as)

Antônio Lisboa Amâncio do Vale

Aparecido Donizeti da Silva

Dary Beck Filho

Elisângela dos Santos Araújo

Jasseir Alves Fernandes

Julio Turra Filho

Pedro Armengol de Souza

Rogério Batista Pantoja

Shakespeare Martins de Jesus

Valeir Ertle

Conselho Fiscal

Joice Belmira da Silva

Pedro de Almeida dos Anjos

Waldir Maurício da Costa Filho

Suplentes

Marlene Terezinha Ruza

Rubens Graciano

Sérgio Irineu Bolzan

Índice

Apresentação.....	8
I - Estratégia da Política Nacional de Formação da CUT no contexto atual da disputa de hegemonia.....	9
II - Perspectivas da Formação Sindical para o próximo período.....	15
III - Concepção metodológica da Política Nacional de Formação da CUT.....	19
• Antecedentes históricos da Política Nacional de Formação da CUT.....	19
• Referenciais teórico-metodológicos e Princípios Fundantes da formação sindical CUT.....	21
• Dimensões político-pedagógicas do processo formativo na perspectiva da Educação Integral.....	23
• A avaliação e a sistematização na estratégia da PNF/CUT.....	23
IV – Organização da Política Nacional de Formação em Rede: concepção e funcionamento	26
V – Estratégia da PNF 2012	32
Programas	36
• Organização e Representação Sindical de Base	36
• Negociação e Contratação Coletiva – NCC	39
• Desenvolvimento de Políticas Públicas e Ação Regional – DPPAR	44
• Desenvolvimento, Políticas Públicas e Ação regional (DPPAR) – Formação de Conselheiros do Sistema S	47
• Política e Sindicalismo Internacionais - SPI	50
• Formação de Formadores	51

“A consciência de fazer parte de uma determinada força hegemônica (isto é: a consciência política) é a primeira fase de uma ulterior e progressiva autoconsciência na qual teoria e prática finalmente se unificam. Portanto, também a unidade de teoria e prática não é um fato mecânico, mas um devenir histórico (...) de uma concepção de mundo unitária e coerente”.

Gramsci

“Não posso reconhecer os limites da prática político-educativa em que me envolvo se não sei, se não estou claro em face de, a favor de quem a pratico. O a favor de quem pratico me situa num certo ângulo, que é de classe, em que diviso o contra quem pratico e, necessariamente, o por que pratico, isto é, o próprio sonho, o tipo de sociedade de cuja invenção gostaria de participar”.

Paulo Freire

Apresentação

Companheiros e companheiras,

O balanço do último período de implementação da Política Nacional de Formação (PNF) da CUT parte de uma análise sobre nossos atuais desafios, em particular, o cenário de disputa em torno do modelo de organização que melhor representa os interesses da classe trabalhadora brasileira. Um dos principais aspectos identificados no balanço da estratégia da Política Nacional de Formação, é que a CUT, como resultado do movimento orgânico de classe no final da década de 70, desde a sua origem se situa em um campo de conflito com a doutrina corporativista que criou a atual estrutura sindical.

Neste sentido, colocar no centro da estratégia formativa a problematização dos limites que tal estrutura impõe à unidade da classe trabalhadora, representa a possibilidade concreta de se avançar em um processo consistente de conscientização sobre a importância da superação de tal estrutura.

No cenário atual, no qual a CUT é a única central sindical a defender a liberdade sindical, apontou-se a necessidade de, através dos espaços da formação sindical, avançar no aprofundamento da crítica aos pilares da estrutura sindical corporativista em seus aspectos fundantes: unicidade, imposto sindical, colaboracionismo, pulverização dos processos de negociação coletiva, intervenção do Estado. Trata-se de uma tarefa premente, já que tais aspectos se contrapõem às premissas previstas na Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a qual apresenta a liberdade sindical como condição *sine qua non* para os trabalhadores/as terem o direito de livre escolha no que diz respeito à forma de organização sindical.

Neste sentido, a estratégia da Política Nacional de Formação está em sintonia com as bandeiras históricas e desafios atuais da nossa Central, não apenas no tocante ao debate sobre a necessidade de superarmos os marcos atuais da estrutura sindical brasileira, mas também em relação ao debate sobre desenvolvimento econômico e social sustentáveis, democratização do Estado, caráter e abrangência das políticas públicas, participação popular, cidadania ativa e ampliação de direitos.

Por isso, procuramos organizar este balanço de tal forma que o conjunto das direções sindicais, nas diferentes instâncias da CUT, possam ter a dimensão daquilo que

está sendo feito, como está sendo feito, porque está sendo feito desta forma e sobretudo, quais os resultados que estamos alcançando com as ações desenvolvidas em todas as regiões do Brasil.

Na abertura, apresentamos um panorama da atual estratégia da Política Nacional de Formação no contexto dos atuais desafios da CUT. Bem como um breve balanço dos resultados alcançados. Em seguida, levantamos alguns apontamentos sobre a questão metodológica no âmbito da PNF e sobre a concepção de Rede que organiza o funcionamento da formação sindical cutista.

Por fim, apresentamos o desenvolvimento de cada um dos programas que a Rede Nacional de Formação desenvolve.

Avaliamos que as reflexões aqui contidas servirão de referência para o aprimoramento da formação sindical cutista nas suas diferentes dimensões em todo o país. Enfatizamos a afirmação de que para termos prática transformadora, é necessário um processo de formação política, também transformadora. Esta é a tarefa que a Política Nacional de Formação se coloca desde a sua origem, em consonância com o papel histórico da CUT, que nasceu para mudar o Brasil.

Passaram pelas atividades de formação sindical nos últimos 3 anos, mais de 8 mil dirigentes, homens e mulheres, com desejo de aprender para melhor se colocarem a serviço da classe trabalhadora. Parece pouco diante das demandas decorrentes da representatividade da CUT. Mas se considerarmos que este número de dirigentes foi formado com recursos próprios das nossas instâncias, veremos que representa uma significativa inflexão na trajetória de dependência da formação sindical dos recursos externos, advindos de projetos de cooperação.

Portanto, ampliar a cobertura da Política Nacional de Formação da CUT para os mais de 7 milhões de trabalhadores/as sindicalizados/as nos sindicatos filiados à nossa Central, é o maior desafio que temos para garantir o acesso a uma estratégia formativa permanente, na perspectiva da formação inicial e continuada.

Boa leitura!

Artur Henrique
Presidente

Quintino Severo
Secretário-Geral

José Celestino Lourenço
Secretário de Formação

Estratégia da Política Nacional de Formação da CUT no Contexto Atual da Disputa de Hegemonia

A Central Única dos Trabalhadores – CUT, desde a sua origem, tem como horizonte a superação das relações capitalistas de produção baseada na compreensão de que sem esta premissa não será possível a verdadeira emancipação da classe trabalhadora. Consoante com esta perspectiva histórica, o 10º CONCUR, em 2009, apontou que *“a crise atual permite que questionemos com mais intensidade os pilares da dominação capitalista. Sua superação deve resultar da construção de um modelo alternativo, democrático e popular com horizontes transitórios para a sociedade socialista.”* (Resolução 10º CONCUR, 2009)

Para isso, indicou-se a necessidade de avançarmos no processo de questionamento das bases fundantes do capitalismo num cenário de aprofundamento da crise internacional combinado com um processo de enfrentamento político e ideológico com a direita brasileira para a “construção de um futuro de conquistas de direitos, de consolidação da democracia e, sobretudo, de desenvolvimento sustentável e soberano para todos e todas”. Tal processo de construção, segundo as resoluções da CUT, deve ser balizado em dois objetivos estratégicos de atuação para:

- a) O enfrentamento da crise, organizando a transição para um modelo de desenvolvimento com a defesa imediata dos empregos, da renda e direitos e a consolidação de um Estado Democrático;
- b) A atualização e fortalecimento do projeto sindical cutista, com ampliação da base de representação da CUT para a disputa de hegemonia.

No contexto das Resoluções do 10º CONCUR, a Direção Executiva Nacional realizou o planejamento estratégico para a gestão 2009–2012, definindo três eixos orientadores da ação da CUT no período:

EIXO 1: Disputar a hegemonia na sociedade por meio do Projeto CUTista de Desenvolvimento;

EIXO 2: Fortalecer o Projeto Sindical CUTista no Brasil e no Mundo;

EIXO 3: Potencializar a Gestão Participativa, Democrática e Eficiente.

Portanto, todas as prioridades definidas pela Executiva Nacional, orientadas por tais eixos, buscaram responder aos grandes desafios da CUT, decorrentes das transformações nos campos da economia, das políticas sociais, das relações de trabalho e da organização sindical.

Tais prioridades foram fundamentais para orientar o conjunto de ações da CUT, bem como as formulações e intervenções da Central em dois espaços de disputa:

- No âmbito do Estado e da sociedade;
- No âmbito das relações capital e trabalho.

Exatamente por esta razão é que a 13ª Plenária Nacional realizada no período de 04 a 07 de outubro de 2011, em Guarulhos - São Paulo, apontou como estratégia da CUT um conjunto de análises e ações estruturadas em dois eixos:

Eixo 1 – Disputar os rumos do país: na sociedade e no movimento sindical cujo foco é a luta pela liberdade e autonomia sindical e pela democratização do Estado, condições fundamentais para a conquista de um novo padrão de desenvolvimento, baseado em um novo marco regulatório das relações de trabalho e das políticas públicas com ampla participação popular; originando-se daí a necessidade de se ampliar o processo de mobilização e alianças sociais no Brasil e no mundo.

Eixo 2 – Atualizar o Projeto Político-Organizativo da CUT para fortalecer o sindicalismo combativo e independente no qual se ressalta a importância da definição de algumas diretrizes que configuram o sindicato cutista como um espaço de exercício da democracia, organizado pela base, com independência de classe e unidade. Nesta perspectiva, busca avançar numa formulação que contribua na consolidação da cultura de ramos, fortaleça as Estaduais da CUT e aponte na direção da implementação de estratégias de negociação e contratação coletiva, rumo ao contrato coletivo de trabalho.

Evidentemente, em que pese as especificidades de cada um destes eixos, ambos não estão desvinculados um do outro. A intervenção consistente em um eixo influencia diretamente o processo de disputa no outro. Por esta razão, é que não se pode conceber o processo de disputa por um novo padrão de relações de trabalho e de organização sindical, descontextualizado do processo de disputa por um novo modelo de desenvolvimento sustentável para o país e vice-versa.

Compreender esta complexa relação é fundamental para que se perceba que, quando se fala em disputa de hegemonia se coloca o pressuposto da necessária compreensão da realidade no seu todo para, a partir de análises consistentes, definir estratégias de intervenção que envolva formulações sobre:



Em uma concepção gramsciana, hegemonia pressupõe “poder legitimado” por outros atores que se reconhecem como signatários de um determinado projeto político proposto. Quanto maior a representatividade do proponente, maior a legitimidade do que se propõe. E, quanto maiores a representatividade e a legitimidade do proponente e da sua proposta, maior é a possibilidade de acumular forças visando alterar a hegemonia do seu oponente.

No que tange à disputa por um novo modelo de desenvolvimento que seja ambientalmente sustentável, socialmente equitativo e geopoliticamente equilibrado, no qual se insere o desafio da conquista de um novo padrão de relações de trabalho e organização sindical, combinar a luta por maior distribuição de renda com a crítica consistente à divisão social do trabalho, denota uma clara compreensão de que, em uma sociedade sustentada pelos valores capitalistas da dominação, da subordinação, da

competição, do lucro e das desigualdades, a classe trabalhadora tem que ser portadora de princípios e práticas que apontem para uma nova ética, sem a qual não se pode avançar na produção de uma nova consciência sobre a necessidade de superação das relações capitalistas de produção e reprodução da vida.

Em consonância com as deliberações do 10º CON-CUT, com o planejamento estratégico da Direção Executiva Nacional, as Resoluções da 13ª Plenária Nacional e a compreensão do contexto de disputa política e ideológica, nacional e internacional, no qual a nossa Central Sindical está inserida, é que se desenvolveu nesta gestão a atual estratégia da Política Nacional de Formação, sustentada no desenvolvimento de cinco Programas Nacionais de Formação e em um conjunto de ações no campo da gestão que garantiu a identidade político-metodológica da Rede Nacional de Formação Cutista.

PROGRAMAS NACIONAIS	
1.	Formação de Formadores (as) - FF
2.	Organização e Representação Sindical de Base – ORSB
3.	Negociação e Contratação Coletiva – NCC
4.	Desenvolvimento Políticas Públicas e Ação Regional – DPPAR
5.	Política e Sindicalismo Internacionais - PSI

Partimos da visão de que a formação sindical tem o papel de se colocar como umas das bases estratégicas de suporte à ação política e sindical, e que seus espaços se constituem como meios para que o conjunto dos trabalhadores (as), que se identificam com o Projeto Político e Sindical da CUT, tenham acesso a instrumentos consistentes de análise, para a partir daí, produzirem seus discursos e práticas que efetivamente sejam coerentes com a perspectiva de transformação social que almejamos. Assim, as abordagens sobre os conteúdos de cada um dos referidos programas, tiveram como horizonte capacitar as direções e lideranças sindicais, considerando todo o processo de renovação pela qual vem passando o sindicalismo cutista, nos meios urbano e rural, para o enfrentamento

consistente dos desafios da CUT no que diz respeito:

- À ampliação de sua representatividade e consolidação dos ramos;
- A uma maior compreensão da sua concepção e proposta de Sistema Democrático de Relações de Trabalho;
- À ratificação, reconhecimento e regulamentação das convenções e recomendações da OIT;
- À redução da jornada de trabalho;

- Ao enraizamento dos sindicatos com representações nos locais de trabalho e ampliação da filiação;
- À saúde do trabalhador;
- À igualdade de oportunidades;
- À intervenção consistente no debate sobre desenvolvimento, políticas públicas, promoção dos direitos e da cidadania, bem como sobre papel do Estado;
- À ampliação das lutas pela promoção do trabalho decente;
- À ampliação das relações de cooperação e solidariedade, bem como sua intervenção nos espaços internacionais;
- À defesa do sistema público de seguridade social.

Estratégia da PNF



No processo de implementação desta estratégia no âmbito da Política Nacional de Formação no período de 2009 - 2012 estabelecemos como perspectiva de curto prazo a estruturação dos Coletivos Estaduais de Formação em todas as CUTs Estaduais como uma das condições para se garantir a mais ampla cobertura da formação sindical. Como fundamento neste processo de estruturação dos Coletivos, investiu-se estrategicamente no programa de formação de formadores (as), visando disseminar uma cultura de ação solidária entre os sindicatos das diferentes categorias nas diversas regiões do país.

Com mais ou menos dificuldades, em função da realidade de cada CUT estadual, os coletivos se estruturaram. Núcleos de formadores (as) se organizaram e o processo de desenvolvimento da atual estratégia se constituiu em uma importante ação para a interiorização da CUT e para a promoção de reflexões estratégicas sobre:

- a) a formação da sociedade e da classe trabalhadora brasileira;
- b) a origem da CUT: concepção, estrutura e prática sindical;
- c) os marcos legais da regulação do trabalho no Brasil, o atual processo de disputa pela representação sindical no contexto das centrais sindicais e suas diferenças ;
- d) a plataforma de desenvolvimento da CUT, a agenda do trabalho decente, entre outros temas.

Como resultado, temos hoje na Rede Nacional de Formação da CUT, 480 dirigentes e militantes formadores

(as), que passaram pelos módulos de Formação de Formadores, bem como pelas oficinas de formação continuada. Tal processo vem sendo fundamental na consolidação dos coletivos estaduais de formação, na implementação dos cursos de Organização e Representação Sindical de Base, como também na retomada das reflexões em torno da concepção metodológica da formação cutista, essência da nossa identidade política e sindical.

Neste período, mais de 8 mil dirigentes passaram pelas atividades promovidas pela Rede Nacional de Formação da nossa Central.

No que tange à participação dos Ramos, para além da importante intervenção no Encontro Nacional de Formação e nas duas últimas reuniões do Coletivo Nacional de Formação em 2009, 2010 e 2011, respectivamente, contamos com importantes contribuições dos (as) Secretários (as) de Formação da CNM, CNQ, CNTE, CNTT, CONFETAM, FNU, CONTICOM, CONTRACS, CONTRAF e FITTEL no processo de debates sobre as bases do Programa de Negociação e Contratação Coletiva.

O Programa de Desenvolvimento Políticas Públicas e Ação Regional teve seu início com o desenvolvimento de algumas atividades-piloto na região sul e nordeste com um público-alvo de dirigentes e assessorias sindicais que atuam nos espaços de gestão das políticas públicas. É ainda desafio sua ampliação para a implementação de uma estratégia de capacitação do maior número possível de dirigentes e assessorias que representam a CUT nos diferentes Conselhos, incluindo aí os representantes da CUT nos espaços de gestão do Sistema S, conforme demanda apresentada no Seminário Nacional dos Conselheiros da CUT Nacional, promovido pela Secretaria Geral em maio

de 2011. Para estes, a intenção é definirmos e implantarmos um curso específico que aborde origem, finalidade, funcionamento, financiamento e gestão do Sistema S, bem como desafios para a sua efetiva democratização.

Este programa constitui-se como espaço privilegiado para potencializar o processo de reflexão sobre a intervenção da CUT nos territórios, tendo como base a Plataforma de Desenvolvimento.

Um passo inovador na relação com as demais políticas da CUT foi a construção e a implantação do Programa de Formação sobre Políticas e Sindicalismo Internacionais, fruto da ação conjunta entre a Secretaria de Relações Internacionais com a Secretaria Nacional de Formação. Este programa foi concebido para promover um processo de debates e reflexões sobre temas atuais do sindicalismo internacional, bem como um curso de extensão universitária em parceria com o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT/UNICAMP. Para o curso piloto foram selecionados 42 dirigentes, homens e mulheres, de ramos, das CUTs Estaduais e das Escolas Sindicais.

Ainda no âmbito internacional, o investimento político estratégico da CUT, através da Secretaria Relações Internacionais e Secretaria Nacional de Formação, diz respeito ao fortalecimento do Projeto da Global Labor University – GLU, em parceria com a OIT e Unicamp no Brasil, envolvendo também outras universidades da Índia, África do Sul e Alemanha. Trata-se de um processo de qualificação de dirigentes e assessores sindicais por meio de um curso de mestrado e um de especialização sobre Globalização e Sindicalismo, com vistas a potencializar o processo de compreensão e intervenção dos trabalhadores (as) sobre temas relacionados às grandes transformações que o mundo vem passando, tanto no campo da política quanto da economia e das relações industriais e de trabalho.

No que tange a agenda, do trabalho decente, especificamente no campo da formação sindical, a CUT via Secretarias de Relações de Trabalho e de Formação, com o apoio da Secretaria de Relações Internacionais, estabeleceu uma importante parceria com a Organização Internacional do Trabalho – OIT, escritório para a América Latina, com sede em Lima – Peru, envolvendo também o Instituto Observatório Social – IOS, desenvolvendo o Projeto de Formação-Pesquisa e Ação Sindical.

Tal projeto desenvolveu experiências-piloto junto a alguns ramos da CUT que apresentam significativos déficits de trabalho decente. Por meio de um processo de pesquisa realizado pelo IOS, e de formação através da SNF, capacitou-se um grupo de 30 dirigentes dos ramos da Construção Civil, do Comércio e Serviços e dos Calçados e Vestuário sobre o conceito de trabalho propugnado pela OIT e sua relação com a estratégia de valorização do trabalho da CUT, com vistas à construção de indicadores de déficit de trabalho decente, a partir dos quais se almeja avançar em novas conquistas via processos de negociação e contratação coletiva em tais ramos.

Além disso, a Secretaria Nacional de Formação participou ativamente do processo de consolidação da metodolo-

gia proposta pela ACTRAV/OIT no Centro Internacional de Formação de Turim – Itália, sobre Trabalho Decente a partir dos 4 eixos estratégicos definidos a partir dos Objetivos do Milênio para o Desenvolvimento Sustentável: Normas, Emprego, Proteção Social e Diálogo Social.

Tal participação se deu através de monitoria nos cursos promovidos pela ACTRAV para um grupo de 40 dirigentes do México e da América Central, e dois grupos de 25 dirigentes do Brasil e África Lusófona e no primeiro curso mundial para equipes multidisciplinares.

Essas iniciativas têm tido continuidade através da implementação de um conjunto de ações formativas junto a outras centrais sindicais de países com as quais a CUT vem desenvolvendo ações de cooperação e solidariedade com vistas ao fortalecimento de sindicatos combativos e independentes como, por exemplo, com a CUT Autêntica do Paraguai, COB da Bolívia, CUT Chile, UNTA Angola, COSATU África do Sul, entre outras.

Todo este processo de construção da estratégia formativa, como enfatizamos anteriormente, buscou contribuir decisivamente para que a CUT se fortaleça, cada vez mais, como a maior central sindical do Brasil e uma das mais importantes vozes dos trabalhadores (as) do mundo.

Outro tema que vem ganhando cada vez mais relevância na agenda do desenvolvimento, bem como no meio sindical, diz respeito à questão da qualificação e da certificação profissional. Desde os anos 1990, a CUT acumulou importantes aportes através das experiências educativas, que hoje a colocam como uma das principais referências no que diz respeito ao debate sobre educação integral dos trabalhadores.

Foi a única central sindical que, na contramão do pensamento único neoliberal, implicou em uma nova roupagem do tecnicismo no âmbito da educação profissional, através das noções de competências e empregabilidade, desenvolveu uma concepção que não se limitou às restritas demandas dos setores produtivos de qualificar para a produtividade e competitividade.

Ao contrário, buscou uma estratégia político-pedagógica que possibilita aos trabalhadores uma compreensão plena sobre o papel das técnicas e das tecnologias nas relações de trabalho, as bases ideológicas fundantes das novas formas de gestão do trabalho e a importância dos trabalhadores se organizarem para lutar pelo controle do processo produtivo e pela democratização das relações de trabalho.

Neste sentido, foi fundamental que a Política Nacional de Formação tenha contribuído para que o conjunto das instâncias da CUT se apropriassem das diferentes dimensões desse debate para avançar nos processos de negociação e contratação coletiva da qualificação profissional, tanto no âmbito das relações capital e trabalho como no das políticas públicas. Tais processos consistem em espaços estratégicos para o controle social do financiamento, metodologia e definição da concepção e programas de qualificação e certificação profissional na ótica do trabalho. É nesse contexto que se insere a disputa em torno de uma concepção

de Sistema Público de Emprego com a necessária democratização do Sistema S.

Tais experiências estão sendo fundamentais na consolidação da proposta de Educação Integral hoje materializada no projeto político-pedagógico da Escola de Turismo e Hotelaria Canto da Ilha, em Florianópolis, bem como no estabelecimento de parcerias importantes no âmbito do desenvolvimento das políticas públicas de educação profissional. Exemplos são as intervenções da CUT na Rede Nacional de Certificação Profissional do MEC, a intervenção no debate sobre o PRONATEC, a parceria com o Instituto Federação de Ciência, Tecnologia e Educação do Espírito Santo para implantação de um Centro Vocacional e Tecnológico para o Setor da Construção Civil, as propostas construídas junto à mesa nacional de negociação do setor da construção civil sobre formação profissional, no fórum nacional de aprendizagens coordenado pelo MTE, entre outras iniciativas.

Todas estas experiências devem, cada vez mais, contribuir para que a CUT avance na construção de uma estratégia consistente de intervenção no campo da qualificação e da certificação profissionais como política pública com acesso gratuito para todos e todas. Ressalte-se que os debates nos âmbitos nacional e internacional, particularmente no que diz respeito aos debates da Confederação Sindical das Américas (CSA) e sua intervenção junto a CINTERFOR/OIT, atualmente vêm sendo hegemônico por institutos privados e concepções gestadas pelo capital.

Temos ainda que avançar no que diz respeito à consolidação de uma estratégia de formação sindical na perspectiva da formação inicial e continuada, que ao mesmo tempo possibilite um processo permanente, integral e integrador. Significa enfrentarmos o desafio de ofertar ao conjunto de dirigentes, homens, mulheres, jovens, negros e negras, indígenas, pessoas com deficiência, entre outras frações da

classe trabalhadora, o acesso a itinerários formativos que favoreça análises sobre o mundo sindical, sem desvinculá-las das especificidades dos diferentes setores econômicos que conformam os ramos na CUT.

Avançar nesta perspectiva implica repensar cada um dos programas na lógica da formação permanente de tal forma que possamos garantir:

- a) Articulação com as demais políticas da CUT;
- b) Abordagens que articulam temas específicos com o projeto estratégico da CUT;
- c) Incorporação de demandas formativas ressignificadas na agenda sindical;
- d) Avanços na consolidação da Rede de Formação, ampliando a sua abrangência nas dimensões formativa e organizativa.

Tais perspectivas se colocam para o conjunto dos programas, com a necessidade de definirmos de forma mais clara a participação de todos os agentes da Rede no seu desenvolvimento, condição fundamental para processos formativos complementares.

Formar quadros dirigentes requer o enfrentamento de questões que estão na agenda imediata do sindicalismo da CUT, sem perder de vista seu projeto estratégico de transformação das relações capitalistas de produção.

Portanto, demanda a construção de currículos consistentes e coerentes com os desafios da CUT. Demanda definição daquilo que é de curto e de longo prazos. Demanda um processo de formação de quadros formadores, comprometidos com uma perspectiva socializadora e solidária em Rede.

Créditos: Escola Sul



ENAFOR -
Escola Sul

Créditos: ECO CUT



Escola Centro-Oeste de Formação Sindical da CUT - Apolônio de Carvalho

Créditos: ESPCUT



Escola de Formação Sindical São Paulo

Créditos: ESPCUT



Escola de Formação Sindical São Paulo

Perspectivas da Formação Sindical

Para o Próximo Período

O XVII ENAFOR ocorreu na sede da Escola Sindical Sul em Florianópolis/SC nos dias 22 a 25 de Novembro de 2011. Contou com a participação de 133 dirigentes das 27 Estaduais da CUT e 11 Confederações, Federações e Sindicato Nacionais: CNTE, FASER, SINPAF, CONTICOM, FITTEL, CNQ, FENADADOS, CNTSS, CONTRACS, CONTRAF e CNM. Participaram ainda, as Secretarias Nacionais da Mulher Trabalhadora, da Juventude, de Combate ao Racismo, Organização, Administração e Finanças, Geral, de Comunicação e Políticas Sociais.

Dada a sua representatividade, o balanço sobre a estratégia formativa em desenvolvimento em âmbito nacional foi significativo em relação ao potencial de atendimento da demanda que a Rede Nacional de Formação possui.

Tal balanço partiu de uma análise sobre os atuais desafios da CUT, em particular, o cenário de disputa em torno do modelo de organização que melhor representa os interesses dos trabalhadores no país. Um dos principais aspectos identificados no balanço da estratégia da Política Nacional de Formação, é que a CUT como resultado do movimento orgânico da classe trabalhadora no final da década de 70, desde a sua origem se situa em um campo de conflito com a doutrina corporativista que criou a atual estrutura sindical. E neste sentido, colocar no centro da estratégia formativa a problematização dos limites que tal estrutura impõe à unidade da classe trabalhadora, representa a possibilidade concreta de se avançar em um processo consistente de conscientização sobre a importância da sua superação.

O XVII ENAFOR foi enfático na afirmação de que é necessário cada vez mais avançarmos no exercício de articular as agendas do desenvolvimento econômico e social sustentáveis desde os âmbito nacional aos espaços locais. Neste sentido, avaliou-se que aprofundar o debate em torno do tema da territorialidade, como espaço de constituição de identidades política, econômica, social e cultural está na ordem do dia, se o que se coloca como horizonte é a disputa de hegemonia para além dos locais de trabalho.

Tanto do ponto de vista do debate sobre a estrutura sindical quanto em relação aos desafios da agenda do desenvolvimento econômico e social, avaliou-se que as diretrizes definidas na 13ª Plenária Nacional para se avançar no processo de atualização do projeto sindical da CUT, são importantes referências para as reflexões que a formação sindical deve provocar junto a todas as instâncias.

Não há prática revolucionária sem teoria revolucionária. Portanto, não há prática sindical consequente e transformadora sem processos formativos transformadores. Essa preocupação com a formação tem a ver também com a renovação do movimento sindical, sobretudo, se

considerarmos que o desafio da atualização do projeto sindical da CUT ocorre em um contexto de profunda renovação nas direções sindicais, muitas das quais, não viveram o processo de construção da CUT nos anos 80.

O XVII ENAFOR, considerando:

- a) O cenário político de disputa em torno de um modelo de desenvolvimento sob a ótica dos trabalhadores/as;
- b) A necessária ruptura com o modelo de organização sindical ainda vigente de inspiração corporativista;
- c) A análise de que o processo de atualização do projeto sindical da CUT se dá em um momento em que ocorre certa acomodação na estrutura sindical oficial, sobretudo, em função do imposto sindical e, o fato de muitas lideranças ainda não compreenderem na totalidade as propostas da CUT.
- d) A crise de paradigma sobre modelo de desenvolvimento, sobretudo no que diz respeito aos impactos negativos da estratégia neoliberal, enfatizou que para o enfrentamento destas questões, o grande desafio da Política Nacional de Formação é ampliar a sua cobertura para que o conjunto das direções e lideranças sindicais tenham compreensão e consciência sobre a necessidade de mudanças profundas tanto no que toca o debate sobre desenvolvimento econômico e social e seus impactos nas relações de trabalho, quanto sobre a urgência de radicalizarmos na luta em defesa da liberdade e autonomia sindical. Ou seja, fazer com o que os trabalhadores/as que se identificam com o Projeto Sindical da CUT transcendam da "classe em si" à condição de "classe para si".

PARA TANTO O XVII ENAFOR APONTOU A NECESSIDADE DE AVANÇARMOS NA CONSTRUÇÃO DE ESTRATÉGIAS FORMATIVAS EM UMA PERSPECTIVA INICIAL E CONTINUADA COMO CONDIÇÃO PARA UM PROCESSO DE FORMAÇÃO PERMANENTE.

Este desafio decorre não apenas da necessidade que a tarefa de atualização do projeto sindical da CUT impõe, mas também em função da urgência de se forjar novos quadros dirigentes capazes de conduzir um processo de mudanças na estrutura sindical brasileira, que efetivamente apontem na direção das bases fundantes do Projeto Político e Sindical da CUT.

Os cursos de curta duração, sem continuidade e sem a profundidade exigida nas abordagens dos diferentes temas, não contribuem mais para que, de fato, possamos consolidar um processo de formação de quadros.

Neste sentido, o XVII ENAFOR indicou a implemen-

tação de um processo de formação de dirigentes e formadores na perspectiva da formação permanente. Esta noção implicará em um processo de construção de itinerários formativos que prevejam possibilidades de entradas e saídas dos participantes de forma a garantir não apenas abordagens do conjunto de temas que são estratégicos frente aos desafios da CUT, como também um diálogo constante com os diferentes acúmulos que dirigentes e formadores/as adquirem ao longo da sua militância.

Implicará também, o enfrentamento do desafio de se ofertar um processo formativo que ao mesmo tempo em que seja totalizante (**perspectiva classista**) possibilite as articulações necessárias com as demandas específicas dos diferentes setores econômicos (**perspectiva vertical – setorial - dos ramos**).

Fez-se uma avaliação extremamente positiva da atual estratégia materializada no desenho dos atuais programas – **Organização e Representação Sindical de Base – ORSB / Desenvolvimento Políticas Públicas e Ação Regional - DPPAR / Negociação e Contratação Coletivas – NCC / Política e Sindicalismo Internacionais – PSI e Formação de Formadores – FF**. No entanto, destacou-se que a partir da compreensão de que é necessário formularmos estratégias formativas na perspectiva da formação inicial e continuada, teremos que avançar no aprofundamento e redesenho dos itinerários formativos, de tal forma que os mesmos reflitam esta concepção que estamos forjando na PNF.

Nos últimos 3 anos, a Política Nacional de Formação da CUT envolveu mais de 8 mil dirigentes em todo o país. A Rede Nacional de Formação conta com aproximadamente 480 dirigentes formadores/as atuando nos estados, sendo um suporte estratégico no fortalecimento das Secretarias Estaduais de Formação que, além de contarem com o apoio importante destes militantes da formação sindical, avançam também a consolidação dos Coletivos Estaduais.

Avaliou-se que avançar no processo de implementação desta estratégia é fundamental dada:

1. A demanda crescente pela continuidade do processo formativo, apresentado pelos/as dirigentes que participam da formação inicial;

2. Necessidade de se ter maior clareza sobre o papel dos agentes da Rede Nacional de Formação da CUT, no sentido de se garantir que as Secretarias Estaduais de Formação, as Secretarias de Formação dos Ramos e as Escolas Sindicais, desenvolvam ações complementares e não sobrepostas.

Nos debates realizados no XVII ENAFOR, verificou-se que nesta estratégia, as Escolas Sindicais terão papel relevante no processo de formação de formadores e no processo de formação de quadros dirigentes que sejam capazes de compreender criticamente o cenário atual e formular propostas para a superação dos desafios que se colocam para a classe trabalhadora no Brasil.

Em consonância com os desafios da CUT e o papel da

formação sindical, o que se pretende é desenvolver uma estratégia que possibilite a ação descentralizada da formação, para que todos os programas possam ser acessíveis ao conjunto das direções sindicais em todos os estados do país e ramos da CUT.

Nosso compromisso do ponto de vista ético-político é fazer com que os mais de 7 milhões de trabalhadores/as que são sindicalizados nas entidades filiadas à CUT, tenham acesso a formação sindical de qualidade.

No que diz respeito ao debate sobre a questão metodológica na Rede de Formação da CUT, avaliou-se que há profunda coerência entre a concepção de formação sindical com visão de mundo e estratégia política e sindical da Central.

Destacou-se o acerto da proposta quando se enfatiza as questões referentes à avaliação e sistematização. Porém, é preciso dedicar mais tempo a estas questões nos momentos formativos, sobretudo nos cursos de Formação de Formadores.

Outro aspecto levantado pelos participantes foi a importância da formação romper as barreiras da sala de aula e ir para dentro do local de trabalho. Faz-se necessário aprofundar o debate sobre como levar formação para o local de trabalho. Este debate deve ser aprofundado com as CUTs estaduais e ramos para que esta linha metodológica esteja acordada entre todos os entes da rede de formação cutista, já que algumas das questões da concepção metodológica passam por nosso entendimento (concepção) sobre a rede de formação e seus papéis.

Enfatizou-se a importância do Programa de Formação de Formadores como condição para se ampliar a apropriação da concepção metodológica para todas as instâncias da formação, tais como sindicatos, federações, confederações. Pois pensar este tema significa pensar os nossos desafios, por isso há uma necessidade permanente de atualização.

A concepção metodológica da PNF/CUT expressa claramente um dos desafios estratégicos da CUT que é fortalecer a identidade da classe trabalhadora como condição para se avançar na construção de um projeto de sociedade alternativo ao capitalismo, já que a CUT é uma Central Sindical de inspiração socialista.

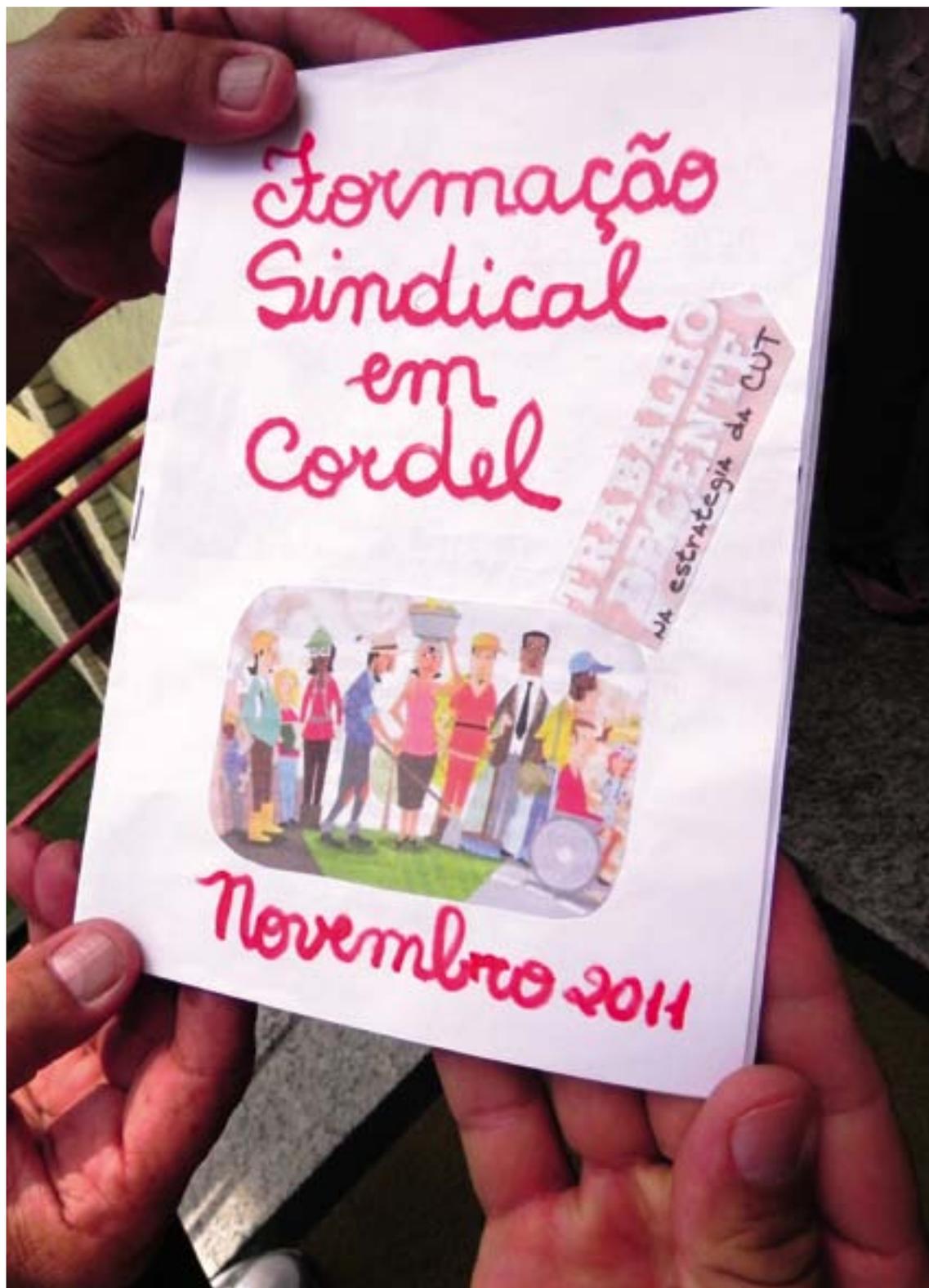
Por esta razão, apontou-se a importância de se retomar debates e reflexões sobre o Projeto Estratégico da CUT, com base no princípio da liberdade e autonomia sindicais e na perspectiva histórica de transformação social que fundamenta a sua visão de mundo. Tais reflexões são consideradas fundamentais para que os sujeitos participantes dos processos formativos compreendam as bases fundantes da concepção metodológica desenvolvida no âmbito da Rede de Formação da CUT. Por fim, apontou-se a necessidade de se aprofundar a partir do que já está consolidado como princípios e estratégia da CUT, questões relativas às relações sociais de gênero, raça/etnia, juventude e LGBT, nos processos formativos.

A proposta de retomada dos debates e formulações sobre um sistema integrado de validação metodológica, foi avaliada como muito importante pelo XVII ENAFOR, já que parte da compreensão que é preciso um processo permanente de acompanhamento das diversas atividades que são promovidas na Rede Nacional de Formação da CUT, visando a coerência metodológica, respeitando-se as especificidades locais.

Mais do que isso, avaliou-se que é preciso estabelecer critérios claros para entradas e saídas dos participantes nas diferentes atividades, como implantar um sistema de

cadastro que possibilite processos permanentes de avaliação dos alcances e impactos da formação sindical.

E por fim, construir e sistematizar itinerários formativos nos diferentes programas que possam potencializar processos de reconhecimento de saberes dos dirigentes e formadores. Apontou-se como um dos desafios da Política Nacional de Formação da CUT a possibilidade que se apresenta de intervenção nos debates sobre políticas públicas de educação dos trabalhadores/as, particularmente, no que diz respeito à valorização dos conhecimentos adquiridos ao longo da vida.



Créditos: Arquivo SNF

Formação
Sindical em
Cordel

Créditos: Escola Sul



ENAFOR –
Escola de
Formação
Sindical da
CUT - Sul

Créditos: ECO CUT



Escola Centro-
Oeste de
Formação
Sindical da CUT –
Apolônio de
Carvalho

Créditos: Escola 7



Escola de
Formação Sindical
da CUT 7 de
Outubro

Concepção Metodológica da Política Nacional de Formação da CUT

Como resultado do acúmulo de experiências formativas desenvolvidas nas diversas instâncias organizativas (sindicatos, federações, confederações, estaduais e regionais) e Escolas Sindicais, nossa política de formação se pauta por referências que articulam elementos da estratégia política da CUT com princípios e fundamentos teóricos e metodológicos que refletem a concepção de educação integral forjada nos últimos anos no âmbito da PNF.

Retomar o debate sobre nossa concepção metodológica no contexto político e sindical, em que a formação de nossos dirigentes é considerada uma das políticas prioritárias para a CUT, representa uma oportunidade de reafirmarmos nossas referências e opções teórico-metodológicas, como também de aprofundarmos tal debate com os novos sujeitos da ação sindical cutista.

A importância desta reflexão muito se deve pela significativa renovação e ampliação no número de educadores e dirigentes sindicais cutistas, que vem desen-

volvendo ações formativas na Rede, resultante dos processos de formação de formadores tão bem sucedidos em todas as regiões do país. Logo, retomar as reflexões em torno da concepção metodológica da formação cutista é fundamental para que possamos problematizar as práticas educativas buscando-se a necessária coerência entre prática-teoria-prática melhorada.

Ao mesmo tempo em que este fato nos indica que estamos no horizonte dos objetivos traçados com o plano de formação dos últimos anos, temos a tarefa de avançar nas reflexões sobre nossa concepção metodológica, como forma de enraizar tais princípios na prática educativa dos diversos sujeitos que atuam na Rede Nacional de Formação da CUT, sejam eles educadores/as ou educando/as, na perspectiva da dialogicidade apontada por Paulo Freire quando afirma que o processo de ensino-aprendizagem ocorre entre dois sujeitos que sabem que não sabem tudo e, por isso aprendem mutuamente.

1. Antecedentes históricos da Política Nacional de Formação da CUT

Já no final dos anos 1970, período que antecede a criação da CUT, com a crise econômica no país e o enfraquecimento político do regime militar, após longo período de intervenção nos sindicatos brasileiros, amplia-se as articulações intersindicais e, destes com os movimentos populares, no campo e na cidade, configurando-se um novo momento político para o sindicalismo no Brasil. A existência da ANAMPOS – Articulação Nacional dos Movimentos Populares e dos Trabalhadores em Oposição à Estrutura Sindical foi um dos maiores exemplos deste processo.

Este cenário oferecia as condições objetivas para a reorganização dos movimentos sindical e popular, cujas manifestações públicas sob as bandeiras de luta por democracia, liberdade de expressão e organização, justiça social, entre outras reivindicações, foram cruciais na derrocada do regime da ditadura civil-militar até então instalada no país.

Tal processo de efervescência política germinava um novo momento da história brasileira na qual a classe dominante - reacionária e conservadora - se deparava com uma nova correlação de forças, em que novos personagens entravam em cena (SADER, 1995). Setores à esquerda de diversos matizes e da igreja católica, ligada à teologia da libertação, tiveram um papel importante neste processo de re-organização dos movimentos popular e sindical à época, numa ação crítica ao regime militar e ao modelo

econômico vigente, bem como à estrutura sindical oficial.

As críticas ao atrelamento dos sindicatos ao Estado, à dependência do imposto sindical, à presença do regime militar através dos interventores na estrutura sindical, à ausência de combatividade das direções sindicais, à falta de democracia nos sindicatos, entre outros aspectos, constituíram as bases do Novo Sindicalismo que, a partir da luta por uma estrutura sindical pautada no princípio da liberdade e autonomia sindical, culminou com a fundação da Central Única dos Trabalhadores, em 28 de agosto de 1983.

O projeto político-organizativo da CUT tem em sua gênese a perspectiva da transformação da sociedade brasileira, defendendo os interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora no que tange à luta por melhores condições de vida, trabalho, liberdade e autonomia sindical, balizados na concepção de uma central sindical classista, democrática, de luta, de massa e pela base. Diante dessa responsabilidade histórica na disputa político-ideológica de um projeto de sociedade em direção ao socialismo, a formação das direções sindicais sempre foi considerada estratégica para a organização e fortalecimento da representação dos trabalhadores nos embates na relação capital, trabalho e Estado.

Não é por outra razão, que no 2º CONCUT reali-

zado no Rio de Janeiro em 1986, a formação sindical foi considerada uma das cinco prioridades no processo de enraizamento da Central em todas as regiões do país. Importante ressaltar que a criação da Secretaria Nacional de Formação no 1º CONCUT em 1984 (um ano após a fundação da CUT), já era resultante de um processo de acúmulos de debates sobre a necessidade da estruturação de uma política de formação nacionalmente articulada. Sua construção contou com a participação de importantes Centros de Educação Popular e de Assessoria, além de importantes sindicatos da época, que já vinham desenvolvendo um trabalho de formação sindical em uma perspectiva de se construir novos referenciais metodológicos, compatíveis com uma prática formativa fundamentada na valorização do cotidiano fabril e dos locais de trabalho, na valorização da experiência e do conhecimento adquirido no processo de trabalho e na participação dos trabalhadores enquanto sujeitos no processo de elaboração de novos saberes.

Assim, a construção da concepção metodológica na CUT desde o início dos anos 1980 foi influenciada por experiências formativas que vinham sendo gestadas e praticadas no seio dos movimentos sindical e social até então, cujo legado da educação popular foi um dos alicerces da concepção de educação dos trabalhadores.

No campo da chamada educação popular, a formação sempre foi compreendida como um instrumento de libertação e disputa de hegemonia na sociedade na medida em que refuta a concepção de educação dominante. Invertendo a lógica tradicional da educação, parte-se das experiências, saberes e problemas da classe trabalhadora como ponto de partida dos processos educativos para a teorização das práticas e formulação permanente de um projeto societal produzido e dirigido pelos próprios trabalhadores. Nesta perspectiva, o horizonte é uma nova prática, que agora transformada, torna-se práxis, ou seja, ação emancipadora, que é determinante para uma atuação consciente, crítica e transformadora dos sujeitos e da realidade social, numa perspectiva classista.

Portanto, um primeiro encontro entre a tradição da educação popular com o Projeto Político-sindical da CUT se dá na perspectiva histórica que ambas se colocam: a superação das relações de produção e dominação capitalistas no horizonte de construção de uma nova sociedade, gestada a partir de novas dimensões éticas e políticas: respeito às diferenças, igualdade, solidariedade, trabalho como dimensão humana, o homem e a mulher como sujeitos da sua emancipação.

Em decorrência desta identidade filosófica e política foi que a Política Nacional de Formação – PNF/CUT estruturou as bases teórico-metodológicas para a formação de seus quadros dirigentes e militantes, visando potencializar as estratégias de organização e ação sindical, a partir das experiências (entendidas como ato educativo) e saberes desses sujeitos, a fim de avançar nas formulações e estratégias de lutas com uma identidade político-organizativa classista e com uma unidade de ação. Nessa concepção de educação:

“A aprendizagem que se dá no cotidiano e nos momentos de embate envolve ensinamentos adquiridos na própria vida. A riqueza desses ensinamentos extraídos da vivência dos trabalhadores se potencializa quando eles tem a oportunidade de fazer reflexões mais profundas e críticas de suas experiências individuais e coletivas. Sendo assim, é importante que ao aprendizado vindo da prática se acrescentem outros, obtidos através da leitura, do estudo, da participação em debates, cursos, enfim, de formas mais sistemáticas e planejadas de reflexão e teorização da prática” (Manfredi, Forma & Conteúdo, 1994)

Assim, o fortalecimento da identidade de classe a partir de um processo continuado e sistemático de formação integrado às ações sindicais, considerando os determinantes estruturais do modo de produção capitalista, consolidou os referenciais da formação cutista e foram se constituindo como um instrumento para as lutas imediatas e históricas dos trabalhadores, na medida em que, por meio dos percursos formativos, tem-se como perspectiva *“despertar a consciência de classe e a percepção da importância da unidade na luta”* (PNF/CUT) incorporando as múltiplas dimensões dos sujeitos, princípios balizadores da identidade do projeto sindical cutista.

Enfim, nesses quase trinta anos de existência da CUT, a Política Nacional de Formação alimentou e foi alimentada, num processo dialético, pelo projeto organizativo da Central ao emergirem novos desafios para a classe trabalhadora em diferentes conjunturas político-econômicas de nosso país.

Como podemos verificar, desde as lutas pela redemocratização do país com o fim da ditadura civil-militar e pela disputa de um projeto sindical que superasse a estrutura sindical oficial vigente em fins dos anos 70, as mobilizações e reivindicações por melhores condições de trabalho e de vida e pela democratização das relações de trabalho no campo e na cidade dos anos 80, os enfrentamentos frente às novas estratégias do capital com a disseminação da ideologia neoliberal, via reformas do Estado, globalização e reestruturação produtiva e desemprego estrutural que marcou a década de 90, do século XX até os dilemas da classe trabalhadora no século XXI com a agudização da precarização das relações de trabalho (terceirizações, informalidade, sazonalidade do trabalho em nível mundial), a CUT vivencia um processo permanente de atualização do seu projeto político-organizativo a fim de dar respostas concretas aos novos desafios e realidades dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros.

Nesse sentido, a PNF/CUT tem sido um instrumento importante de formulação, apropriação de novos conhecimentos, análises críticas de diversos temas e sistematização dos aportes construídos pela própria classe trabalhadora, com uma identidade metodológica que deve ser tomada como uma ferramenta de luta consonante com o projeto de transformação preconizado pela CUT.

2. Referenciais teórico-metodológicos e Princípios Fundantes da formação sindical CUT

A construção da Central Única dos Trabalhadores, reunindo trabalhadores/as do campo e da cidade, de diversos setores econômicos público e privado, sem dúvida foi um marco e divisor de águas na história de organização da classe trabalhadora brasileira. As condições políticas para que isso fosse possível já vinha sendo gestada nas diversas ações de resistência que agruparam vários setores populares e de esquerda, antes e durante o regime militar, que configuraram um arcabouço teórico-prático de formação de ativistas, militantes de base e sindicalistas.

“Tal processo trouxe importantes contribuições para a formulação dos referenciais teórico-metodológicos da Política de Formação da CUT para potencializar o projeto político-sindical que emerge. Trata-se dos acúmulos oriundos das experiências de formação política de matriz marxista, das experiências de formação sindical e das experiências de educação popular praticadas pela igreja ligada à teologia da libertação e por centros de assessoria e formação e que edificaram as matrizes discursivas no seio da classe trabalhadora”.(Nascimento, Forma & Conteúdo, 1994)

Portanto,

“A metodologia aplicada pela formação da CUT foi fortemente influenciada pelas diversas experiências desenvolvidas, por ONGs e Centros de Assessoria, no campo da Educação Popular. A chamada ‘pedagogia do oprimido’ do educador Paulo Freire, sua visão crítica da educação formal – por ser desvinculada da realidade dos educandos – e a proposta de uma educação libertadora e transformadora, derivada também de matrizes marxistas de análise, sempre foi uma forte referência para o desenvolvimento da proposta metodológica praticada pela CUT”. (CUT, 1999)

Vale ressaltar que as organizações populares e de trabalhadores na América Latina haviam construído e acumulado até fins dos anos 1970, um rico aporte teórico e prático, popularizado na concepção metodológica dialética Prática-Teoria-Prática, por meio das experiências educativas voltada aos setores populares que se configuraram em um espaço de disputas/tensionamento entre as práticas autônomas dos grupos populares e a educação institucionalizada.

Sendo assim, a metodologia da PNF/CUT se funda por meio de um conjunto de experiências e aportes teóricos que, além de se colocarem em uma perspectiva anticapitalista, se contrapõem aos processos educativos hegemônicos e de cunho ideológico, pelos quais as elites buscam ocultar os elementos determinantes/fundantes das relações sociais no capitalismo, conforme apontado por Gramsci, visando construir um bloco histórico a partir da homogeneização das visões de mundo, com a eliminação dos conflitos de classe via

consenso ou coerção para a conservação de sua dominação de classe, naturalizando a exploração e tornando o projeto da sociedade em geral em favor de seus interesses de classe.

É preciso confrontar essa lógica nos processos educativos, pois:

“A superação do mecanicismo exige as análises das formas ideológicas através das quais a classe dominante busca um conformismo, ou seja, busca transformar sua concepção de mundo em senso comum, fazendo-a penetrar nas massas e buscando assim, assegurar o consenso dessas a ordem estabelecida.” (Cury, 1989)

Considerando que a realidade é uma totalidade histórica e dinâmica, um processo educativo emancipatório deve explicitar as contradições por meio de uma abordagem dialética que possibilite a tomada de consciência dos sujeitos.

Desta maneira, a consciência de classe é possível a partir da indagação histórica e da compreensão do antagonismo de interesses que conformam as relações sociais no modo de produção capitalista para uma intervenção coletiva na realidade, de forma crítica e consciente.

Para que se desencadeie um processo formativo de forma coerente com os fundamentos teórico-metodológicos dessa concepção de educação, a realidade concreta dos trabalhadores deve ser a chave do processo de construção coletiva do conhecimento que permita o desvelamento do processo de subordinação do trabalho ao capital, e que tenha como propósito a mudança, a resistência, a luta contra todas as formas de exploração e dominação no modo de produção capitalista, já que

“A formação e o desenvolvimento da consciência de classe não se dá num terreno puramente ideológico ou pedagógico, apartado da vida material; simplesmente porque a superestrutura político-ideológica de uma sociedade é o lugar onde se conformam as forças da consciência e a ação no processo histórico material se dá na estrutura socioeconômica”. (Jara, 1994)

Portanto, ao remetermos as bases da concepção metodológica cutista explicitamos que esta não se dissocia do projeto político-organizativo sindical, tendo em vista que tal concepção se origina e se retroalimenta dialeticamente na produção das novas realidades decorrentes do movimento vivo e dinâmico das lutas sociais protagonizadas pela classe trabalhadora.

É por essa razão, que desde a fundação da CUT, reafirmamos os princípios balizadores da identidade meto-

dológica da Política Nacional de Formação, que explicita os horizontes de transformação pretendidos pela nossa central, quais sejam:

Classista e de Massas

A formação da CUT busca capacitar os trabalhadores e trabalhadoras para a organização e a ação sindical necessárias às conquistas dos seus objetivos de classe. Atua no sentido de despertar a consciência de classe e a percepção da importância da unidade para a luta. Tem como meta atingir amplos setores dos trabalhadores/as, procurando articular as dimensões do cotidiano do local de trabalho com as demandas da classe.

Indelegável

A formação é uma política permanente da CUT que se vincula, portanto, ao seu projeto político-sindical e tem como referência as resoluções de suas instâncias. Sua formulação, execução e sustentação financeira são de responsabilidade das entidades, fóruns e instâncias da Central.

Democrática, Plural e Unitária

A formação deve estimular o debate entre as diversas correntes de opinião presentes no interior do movimento sindical cutista, criando condições necessárias para que as distintas concepções afluam, se conheçam, se confrontem e busquem, a partir dos princípios do projeto estratégico da central, os elementos de unidade para uma ação unificada e fortalecedora da identidade de classe. Sendo assim, a incorporação da diversidade nos processos formativos constitui-se como alicerce nos percursos formativos a fim de dar conta da complexidade das realidades sociais e dos sujeitos em ação. No entanto, é preciso compreendê-la no contexto das lutas imediatas e históricas dos trabalhadores, sob o risco de fragmentação do projeto da classe trabalhadora. Busca-se, desta maneira, a identidade político-metodológica da PNF/CUT na perspectiva de captar o movimento vivo da diversidade histórico-econômico e cultural das regiões do país e de seus agentes políticos e sociais.

Unificada e Descentralizada

A formação cutista é uma política unificada quanto a sua concepção, objetivos, prioridades e estratégias de implantação. A partir de uma gestão coletiva e nacionalmente articulada, é descentralizada quanto a sua elaboração e implementação, considerando as especificidades de cada região e estados e dos setores produtivos organizados na Central.

Instrumento de Reflexão Crítica e de Libertação

A formação tem como objetivo contribuir para que os trabalhadores tenham uma visão crítica da

realidade concreta, das relações sociais e do mundo em que estão inseridos e se percebam como sujeitos da história: capazes de analisar a realidade, elaborar propostas para a sua transformação e agir coletivamente com convicção e consistência em seus propósitos.

Integralidade do Ser Humano

A integralidade do ser humano em suas múltiplas dimensões: política, cultural, histórica e social contrapõe-se à perspectiva alienante que transforma a classe trabalhadora em mera mercadoria e força de trabalho. Portanto, o resgate da integralidade do sujeito trabalhador, na perspectiva da plena formação humana, tem valor estratégico para a humanização das relações sociais, permeadas pela solidariedade, ética e criticidade necessárias à ampliação das visões de mundo para uma práxis emancipadora. Trata-se da possibilidade de os trabalhadores se reconhecerem como produtores da riqueza social e, portanto, como sujeitos históricos.

Contra as Discriminações

A formação deve ser um instrumento objetivo de luta por mudanças de comportamentos que reproduzam visões e práticas de exclusão e discriminação nas relações sociais, sejam elas relativas às questões de gênero, étnico-raciais, geracional ou em relação aos portadores de deficiências e às diversidades das orientações sexuais, ideológicas e religiosas. Deve, portanto, valorizar e incentivar a solidariedade, a integração social e a luta pela igualdade e equidade de direitos e o respeito a todos sem distinções. Somente pela incorporação desses valores é que a classe trabalhadora pode efetivamente ser portadora de uma nova ética.

Dimensões Política, Ideológica e Técnica

Com o objetivo de qualificar os trabalhadores, a formação deve levar em conta as dimensões política, ideológica e técnica do conhecimento. Isto é, para que os trabalhadores possam compreender a realidade, reelaborar seu conhecimento e elaborar propostas de ação consistentes, tais dimensões são indissociáveis para a transformação social. Assim, a formação cutista busca superar a separação histórica entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar, decorrentes da divisão social do trabalho no capitalismo. Ressaltamos que na concepção metodológica dialética, o conhecimento não é compreendido como algo neutro, isto é, se insere como elemento na disputa entre as classes sociais antagônicas. Portanto todo conteúdo técnico é uma ferramenta política das classes em disputa, mas também contém elementos universais, resultantes da síntese de múltiplas determinações, que conformam os conhecimentos historicamente acumulados. Ao tomarmos esses conhecimentos de forma contextualizada em seus aspectos contraditórios, buscamos explicitar sua dimensão político-histórica, fruto das relações sociais produzidas por homens e mulheres na produção da existência.

3. Dimensões político-pedagógicas do processo formativo na perspectiva da Educação Integral

Uma das tarefas primordiais da formação é possibilitar que os sujeitos avancem para uma análise crítica da realidade para qualificar a sua ação. Deve ser uma ferramenta para o desvelamento da ideologia hegemônica, uma vez que a classe dominante se apropria dos saberes e discursos da classe trabalhadora para ressignificá-los permanentemente para a manutenção de sua dominação de classe, ocultando as relações de exploração. Tal situação impede que a maioria dos trabalhadores as percebam e, por essa razão, acabam por reproduzir as visões dominantes. Daí o papel central da formação: instrumentalizar os trabalhadores para que lutem contra essas armadilhas, que enfraquecem a sua organização enquanto classe.

Diante desse desafio, a proposta de Educação Integral dos trabalhadores/as formulada e implementada nos últimos anos, deve balizar todas as políticas e percursos formativos da PNF/CUT, e é de suma importância na disputa de hegemonia na sociedade, fortalecendo dirigentes, formadores e trabalhadores na “batalha das ideias” e nas intervenções concretas em diversos espaços, tanto no âmbito das políticas públicas como no das relações Capital e Trabalho.

O trabalho é princípio educativo em nossa proposta de educação porque *“sob esta concepção ontológica e ontocriativa, o trabalho é um processo que permeia todo o ser do homem e constitui a sua especificidade. Por isso o mesmo não se reduz a atividade laborativa ou emprego, mas à produção de todas as dimensões da vida humana”* (Frigotto, 2004), sendo assim, o conhecimento é compreendido como fruto da práxis dos seres sociais na produção da existência e é fundante das múltiplas dimensões dos sujeitos.

Nessa perspectiva, a construção coletiva do conhecimento nos processos formativos deve se dar por meio de uma relação dialógica entre as experiências dos sujeitos e as contribuições teóricas (estudos, pesquisas e outras elaborações) que têm relação com os temas e conteúdos previstos nos processos de formação sindical, a fim de potencializar as análises dos desafios históricos e conjunturais da classe trabalhadora.

Portanto, a formação cutista deve ser orientada por um projeto claramente identificado com os interesses dos trabalhadores/as, cujos programas devem ter como base a organicidade entre os processos educativos e o projeto

político sindical, expresso nas resoluções dos congressos e plenárias da CUT.

A partir dos referenciais teórico-metodológicos e princípios mencionados, as propostas curriculares no âmbito da PNF/CUT devem ter como *“ponto de partida de todo o processo educativo as práticas sociais dos trabalhadores: seus problemas, suas necessidades e seus desafios. De cada realidade, devem ser considerados os aspectos objetivos e subjetivos que a compõem”* (PNF/CUT, 1999).

Tais formulações devem incorporar o caráter processual e dinâmico da formação no movimento de teorização da prática, integrando o projeto político da Central à realidade dos trabalhadores e o fazer pedagógico. Destacamos que os métodos e conteúdos devem assegurar essa integralidade da formação, contemplando as dimensões políticas, ideológicas e técnicas, visando capacitar os sujeitos para uma práxis emancipadora.

Ter clareza sobre estes aspectos é fundamental para se promover a problematização das práticas em contradição com as diretrizes da PNF e, ao mesmo tempo, refletir junto aos dirigentes que atuam como educadores, se nossas práticas pedagógicas vêm se constituindo como mediação entre os diferentes saberes dos educandos, com os conteúdos e elaborações feitas pelos grupos, de modo que a voz de todos os participantes tenham um espaço garantido no processo formativo.

Para que isso ocorra, o planejamento é fundamental na medida em que explicita as intencionalidades de cada percurso formativo e busca potencializar estratégias pedagógicas com métodos, técnicas e recursos didáticos coerentes com a concepção de educação que se propõe, partindo sempre das realidades dos sujeitos, por meio de diferentes linguagens que contemplem as especificidades regionais e de cada público a que se destina, bem como assegure avaliação e sistematização dos desafios a serem enfrentados pela ação formativa /organizativa.

No que concerne à relação com as demais políticas da CUT, os conteúdos principais e transversais da formação sindical deverão estar articulados com as elaborações das demais secretarias e políticas da CUT (como gênero, raça, juventude, LGBT, saúde do trabalhador etc.).

4. A avaliação e a sistematização na estratégia da PNF/CUT

Transformar a nossa experiência em objeto de nosso próprio estudo, para a desconstrução e reconstrução de nossas práticas educativas constitui-se num grande desafio. Nesse sentido, a concretização de um Sistema Integrado de Validação Metodológica das estratégias e ações formativas da Política Nacional de Formação pode contribuir para a

construção coletiva de instrumentos metodológicos capazes de explicitar os acúmulos e insuficiências existentes ao longo da trajetória da PNF/CUT, tornando-se um instrumento importante para uma reflexão coletiva mais consistente e participativa, abrangendo o conjunto dos Agentes da Rede de Formação Cutista.

Tal empreitada visa proporcionar uma maior identidade conceitual e metodológica às ações desenvolvidas pela Rede de Formação da CUT, além de dar maior visibilidade às elaborações formuladas. Em um cenário de disputa de hegemonia, onde o tema da educação dos trabalhadores/as vem se colocando como uma das prioridades no campo das políticas públicas de educação (exemplo: PRONATEC), consolidar um projeto pedagógico sob uma ótica classista é uma tarefa premente. Este desafio ganha maior relevância se considerarmos a crescente atuação da Central no âmbito das políticas públicas de educação dos trabalhadores.

Neste contexto, a luta histórica pelo reconhecimento dos saberes dos trabalhadores constitui-se num importante campo de disputa na atualidade, levando-se em conta que, a partir 2003, ocorreram uma série de mudanças na legislação educacional do país, abrindo possibilidades para se recolocar esse debate, haja visto que ampliaram-se as oportunidades de se pensar outras bases para a Educação de Jovens e Adultos, integrando a formação profissional, a elevação de escolaridade e o reconhecimento e certificação de saberes já construídos pelo trabalhador/a.

Nosso desafio é consolidar uma estratégia a partir dos acúmulos metodológicos alcançados nas nossas experiências de Educação Integral, em contraponto à formação profissional hegemônica que separa o trabalho manual do intelectual. Nesta perspectiva, necessitamos avançar em proposições tanto no campo da Educação dos Trabalhadores como no da Formação de Dirigentes, na construção de itinerários formativos que possibilitem transcendermos para a validação e reconhecimento social dos conhecimentos adquiridos no mundo do trabalho, que não conformam tradicionalmente os saberes reconhecidos nos currículos escolares dos sistemas educacionais formais, sobretudo, pelo seu distanciamento da realidade dos trabalhadores/as e em relação ao mundo do trabalho.

Portanto, é tarefa dos próprios trabalhadores/as lutar para que os saberes adquiridos nas trajetórias de vida e de trabalho sejam valorizados e reconhecidos socialmente, devendo ser objeto da nossa intervenção nas políticas públicas. Nesse sentido, a constituição de um Sistema Integrado de Validação Metodológica é estratégico.

É importante ressaltar que a avaliação, coerente com a concepção de educação que defendemos, tem como objetivo ser um instrumento de reflexão, reelaboração e reorientação, que busca enriquecer a experiência vivida a partir de uma análise mais sistemática dos impactos de nossa ação formativa no projeto político-organizativo da CUT, de maneira coletiva, indicando os avanços e dificuldades alcançados no processo formativo. Nega-se, desse modo, práticas mecanicistas, meramente formais, apartadas do movimento vivo de uma educação libertadora.

O caráter processual e cumulativo da avaliação visa apreender as transformações ocorridas com os sujeitos no decorrer do processo formativo. Para viabilizar um processo sistemático de avaliação, é necessário utilizar instrumentos capazes de criar condições que permitam verificar, registrar e analisar se os objetivos, os conteúdos e a metodologia implementada possibilitaram a apreensão e reelaboração de conhecimentos

e uma atuação mais consistente dos participantes.

Já a sistematização da qual falamos, situa a experiência em contextos mais amplos recuperando as intencionalidades dos percursos formativos e o projeto político-estratégico de nossa Central. Ou seja, ao transformar a experiência educativa em objeto de reflexão e de novas aprendizagens, enfatiza-se a sua dialética interna, mas também se ressalta as marcas de sua historicidade e seu caráter social.

Isto é, essa busca de uma reflexão sistemática e crítica da experiência, visa promover ações renovadas a partir desse momento de teorização da prática, pois ao recuperarmos a experiência educativa é possível apreender as relações estabelecidas entre os sujeitos e o conhecimento construído e a objetivação deste em ações, nas práticas sindicais de cada um. Além disso, o processo de sistematização também deve se constituir em um momento de construção coletiva de novos conhecimentos, para o aprofundamento dos referenciais teórico-metodológicos da PNF/CUT, tendo em vista tornar mais precisas e realistas as estratégias de intervenção.

Portanto, a avaliação e a sistematização são indispensáveis para uma maior consistência de nossas ações, na medida em que possibilita tomarmos consciência dos limites e avanços alcançados no processo educativo e dos impactos no projeto político-estratégico da CUT. São instrumentos imprescindíveis, ainda, para a consolidação de um projeto coletivo que garanta o registro e os acúmulos teórico-metodológicos e históricos do processo educativo para além da ação imediata e da memória das pessoas diretamente envolvidas, permitindo a socialização e o diálogo com sujeitos externos à experiência.

Enfatizamos a importância do envolvimento dos Agentes da Rede de Formação no processo de avaliação e sistematização, para que de fato se desencadeie um espaço coletivo de formulação conceitual e metodológica da ação formativa, de forma articulada e integrada às dimensões de planejamento e pesquisa, como prática permanente e produtora de novos conhecimentos, sob a ótica dos trabalhadores.

Em suma, a construção de um Sistema Integrado de Validação Metodológica é fundamental para:

- Apreender as relações entre as ações formativas, as estratégias da PNF e a ação sindical;
- Possibilitar maior visibilidade às ações/concepções, em vista da disputa hegemônica, potencializando a ação sindical;
- Aprimorar o processo de construção coletiva do conhecimento;
- Elaborar instrumentos que possibilitem o diálogo com a sociedade, ampliando a nossa capacidade de intervenção pública.

Esquematizamos a seguir alguns elementos que consideramos importantes para uma estratégia nacionalmente articulada de construção coletiva para nossas reflexões e proposições:



Organização da Política Nacional de Formação em Rede:

Concepção e Funcionamento

Segundo as Resoluções do 8º CONCUR (2003): *“o alcance das ações formativas da CUT só se garante em função da sua estratégia de rede, que se baliza na própria estrutura organizativa da Central. Compreendida como elemento fundamental na construção e garantia da identidade político-metodológica da CUT em todos os âmbitos, a rede de formação vem contribuindo decisivamente para potencializar as ações dos dirigentes e lideranças sindicais frente às mudanças no mundo do trabalho ... e aos desafios no campo da organização sindical, bem como...no campo da gestão das políticas públicas”.*

No 10º CONCUR (2009), reafirma-se novamente o papel estratégico da formação sindical cutista que *“deve reforçar seu papel de educação política da militância sindical”* frente à necessidade de se resgatar os princípios fundantes da CUT e seus desafios, tarefa julgada de grande relevância já que as dimensões do Projeto Sindical Cutista demandam atualizações e *“devem compor uma cultura política sindical renovada”.*

A concepção de Rede forjada no âmbito da Política Nacional de Formação da CUT, sempre teve como pressuposto o processo de construção coletiva, tanto no âmbito das experiências organizativas - Encontros e Coletivos de Formação, quanto no processo de construção do conhecimento através do desenvolvimento de uma metodologia participativa, na qual os pontos de partida e de chegada dos percursos formativos referenciam-se na relação dialógica com a valorização do saber adquirido pelos trabalhadores e trabalhadoras ao longo da vida (saber tácito) e os conhecimentos sistematizados historicamente pela humanidade (saber propedêutico).

Assim, a estratégia de Rede na Política Nacional de Formação foi materializada pautada nos princípios norteadores de uma prática pedagógica emancipadora, substancialmente vinculada aos valores estratégicos que constituem as bases do Projeto Político e Sindical da CUT, quais sejam:

- a) Classista: toda ação política e sindical se dá sob a ótica dos trabalhadores (as);
- b) Democrática: toda ação política e sindical deve ser ampla, participativa e transparente;
- c) Plural: toda ação política e sindical deve respeitar as opções ideológicas, religiosas e orientações sexuais, bem como as diferenças étnicas, raciais e de gênero, que caracterizam as especificidades das frações de classe da classe trabalhadora;
- d) Pelo Socialismo: toda ação política e sindical deve

ter como perspectiva a superação das relações de produção que caracterizam a sociedade capitalista em prol de uma sociedade democrática, justa e igualitária socialmente, cujas relações se estabeleçam com base na solidariedade e na liberdade humanas.

Por estas razões constata-se nas resoluções da 9ª Plenária Nacional da CUT que *“a formação vem sendo construída como um espaço de debate, de troca de experiências e de elaboração, espaço no qual as pessoas exercitam a sua condição de sujeitos individuais e sociais em torno do projeto do sindicalismo CUT e de uma nova realidade social para o país”* (9ª PlenCUT, 1999, p. 45).

Nas Resoluções da 10ª Plenária Nacional, afirma-se que *“desta opção (política e metodológica) resulta a visão de que a formação dos trabalhadores/las que se identificam com o projeto sindical cutista é de responsabilidade, indelegável, da própria CUT, o que pressupõe uma concepção de formação anticapitalista, emancipadora, classista, socialista, potencializadora da mobilização, organização e luta dos trabalhadores e trabalhadoras com uma dinâmica de funcionamento que materialize os anseios de participação ativa dos sujeitos nos processos formativos e de tomadas de decisão (Gestão Democrática).”* (9ª PlenCUT, 1999, p. 57)

Logo, pensar a Gestão da Rede Nacional de Formação a partir dessas premissas político-metodológicas, significa refletir sobre a cotidianidade do “fazer-se” da classe trabalhadora tendo em vista a necessidade da garantia de um processo contínuo de formação – debates, reflexões e formulações -, que aponte possibilidades concretas no exercício de diálogo com as diversas realidades nas quais trabalhadores (as) estão inseridos (as) e também viabilize a participação ativa na construção de uma das políticas consideradas estratégicas para a consolidação do Projeto Sindical da CUT.

Exige também uma compreensão nítida da chamada *Institucionalidade* da Política Nacional de Formação, pois avançar em sua institucionalização significa elevar a um novo patamar a formalização de todas as definições que ocorrem no âmbito da Rede, sobretudo, para que a PNF seja uma Política perene à ação sindical e assumida efetivamente pelo conjunto das Direções. Significa garantir que as estratégias e ações formativas estejam consubstanciadas na agenda política e sindical das direções, concretamente compromissadas com a sua sustentação política e financeira, aspecto fundamental para assegurar a tão invocada organicidade da formação cutista.

No entanto, faz-se necessário lembrarmos al-

guns problemas ou insuficiências que, ao longo da trajetória da PNF, vêm se colocando como entraves a sua organicidade, tanto no que tange a sua inserção na agenda das direções, quanto no que diz respeito a sua relação com as demais políticas e ao seu financiamento.

Dentre os problemas ou insuficiências recorrentes nas avaliações, quando se trata da estratégia da Rede:

1. Consta-se que participam dos Fóruns da PNF somente as direções que atuam no âmbito da formação, o que reflete as dificuldades para envolver os demais dirigentes, políticas e instâncias;
2. Informalidade nos processos de tomada de decisão, ou seja, os debates e definições que se tomam no âmbito da PNF, encaminhadas para as instâncias, têm pouca ou baixa incidência na agenda das direções, o que denota fragilidade na sustentação política dos encaminhamentos da Rede;
3. A PNF carece de critérios formais de representação das instâncias em seus Fóruns, o que tem implicado na baixa representação e, por vezes, na inoperância da estratégia de Gestão;
4. Dificuldade na construção de uma política consistente de financiamento, baseada na noção de responsabilidade compartilhada entre as instâncias, o que acarreta uma situação de vulnerabilidade na oferta de uma estratégia de formação permanente, inicial e continuada;
5. Descontinuidade de programas ousados no âmbito da Formação dos Dirigentes, o que tem dificultado a PNF responder com agilidade às demandas conjunturais da CUT;
6. Dificuldade na articulação entre os diversos atores da Rede (SNF, SEFs, SF dos Ramos, Escolas Sindicais e Sindicatos de Base).

Neste sentido, o debate sobre estratégia de Rede no âmbito da Política Nacional de Formação implica, sobretudo, em uma profunda reflexão sobre tais insuficiências como condição para se garantir um processo contínuo de formação voltada aos dirigentes, lideranças e formadores, bem como uma estratégia de gestão que possibilite maior governabilidade e sustentabilidade da Política em todos os âmbitos, para que a formação sindical se coloque cada vez mais como uma ferramenta estratégica na ação da CUT, sobretudo, no contexto de aprofundamento das disputas pela ampliação da representatividade frente às demais Centrais Sindicais.

Neste contexto, é fundamental resgatarmos que, desde a sua origem, a Política Nacional de Formação consolidou uma compreensão de que a sua organização em Rede se assentaria sobre quatro dimensões estratégicas, as quais são condicionantes da sua concepção político-metodológica, quais sejam:

1. **Descentralização da ação formativa.** Garantia da

mais ampla cobertura das demandas formativas em consonância com a capilaridade e a estratégia organizativa da CUT, a partir da qual se busca articular o desenvolvimento de programas formativos desde o âmbito nacional, passando pelos diversos setores econômicos (Ramos) e CUTs Estaduais, sindicatos de base e os locais de trabalho;

2. **Participação.** Compreensão de que a democracia é a condição para o exercício da tolerância e da solidariedade entre os Sujeitos e Instâncias, tendo em vista a construção de consensos, a unidade da Central e uma prática pautada pelos princípios e valores socialistas da emancipação da classe trabalhadora, da cooperação e da liberdade;
3. **Ação nacionalmente articulada.** Parte do pressuposto que sendo a formação, a organização e o processo de mobilização, dimensões intrinsecamente ligadas, a ação formativa articulada desde os locais de trabalho se coloca como condição para a garantia da identidade político-metodológica da Política Nacional de Formação em todos os âmbitos da Rede, se referenciado no Projeto Estratégico da CUT.
4. **Indelegabilidade.** Compreensão de que a responsabilidade pelo processo de formação político-ideológica dos trabalhadores que se identificam com o Projeto Sindical da CUT é da própria CUT na totalidade das suas instâncias.

Nas perspectivas acima, ainda coloca-se como desafio para as Secretarias de Formação em todos os âmbitos da Rede (principais agentes formativos), inserir na agenda do conjunto das instâncias o debate permanente sobre a necessidade de a PNF tornar-se, cada vez mais, uma política estratégica da Central, não apenas nas Resoluções, mas, essencialmente, como ação política efetiva das direções em todos os níveis.

Logo, a necessidade de se buscar maior organicidade da formação em relação às instâncias de direção, no sentido de fortalecer a identidade política da Rede, deve ser compreendida como resposta às demandas políticas que a própria PNF reclama, e não como resultante de um mero processo de burocratização, como a crítica recorrente ressalta. Desse modo será possível superar os entraves historicamente identificados nos Fóruns da Política de Formação da CUT.

Portanto, o maior desafio na consolidação da Rede Nacional de Formação diz respeito à necessidade de se consolidar uma estratégia que possibilite avançarmos nos seguintes aspectos:

- a) Tomada de decisões ágeis e eficientes frente às demandas impostas pela conjuntura política e sindical, bem como pela agenda estratégica da CUT;
- b) Planejamento que garanta o desenvolvimento do Plano de Formação nacionalmente articulado, não apenas entre as Secretarias de Formação da CUT Nacional; das CUTs Estaduais, das Confederações, das Fe-

derações e das Escolas Sindicais, mas também destas com as demais políticas desenvolvidas pelas Secretarias e Órgãos da CUT;

c) Definição de instrumentos ágeis de acompanhamento, sistematização e avaliação dos processos formativos com vistas ao aprimoramento dos percursos formativos, à luz da concepção metodológica proposta e desenvolvida;

d) Processos contínuos de socialização das ações e de seus resultados entre os sujeitos e instâncias, a partir de uma estratégia nacional de comunicação que garanta a visibilidade do trabalho desenvolvido pela Rede.

Tal estratégia resulta no enfrentamento de uma agenda com ações consistentes em quatro grandes frentes de trabalho:

Primeira frente - Formalização das ações da PNF junto às direções, criando-se condições objetivas para o seu maior envolvimento nos processos de definições e encaminhamentos no âmbito da Rede de Formação, visando a superação do dilema de que “a formação é problema dos (as) secretários (as) de formação” mesmo que estes (as) não tenham as mínimas condições estruturais de enfrentá-los, considerando-se a realidade atual na maioria dos Estados.

Segunda frente – Aprimoramento e consolidação do funcionamento da Rede de Formação em todos os âmbitos visando a combinação, com maior eficiência, de duas dimensões de extrema importância para a sua organicidade e sustentabilidade:

- Dimensão de Direção Política - de responsabilidade das direções e fundamental para se alcançar a organicidade pretendida por parte da PNF/CUT.
- Dimensão Didático-Pedagógica - que deve caracterizar-se como um movimento com relativa autonomia para executar os processos inerentes ao desenvolvimento metodológico e ao cotidiano da formação.

Mesmo considerando que essas duas dimensões são indissociáveis, do ponto de vista da concepção político-pedagógica, é importante destacá-las para não confundí-las, sobretudo, quanto aos papéis de dirigentes e de educadores no desenvolvimento das estratégias de gestão e de desenvolvimento metodológico, ou seja, é preciso diferenciarmos o peso e incidência de cada sujeito no processo de condução da PNF em todas as suas dimensões.

No processo de organização da Rede Nacional de Formação é preciso definir claramente que a dimensão de direção política nos processos de tomadas de decisões deve ser, cada vez mais, de responsabilidade do conjunto das direções. A realidade atual exige definições mais precisas sobre as responsabilidades próprias e específicas do (a) Secretário (a) de Formação e as demandas para uma gestão compartilhada com os demais dirigentes.

Tal exigência decorre do fato de que o que determina a estratégia da formação cutista são as demandas decorrentes do projeto político e sindical da CUT, bem como da especificidade de cada uma das demais políticas. Sem uma articulação clara dessa natureza, o risco da fragmentação, em que cada instância ou órgão da Central estabelece suas próprias estratégias formativas, paralelas à dinâmica da Rede, tende a se aprofundar.

Do ponto de vista da dimensão didático-pedagógica, os espaços onde ocorrem as atividades de formação devem caracterizar-se, cada vez mais, como espaços plurais de reflexão, para que a formação possa contribuir na construção de consensos e no fortalecimento da unidade da Central.

Assim, a relação entre as duas dimensões acima expostas constitui outro grande desafio a ser enfrentado. Por um lado, para que as instâncias possam efetivamente dar direção à Política Nacional de Formação em todos os âmbitos – nacional, regional, estadual e local. Por outro lado, para que os educadores/assessores da formação possam saber exatamente seu papel e qual a sua autonomia no desenvolvimento do projeto político-pedagógico.

Terceira frente - Clareza sobre o papel de cada agente da Rede no desenvolvimento das ações da Política Nacional de Formação, sobretudo no sentido de se evitar duplicidade de responsabilidades e sobreposições nas ações. Aqui se faz necessário enfatizar que desde sua gênese:

a) Às Secretarias Estaduais de Formação cabe a tarefa de conduzir o processo de formulação do Plano Estadual de Formação, buscando articular os Sindicatos Filiados através de **Coletivos**, para que no âmbito da formação de base as demandas sejam atendidas de forma solidária entre as entidades. Desta forma, os Coletivos se constituem como **espaços de socialização entre as entidades cutistas**, onde quem tem um pouco mais (formação organizada e equipe de educadores (as), experiências acumuladas) pode dispor para aqueles que ainda não atingiram este patamar. Assim, os Coletivos de Formação assumem um caráter estratégico, onde se podem exercer os valores da solidariedade e da cooperação sendo o Plano Estadual de Formação um instrumento da formação de base em uma perspectiva classista – horizontal, preparando quadros de base para a inserção em processos formativos de maior profundidade, que devem ser oferecidos pelas Escolas Sindicais e Ramos.

b) As Escolas Sindicais foram constituídas como a principal ferramenta no processo de formação de quadros dirigentes e formadores (as), bem como na construção de novos conhecimentos sob a ótica dos trabalhadores (as). A partir desta aceção, cabe a cada uma das Escolas Sindicais a responsabilidade pelo desenvolvimento de percursos formativos que possibilitem aos dirigentes e formadores (as) se apropriarem de forma crítica dos temas que orientam cada um dos programas concebidos no âmbito da PNF. Para além desta responsabilidade, às Escolas Sindicais também está reservada a tarefa da pesquisa e da sistematização

como condicionante do processo de construção coletiva do conhecimento. Neste processo é primordial que as Escolas Sindicais possam acompanhar o desenvolvimento dos Planos Estaduais de Formação, como uma das premissas para se garantir uma articulação consistente entre o processo de formação de base e de formação de quadros dirigentes.

No âmbito da Rede Nacional de Formação não há dúvidas quanto ao caráter e papel das Escolas Sindicais. Estas devem se constituir como espaço privilegiado para a formação em profundidade de quadros dirigentes da CUT e das lideranças que atuam nos locais de trabalho, assim como um instrumento estratégico da PNF para o desenvolvimento e consolidação da sua concepção político-metodológica da educação integral (foco no sujeito) e integradora (identidade com o Projeto Estratégico da CUT).

Por outro lado, é perceptível o fato de que as Escolas, com raríssimas exceções, vêm enfrentando sérias dificuldades para cumprirem seus objetivos. Tais dificuldades decorrem, sobretudo, da ausência de uma estratégia de financiamento que não pode ser vista apenas pelo prisma econômico.

É recorrente na Rede a percepção de que as Escolas Sindicais estão, de alguma forma, esvaziadas pela insuficiência de clareza sobre seu papel, pela ação "autônoma" em relação às direções que, por esta razão, não vêm motivos para investimentos; e também pelo fato das Escolas terem alguma dificuldade em dialogar com as direções na definição de seus programas e outras ações. Em alguns casos, a regionalidade (base de atuação das Escolas) é um elemento dificultador da aproximação necessária com os sindicatos e, mesmo com as CUTs e Ramos.

Assim, é grande a compreensão de que é preciso retomar o debate em torno da definição do papel e caráter das Escolas, visando potencializar sua função pedagógica na Rede.

A questão de fundo neste aspecto diz respeito ao debate sobre como se garante a organicidade substantiva das Escolas Sindicais em relação às instâncias de direção, o que por si só já demanda trabalharmos a noção de responsabilidade compartilhada, em um momento conjuntural importante em que a CUT é desafiada a se diferenciar e intensificar o processo de implementação de seu projeto político-organizativo.

a) Às Secretarias de Formação dos Ramos está reservada a responsabilidade de garantir o processo de formação continuada para os trabalhadores (as) do ramo em uma perspectiva setorial, ou seja, a partir da estratégia de organização, disputas sindicais e de negociação e contratação coletiva do ramo, a SF deve formular seu Plano de Formação, definindo com clareza aquilo que pretende executar diretamente; as demandas para as Escolas Sindicais em cada uma das regiões e promover com os sindicatos do setor o debate permanente sobre a importância da participação nos planos estaduais de formação com vistas a se evitar sobreposição de ações. Exemplo: se nos estados estão

sendo desenvolvidas ações formativas sobre Organização e Representação Sindical de Base – ORSB, não faz sentido os ramos desenvolverem cursos de CEPS junto às entidades de base, já que este conteúdo está inserido no ORSB para onde os dirigentes e lideranças de base devem ser encaminhadas. Iniciativas como esta podem não apenas contribuir para evitarmos sobreposições, mas também possibilitar aos dirigentes uma visão mais ampla sobre o funcionamento da Rede Nacional de Formação.

b) As Secretarias de Formação dos Sindicatos devem, além de garantir o desenvolvimento do Plano de Formação específico para a categoria, investir na participação das ações do Plano Estadual de Formação, sendo parte constituinte do Coletivo Estadual de Formação. Desta forma, seu Plano de Formação pode ser desenvolvido em consonância com as prioridades da CUT na sua região.

c) À Secretaria Nacional de Formação está reservada a responsabilidade pela coordenação da Política Nacional de Formação que implica na formulação de propostas em relação a sua estratégia, proposição de diretrizes que possibilitem uma efetiva articulação entre os agentes da Rede na execução do Plano Nacional de Formação de acordo com as prioridades da CUT; formulação de propostas no âmbito da gestão, além de acompanhar e coordenar o processo de desenvolvimento metodológico em todos os programas em desenvolvimento na Rede.

Quarta frente - Definição de uma política consistente de financiamento da Política Nacional de Formação, visando dar garantias de continuidade aos processos formativos e de gestão desencadeados.

Historicamente, a formação vem sendo definida como uma política que materializa uma tarefa indelegável da Central, ou seja, a formação de seus dirigentes e militantes, tendo em vista o aprofundamento da disputa com projetos político-sindicais antagônicos. Significa afirmar que nenhuma outra entidade ou instituição tem a devida compreensão das bases do seu projeto político e sindical, fundamental para a capacitação de seus membros que a suas próprias instâncias.

Nesta perspectiva, a indelegabilidade deve ser compreendida em pelo menos três perspectivas:

- 1. Político-metodológica.** Nas estratégias e ações formativas: o que fazer; como fazer; para quem fazer; com que objetivos e a partir de que bases teórico-conceituais deve-se fazer; cabe à CUT e suas instâncias definir;
- 2. Político-organizativa.** A estruturação da sua estratégia formativa deve levar em conta a estratégia organizativa da própria CUT, condição para se garantir o alcance da formação cutista em todos os níveis da Central (organicidade);
- 3. Político-financeira.** A sustentabilidade da estratégia

formativa deve ser parte constituinte da política de financiamento da CUT como um todo. Considerando o princípio da indelegabilidade, ou seja, de que a responsabilidade pela formação política e sindical dos trabalhadores (as) que se identificam com a CUT é da própria CUT, cabe à CUT e as suas respectivas instâncias garantirem as condições necessárias para o funcionamento da PNF/CUT, visando uma estratégia de financiamento onde os recursos de cooperação nacional e internacional tenham o caráter de recursos complementares.

Evidentemente, a compreensão da Política Nacional de Formação como uma responsabilidade indelegável da própria CUT não significa, considerando as três dimensões acima, um fechamento em si mesma. Isso significaria um equívoco político-metodológico, além de uma imposição restritiva para a construção do conhecimento. Daí a importância de se buscar parcerias para o desenvolvimento de ações conjuntas de intercâmbio e de cooperação com outras entidades educacionais, de pesquisas e mesmo no

campo do financiamento, tendo em vista a ampliação da perspectiva pedagógica e de sustentabilidade da Rede. Portanto, um meio para a garantia da construção e desenvolvimento de Planos de Formação Nacionalmente Articulados.

O problema maior para a organicidade da PNF, particularmente no campo do financiamento, é que o meio (estratégia de cooperação nacional e internacional), sobretudo nos âmbitos nacionais e regionais, tornou-se fim, cuja implicação mais grave é o risco da dependência crônica da PNF de recursos externos à CUT, o que denota extrema vulnerabilidade (em função da descontinuidade) nos processos de formação das direções e lideranças de base.

Portanto, conceber a organização da formação da CUT em Rede, implica considerar a trajetória democrática de nossa Central e seu projeto político-organizativo. Implica compreender que os limites do Projeto político-organizativo da Central, têm incidência direta na estratégia de Rede e na sua sustentabilidade.



Créditos: Escola7

Escola de Formação Sindical da CUT – 7 de Outubro

Créditos: Escola Nordeste

Escola de Formação Sindical da CUT – Nordeste



Créditos: Escola Nordeste



Escola de
Formação
Sindical
da CUT –
Nordeste

Créditos: Escola Chico Mendes



Escola de
Formação
Sindical da CUT
– Chico Mendes

Créditos: EPCUT



Escola de
Formação
Sindical
São Paulo

Estratégia da PNF

Projeto CUT - 13ª Plenária

Eixo 1: Disputar os rumos do país, na sociedade e no movimento sindical

- Liberdade e Autonomia Sindical
- Democratização do Estado e Novo Padrão de Desenvolvimento
- Mobilização e Alianças Sociais no Brasil e no Mundo

Eixo 2: Atualizar o Projeto Político-organizativo da CUT para fortalecer o sindicalismo independente e combativo

- Retomada das bases fundantes do Projeto CUT
- O que deve ser um Sindicato Cutista
- Federações, Confederações e Ramos
- As Estaduais da CUT
- Estratégia de Negociação Coletiva, Rumo ao Contrato Coletivo Nacionalmente Articulado

Desafios do projeto político-organizativo da CUT

1. Ampliação da representatividade e consolidação dos Ramos;
2. Maior compreensão da sua concepção e proposta de Sistema Democrático de Relações do Trabalho;
3. Ratificação, reconhecimento e regulamentação das Convenções e recomendações da OIT;
4. Redução da Jornada de Trabalho;
5. Enraizamento dos sindicatos com representações nos locais de trabalho e ampliação da filiação;
6. Igualdade de oportunidades;
7. Intervenção consistente no debate sobre desenvolvimento, políticas públicas, promoção dos direitos e da cidadania, bem como sobre o papel do Estado;
8. Ampliar as lutas pela promoção do trabalho decente;
9. Ampliar as relações de cooperação e solidariedade, bem como sua intervenção nos espaços internacionais;
10. Defesa do Sistema Público de Proteção Social.

Condicionantes para construção de um novo projeto de DESENVOLVIMENTO

1. **VALORIZAÇÃO DO TRABALHO** - Estabelecer outro marco regulatório das relações capital-trabalho, alterando a estrutura sindical vigente com ampliação de direitos;
2. **IGUALDADE, DISTRIBUIÇÃO DE RENDA E INCLUSÃO SOCIAL** - Ampliar espaços de democratização e participação efetiva com representação dos trabalhadores/as na definição das políticas públicas;
3. **ESTADO DEMOCRÁTICO COM CARÁTER PÚBLICO E PARTICIPAÇÃO ATIVA NA SOCIEDADE** - Avançar na disputa de projetos de desenvolvimento.

Contexto Interno da CUT

Direções renovadas, porém com dificuldade de incorporar a juventude

Controvérsias no campo organizativo e de sustentação financeira do Movimento Sindical

A organização sindical Cutista está, cada vez mais, sob a responsabilidade de direções sindicais com pouco acúmulo sobre a história, concepções e Estratégia Organizativa da CUT.

O contexto exige quadros dirigentes de lideranças com:

- 1) **Clareza dos fundamentos e princípios da CUT** (*conceitos, valores e atitudes de dirigentes e pessoas comprometidas com a construção de uma nova sociedade*);
- 2) **Capacidade de gestão** (*participativa e com capacidade de manuseio de novos recursos técnicos e tecnológicos*);
- 3) **Qualidade Política** (*profundidade nas intervenções sustentadas em um alto grau de participação dos trabalhadores/as da base na construção do projeto da CUT*).

Eixo 1	Eixo 2
Relações Sociedade-Estado e Sindicalismo	Relações Capital Trabalho e Projeto Organizativo da CUT
<ol style="list-style-type: none">1. Papel do Estado, Desenvolvimento e Territorialidade2. Democratização do Estado e Gestão das Políticas Públicas3. Articulação com sociedade civil organizada4. Sindicalismo e Desenvolvimento	<ol style="list-style-type: none">1. Sindicato Cutista, OLT, Ramos, Negociação e Contratação Coletiva2. Liberdade e Autonomia Sindicais3. Novas formas de gestão e a organização do trabalho4. Trabalho Decente - Convenções e Recomendações da OIT
Gênero, Geração e Raça	

Eixos Estruturantes das ações na Política Nacional de Formação

I. Sociedade-Estado e Sindicalismo

2. Relações Capital-Trabalho e Projeto Organizativo da CUT

Ações Prioritárias

Formação de
FORMADORES

Formação de
DIRIGENTES

I Programa de Formação de Formadores

- Consolidação da Concepção Metodológica
- Produção de Materiais
- Sistematização e Avaliação

4 Programas de Formação de Dirigentes

- Organização e Representação Social de Base
- Negociação e Contratação Coletiva
- Desenvolvimento, Políticas Públicas e Ação Regional
- Política, Sindicalismo e Cooperação Internacionais

- Disputa sobre concepção de educação profissional no âmbito das Relações Capital e Trabalho
 - Fortalecimento do Projeto Político e Organizativo na CUT e da Rede Nacional de Formação

Desafio Político-Metodológico



Desafios político-organizativos da Rede Nacional de Formação



Desenvolvimento Metodológico



Prioridade no âmbito da gestão da rede

- Ampliar o envolvimento dos Sindicatos na dinâmica da Formação Sindical;
- Fortalecer as Escolas Sindicais como espaços de formação de quadros dirigentes;
- Consolidar relações entre Ramos e Escolas;
- Fortalecer as Secretarias Estaduais de Formação, investindo-se na consolidação dos Coletivos Estaduais;
- Ampliar as relações com as demais políticas da CUT, particularmente no que tange as relações sociais de gênero, raça, juventude.

Prioridade no âmbito do desenvolvimento metodológico

- Avançar na formulação de itinerários formativos na perspectiva da formação permanente no diferentes programas;
- Retomar as reflexões e formulações sobre o Sistema Nacional de Validação Metodológica - avaliação e sistematização das diferentes práticas educativas com vistas ao aprimoramento da proposta político-pedagógica da CUT;
- Consolidar uma estratégia nacional de produção de materiais didático-pedagógicos coerentes com a concepção político-metodológica da PNF;
- Implementar uma estratégia de formação e intercâmbio entre os educadores da Rede utilizando as novas tecnologias de informação e comunicação;
- Avançar na implantação de um sistema de registro dos participantes nas diferentes ações da PNF, tendo em vista a construção de indicadores sobre perfil, percursos e impactos;
- Implantar um sistema de certificação que possa ser útil aos dirigentes e assessores em processos de reconhecimento e validação de saberes tanto no que tange a educação propedêutica quanto no campo da educação profissional.

Programas

Organização e Representação Sindical de Base – ORSB

Este programa, conforme debates e encaminhamentos do XVII ENAFOR para além de avançar no aprofundamento dos conteúdos relativos à concepção, estrutura e prática sindical de forma contextualizada historicamente, deve se constituir como o “elo” de ligação entre a formação sindical e as demais políticas da CUT. Por esta razão, é concebido como o programa que possibilita aos dirigentes e militantes acessos aos percursos formativos introdutórios, para posterior participação em cursos relacionados aos demais programas, os quais têm como pré-requisito o domínio dos conteúdos relacionados a base fundante do projeto político-sindical da CUT.

Será desenvolvida em uma perspectiva inicial e continuada como condição para se garantir um processo de formação permanente aos dirigentes e militantes sindicais. Do ponto de vista da formação inicial, o programa sobre ORSB está sendo estruturado em seis (6) módulos concebidos como estruturantes do Projeto sindical da CUT.

Já sob a ótica da formação continuada, serão disponibilizados módulos relacionados às demais políticas da CUT: Gênero, Raça/Etnia, Saúde do Trabalhador, Juventude, comunicação,

entre outros. A intenção é não apenas fomentar processos de reflexão e apropriação por parte dos dirigentes e militantes sobre tais conteúdos, mas também contribuir com a descentralização de tais políticas, desde os sindicatos de base.

Neste sentido, o programa sobre Organização e Representação Sindical de Base – ORSB terá o caráter de formação de Base, sob a responsabilidade das Secretarias Estaduais de Formação em articulação com os sindicatos filiados à CUT em seus respectivos estados.

Com tal estratégia de desenvolvimento, o que se espera é que possamos avançar significativamente no processo de problematização dos fundamentos históricos que deram origem a formação da sociedade brasileira e do sindicalismo em nosso país. A partir daí, possibilitar aos dirigentes e militantes condições para questionarem as contradições e os limites decorrentes deste processo histórico, as formas de reprodução de formulações e práticas em contradição com o projeto político da CUT e a necessidade de as superarmos a partir do cotidiano da ação sindical.

Desenvolvimento do Programa

Em consonância com as Resoluções da 13ª Plenária Nacional da CUT

- Redimensionar sua abrangência tendo em vista maior diálogo com as questões inerentes com as demais políticas da CUT
- Redesenhar o itinerário Formativo de modo a garantir abordagens sobre:
 - Temas estruturantes do Projeto Estratégico da CUT
 - Temas relacionados às demais políticas da CUT

Estratégia: Estrutura modular

Módulos estruturantes do Projeto Estratégico da CUT

1. Formação da Sociedade e da Classe Trabalhadora Brasileira
2. O novo sindicalismo e a Fundação da CUT
3. Concepção, Estrutura e Prática Sindical da CUT: Sindicato Cutista, OLT e Ramos
4. Trabalho de base, organização e formação no local de trabalho
5. Trabalho Decente na Estratégia da CUT
6. Negociação Coletiva desde os locais de trabalho

Módulos estruturantes do Projeto Estratégico da CUT

7. Comunicação e disputa da hegemonia da sociedade
8. Relações Sociais de Gênero e Organização Sindical da CUT
9. O Combate ao Racismo na Estratégia da CUT
10. Ação Sindical da CUT e a Juventude
11. Saúde e segurança nos locais de trabalho
12. Pessoas com deficiência e Ação Sindical da CUT
13. Orientação Sexual e Ação Sindical da CUT

Perspectiva Integral e Integradora



O que se pretende

- Contribuir no processo de maior compreensão e aprofundamento sobre o Projeto Estratégico da CUT
- Avançar na formação de quadros de dirigentes
- Possibilitar acesso a um processo de formação totalizante frente a complexa agenda do sindicalismo no Brasil e no Mundo
- Maior organicidade da Formação Sindical
 - Demandas decorrentes da Formação Sindical
 - Envolvimento das Direções
 - Sustentabilidade da Estratégia da PNF

Implicações

Formação de Formadores

- Redesenho dos Itinerários Formativos
- Materialização de uma estratégia que articule formação inicial e continuada
- Maior especialização dos/as Educadores em consonância com as demandas dos diferentes programas desenvolvidos no âmbito da PNF

Produção de Materiais

- Ampliação do processo de formulação dos cadernos de acordo com os módulos temáticos
- Linguagem e conteúdos coerentes com o perfil do público e com os acúmulos das diferentes políticas da CUT
- Nova forma de produção e disponibilização dos materiais para o conjunto da Rede

Uso das TICs

- Utilização da Internet como meio para fomentar pesquisa sobre temas relativos aos módulos
- Disponibilização dos cadernos temáticos para o conjunto da Rede
- Socialização e intercâmbio de experiências entre escolas e educadores/as da Rede
- Desenvolvimento de atividades complementares aos módulos presenciais
- Instrumentos para se avançar no processo de avaliação e sistematização das ações e impactos da Formação Sindical

Negociação e Contratação Coletiva – NCC

O desenho do Programa sobre Negociação e Contratação Coletiva parte de um acúmulo de debates e formulações que envolveu Confederações, Escolas e Secretarias da CUT em atividades presenciais e a distância através do Conexão Sindical do Instituto Observatório Social.

Como resultado deste processo construiu-se uma proposta de itinerário formativo para dirigentes sindicais, a partir do qual se ampliaria o seu desenvolvimento em uma estratégia de formação de dirigentes formadores, condição para a descentralização efetiva do programa sobretudo junto aos Ramos, já que a intenção é que o programa contribua para se avançar em processos de negociação coletiva na perspectiva do contrato coletivo de trabalho e da liberdade sindical.

Durante os debates no XVII ENAFOR, apontou-se a possibilidade de ampliar as perspectivas deste curso em parceria com o CESIT/UNICAMP e com o DIEESE com caráter de extensão universitária, o que nos possibilitaria avançar em um processo de formação de quadros dirigentes especializados sobre as questões inerentes as relações de trabalho e negociação coletiva no Brasil.

Como a demanda formativa neste campo é crescente, o desenvolvimento do programa definido no XVII ENAFOR, portanto, buscará por um lado regionalizar um processo de formação sobre Negociação e Contratação Coletiva através das Escolas Sindicais da CUT.

Concomitantemente, construiremos com o CESIT/UNICAMP e com o DIEESE uma proposta de itinerário formativo visando a especialização de um grupo de dirigentes/formadores indicados sobretudo pelos ramos os quais possam ampliar os processos de formação sobre este tema nos seus respectivos setores.

E, finalmente através deste programa de forma articulada com a agenda da Campanha em Defesa da Liberdade Sindical, organizaremos uma proposta de debates sobre os limites atuais da estrutura sindical, a Convenção 87 da OIT e desafios para se alterar o atual marco jurídico que rege a organização sindical brasileira com vistas a um novo cenário para o sindicalismo brasileiro.

O objetivo maior é contribuir na desestruturação de alguns mitos presentes no debate atual sobre a estrutura sindical no Brasil, como por exemplo:

- a) O mito de que sem imposto sindical o sindicalismo não sobrevive;
- b) O mito de que a unicidade sindical garante unidade na base;
- c) O mito de que a ratificação da Convenção 87 da OIT possibilitará a fragmentação dos sindicatos.

Desenvolvimento do Programa

Eixos temáticos

Módulo I - Relações de Trabalho e a Negociação – aspectos fundamentais

1. Sindicalismo e Relações de Trabalho
2. A era Vargas e as relações entre Capital e Trabalho no Brasil
 - Vargas e o Sistema Corporativo de Relações Trabalhistas: unicidade sindical, imposto sindical, justiça do trabalho.
3. Organização Sindical e Negociação: distinções entre o Setor Privado e o Setor Público
 - Mini-Oficina

1ª. Atividade Intermódulo

Módulo II - Negociação Coletiva – contextos, âmbitos e formas

1. O atual contexto político e jurídico da negociação no Brasil
2. Atual estrutura sindical, Âmbitos e Amplitude das negociações

3. Contrato Coletivo de Trabalho e Contrato Coletivo Nacionalmente Articulado (aborda unificação das datas-base, dentre outros mecanismos)
4. SDRT - Sistema Democrático de Relações de Trabalho: a proposta da CUT como paradigma (aborda, dentre outros aspectos, sistema de representação, fortalecimento da sindicalização, organização de campanhas)

- Mini-Oficina

2ª. Atividade Intermódulo

Módulo III - Tendências atuais da negociação

1. Mudança nos padrões de negociação a partir dos anos 1990
 - Desemprego
 - O fenômeno da terceirização – representação sindical e negociação coletiva
 - Ampliação dos conteúdos/pautas negociados
2. A negociação de pautas relacionadas às mulheres, raça/etnia, e trabalhadores (as) com deficiências, saúde do trabalhador, meio ambiente.
3. A negociação coletiva – resultados e perspectivas a partir de 2002
4. O reconhecimento das centrais sindicais
5. A luta pela redução da jornada de trabalho
 - Mini-Oficina

3ª. Atividade Intermódulo

Módulo IV - Preparação, desenvolvimento e desfecho da negociação

1. A democracia como princípio da representação - assembleias
2. O Planejamento Estratégico como ferramenta de atuação:
 - Definindo a pauta de reivindicação
 - Realizando análise de conjuntura política, social e econômica
 - Reunindo informações econômicas e financeiras sobre a empresa/administração a partir do contexto econômico mais amplo
 - Utilizando sistemas de informação e dados pertinentes à negociação: IBGE, PNAD, CAGED, etc.
 - Matemática sindical (cálculos diversos que incidem sobre a negociação)
3. Mesas de Negociação – a atuação planejada de dirigentes
4. Resultados da Negociação e sua divulgação
 - Mini-Oficina

Critérios de Participação e Perfil do Público para os Cursos NCC nas Regiões

Critérios

- Ser dirigente sindical cutista
- A entidade sindical de base do (a) dirigente deve estar em dia com suas obrigações financeiras com a CUT
- O (a) dirigente foi indicado pelo Ramo/Confederação, que assumiu Termo de Compromisso para a participação dele.
- O Termo de Compromisso significa que o (a) dirigente indicado (a) participará de todos os módulos do Curso. Caso haja desistência, o ramo ressarcirá a parte do financiamento (50%) que cabe à CUT Nacional.
- É pressuposto que o Ramo/Confederação indique dirigentes conforme o perfil a seguir.

Perfil - Dirigentes sindicais que atuam em processos de Negociação e Contratação Coletiva em:

- Sindicatos, Federações, Confederações
- Estruturas Nacionais de Negociação - Mesas Nacionais, Coletivos, Comissões de Negociação (Por exemplo, coordenadores das COE - Comissões de Empregados que assessoram as negociações no Setor Financeiro).
- Dirigentes que atuam em grupos institucionalizados de discussão sobre Negociação e Contratação Coletiva - por exemplo, Grupo sobre Negociação no Setor Público da CUT.
- Têm disponibilidade para freqüentar todos os módulos do curso e realizar as tarefas solicitadas, inclusive intermódulos.

Organização Geral do Curso

- Curso com 4 módulos de 32 horas (4 dias) cada.
- Realização de 1 módulo a cada mês e previsão de 3 Cursos completos ao ano, após consolidação.
- Participantes por turma: máximo de 30 dirigentes por curso
- Considerar: datas-base diferenciadas entre os ramos/confederações e períodos de vagas para os diferentes Ramos-Confederações.
- O Curso Nacional de NCC deve atender aos aspectos estruturais e fundantes da NCC, envolvendo setores privado e público, urbanos e rurais. Cursos de caráter específico da organização das verticais serão desenvolvidos pelos Ramos-Confederações. (Por exemplo, o orçamento público é um aspecto crucial na negociação do setor público em geral, mas esmiuçar orçamentos específicos por categorias/confederações no corpo dos módulos é tarefa das entidades verticais. No setor privado, temos casos de negociações nacionais e negociações por empresas. Evidentemente, isto não significa que não serão abordados, no NCC nacional, exemplos concretos e experiências dos diferentes ramos e dirigentes-cursistas).

Definição do Público por Ramos-Confederações nas Regiões

- A definição de vagas por Ramos-Confederações nas regiões será definida pela CUT-SNF e Ramos/Confederações.
- Construir uma metodologia/procedimentos que conjuguem a CUT-SNF, Ramos/Confederações e Escolas Sindicais, contemplando as demandas e indicação dos Ramos/Confederações e as vagas (30) nas Escolas Sindicais.

- A SNF deve construir critérios básicos para estimar quantidade de vagas por Ramos/Confederação nas regiões, a partir dos dados do cadastro de filiação da CUT e propor procedimentos, inclusive calendário com períodos unificados, para a inscrição de dirigentes e início dos cursos.
- Os cursistas serão cadastrados pelas Escolas Sindicais, a partir de Ficha de cadastro padronizada da SNF-CUT, compondo um Banco de dados.

Formação de Formadores para NCC

A primeira fase de elaboração e implantação do curso completo será a base para a proposição posterior de curso/itinerário para a formação de formadores em NCC, inclusive para formadores dos Ramos/Confederações.

Material Didático

Os materiais para cursistas serão:

- Elaborados e impressos no formato de "Fichário" (a exemplo do material idealizado para a Jornada de Desenvolvimento), comportando conteúdos (textos, imagens, etc.)
- Elaborados nacionalmente e sua articulação com os conhecimentos dos dirigentes em curso. Ou seja, trabalha-se na perspectiva dos cursistas complementarem o material didático ao longo dos módulos, anexando pesquisas, anotações, atividades intermódulos, etc.

Avaliação

1. Para a avaliação dos cursos pelos cursistas, serão desenvolvidos instrumentos específicos. Trabalha-se com a concepção de avaliação diagnóstica e formativa.
2. A avaliação do Programa NCC – a partir das estratégias e demandas dos Ramos-Confederações; será feita no âmbito da gestão da PNF – envolvendo a CUT, SNF, Ramos-Confederações e Escolas Sindicais. Para tanto, a SNF desenvolverá proposta de indicadores de avaliação.

Elaboração do Curso na Plataforma Moodle

- A participação das demais Secretarias/Políticas da CUT, em especial da SRT – Secretaria de Relações de Trabalho é importante para a elaboração do curso.
- A participação do Dieese Nacional também é um requisito importante para a elaboração do curso.
- O Ambiente virtual para construção coletiva do Curso NCC foi desenvolvido na Plataforma Moodle em parceria com o IOS, e permite, dentre outros recursos, armazenamento e acesso à conteúdos – livros, vídeos, imagens, etc. Fóruns e chats interativos, construção coletiva de textos e material didático online, com recuperação e comparação entre versões diferentes.
- Os educadores das Escolas Sindicais, responsáveis pela condução do curso NCC nas regiões, participarão das atividades de construção coletiva neste ambiente virtual.
- Como espaço de construção coletiva, os Ramos/Confederações indicarão pelo menos um assessor/a para colaborar/participar desta construção.
- O ambiente virtual está aberto à participação da direção nacional da CUT e do conjunto da assessoria. Para tanto, é necessário solicitar cadastramento pois, como espaço de elaboração; não são permitidas visitas informais a este curso no ambiente, que de outro modo, ficaria acessível ao público em geral.

Educação a Distância na CUT e Manutenção do Curso NCC na Web

Necessidades

- Constituir uma equipe mínima com profissionais capazes de prover manutenção do ambiente virtual, solucionar problemas técnicos no ambiente e com os usuários, formatar e expedir relatórios de gestão do ambiente e do curso, propor, adotar e implementar inovações no ambiente virtual da CUT, enriquecendo nossa experiência com EAD.
- Designer Instrucional
- Programador WEB: Banco de Dados (Apache e MySQL) e outras funcionalidades
- Tutorial

Endereço atual na WEB: www.ios.org.br/conex2/moodle

Para participar, os (as) dirigentes e assessores (as) precisam ser cadastrados. Para tanto, é necessário enviar e-mail para snf@cut.org.br com cópia para marta.snf@cut.org.br – disponibilizando nome completo e endereço de e-mail que irá utilizar efetivamente.

Parcerias – possibilidades

- Unicamp – Cesit para Curso de Especialização em NCC com Certificação pela Unicamp, com no mínimo 360 horas.

Desenvolvimento, Políticas Públicas e Ação Regional – DPPAR

Herdeiro do antigo programa de capacitação de conselheiros, este programa em seu novo formato busca garantir um processo de capacitação de dirigentes e assessorias sindicais que atuam em espaços de gestão de políticas públicas, ampliando as perspectivas metodológicas na abordagem dos temas, relacionando o processo de participação popular na democratização do Estado com os desafios da agenda do desenvolvimento econômico e social sustentáveis, bem como levando em consideração os diferentes âmbitos de intervenção da CUT.

Para tanto, ampliar as reflexões sobre a noção de territorialidade, como condição para a valorização do espaço local, compreendido como espaço de constituição de identidades, de construção de culturas que regem o cotidiano das comunidades é fundamental para a construção e fortalecimento da cidadania ativa.

Neste sentido, o programa oferecerá aos dirigentes e assessorias que atuam neste campo um percurso formativo que possibilitará a compreensão do processo histórico de formação da sociedade brasileira e as decorrentes diferenças regionais. Fazer a crítica da tradição patrimonialista do Estado brasileiro e compreenderem os desafios para a sua democratização.

Fundamental neste processo será também o aprofundamento sobre o caráter das políticas públicas na promoção da

cidadania e na constituição de um sistema de proteção social que efetivamente aponte na direção de uma sociedade baseada na igualdade de oportunidades e de tratamento, bem como na consolidação de um Estado republicano.

Para além da oferta deste percurso formativo, o Programa sobre DPPAR, estará promovendo um processo de capacitação de dirigentes que atuam como representantes da CUT nos Conselhos de Gestão do Sistema S. Desde a sua origem, nossa Central questiona o caráter privado deste sistema a medida que parte significativa dos recursos que lhe dão sustentação são recursos advindos de um percentual sobre a massa salarial das empresas. Para a CUT, tal situação implica na necessidade de um controle social do Sistema S para que o mesmo esteja a serviço dos interesses da sociedade e não voltado para otimizar as estratégias empresariais de reforço à individualização das relações de trabalho e da competitividade.

Tal necessidade no contexto atual, ganha maior relevância se considerarmos o montante de recursos públicos que serão destinados para o Sistema S através do PRONATEC. Neste sentido, o processo formativo ofertado para dirigentes e assessores que atuam neste espaço terá como meta principal capacitá-los para que tenham uma presença ativa, questionadora e propositiva nos Conselhos de Gestão do Sistema S, condição fundamental para se avançar na sua efetiva democratização.

Desenvolvimento do Programa

Diretrizes Políticas

- Desenvolvimento nacional sustentável e territorialidade
- Distribuição de renda e valorização do trabalho
- Democratização do Estado e das políticas públicas

Desenvolvimento, políticas públicas e ação regional

PRESSUPOSTOS:

O Programa sobre Desenvolvimento, Políticas Públicas e Ação Regional - DPPAR, tem como principais referências:

- A plataforma da CUT
- As orientações para a ação dos representantes da CUT, nos espaços de gestão das políticas públicas

- Resoluções da 13ª Plenária no que tange as diretrizes para disputa da hegemonia - eixo I “Disputar os rumos do país, na sociedade e no movimento”

Objetivos

Fomentar entre os dirigentes e militantes da CUT o debate permanente sobre modelo de desenvolvimento a partir das diretrizes:

1. Valorização do Trabalho
2. Igualdade, Distribuição de Renda e Inclusão Social
3. Estado Democrático com Caráter Público e Participação Ativa da Sociedade

Fortalecer ações e participação dos representantes da CUT nos espaços de exercício do Controle Social

➤ **Como:** Conselhos de Gestores de Políticas Públicas, nas várias áreas das políticas sociais (saúde, emprego e renda, idoso, habitação, assistência social etc.)

➤ **Além do:** Sistema S

Eixos Temáticos do Processo de Formação

Formação da sociedade brasileira a partir das elites dominantes - opção de modelo de Estado

Formas de resistência e criação de alternativas de interesse à classe trabalhadora

Democracia e participação popular

Ação Sindical, desenvolvimento sustentável, economia solidária e territorialidade

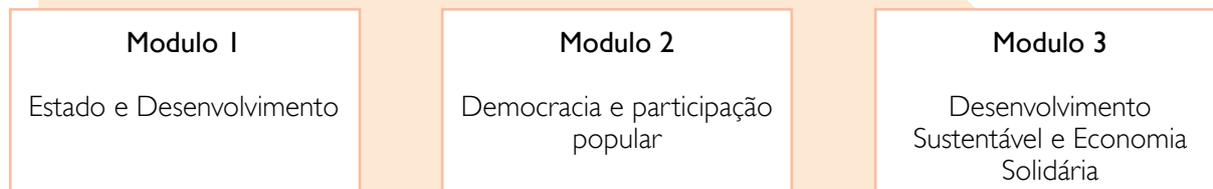
Democracia Participativa e Democracia Direta

Estratégia da CUT e desenvolvimento territorial

Gestão das Políticas Públicas na Ação Sindical

Papel dos Conselheiros e Orçamento Público

Estrutura do Curso



Quem deve participar:



Financiamento:



Desenvolvimento, Políticas Públicas e Ação Regional (DPPAR) – Formação de Conselheiros do Sistema S

Contexto

- A criação desses organismos e de suas fontes de receita, remonta à segunda década de 1940.
- A partir de Constituição de 1988 o Sistema foi ampliado com a criação de mais quatro organismos SESCOOP, SENAR, SEST e SENAT.

Agricultura

- SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

Comércio

- SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio
- SESC - Serviço Social do Comércio

Cooperativismo

- SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo Industrial

Indústria

- SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
- SESI - Serviço Social da Indústria
- SEST - Serviço Social do Transporte

Transporte

- SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

Outras áreas

- SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

As receitas arrecadadas pelas contribuições ao Sistema S são repassadas a entidades na maior parte de direito privado, que devem aplicá-las conforme previsto na respectiva lei de instituição.

A Constituição Federal prevê, em seu artigo 149, três tipos de contribuições que podem ser instituídas exclusivamente pela União:

- (I) contribuições sociais
- (II) contribuição de intervenção no domínio econômico
- (III) contribuição de interesse das categorias profissionais ou econômicas

Com base nesta última hipótese de incidência é que tem a base legal para a existência de um conjunto de onze contribuições que convencionou-se chamar de Sistema S

Em geral, as contribuições incidem sobre a folha de salários das empresas pertencentes à categoria correspondente sendo descontadas regularmente e repassadas às entidades de modo a financiar atividades que visem ao aperfeiçoamento profissional (qualificação) e à melhoria do bem estar social dos trabalhadores (saúde e lazer).

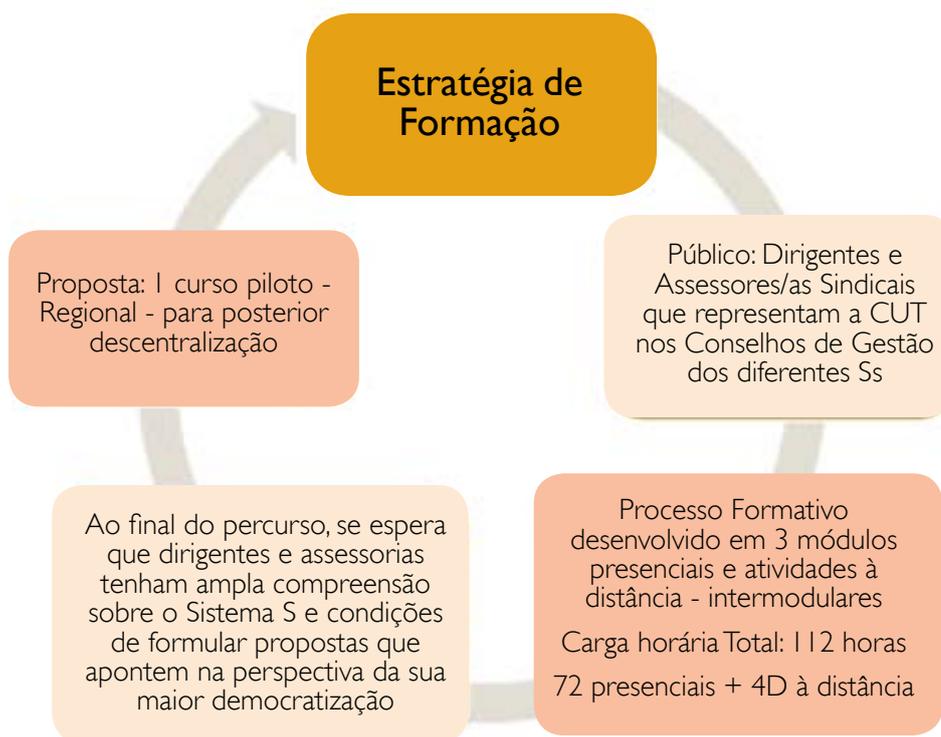
Controvérsias sobre o Sistema S

- **Caráter:** instituído pelo Estado com Gestão Privada
- **Funcionamento:** Participação restrita dos Trabalhadores nas formulações e deliberações
- **Finalidade:** relação com as prioridades de Governo e demandas sociais

Desafios da CUT

- Maior compreensão sobre o sistema
- Ampliar o debate sobre a urgência da sua DEMOCRATIZAÇÃO
- Construir alianças com outros setores buscando ampliar a 'massa' crítica sobre o papel do Sistema S e alterar a correlação de forças na disputa em torno de sua concepção
- Participação ativa e consistente no processo de disputa em torno das prioridades do sistema

CONSOLIDAR UM QUADRO DE DIRIGENTES SINDICAIS QUE SEJAM CAPAZES DE INTERVIR NOS ESPAÇOS DE GESTÃO DO SISTEMA COM MAIOR QUALIDADE POLÍTICA



Percurso formativo proposto: De um contexto histórico mais geral até a especificidade de cada um dos Organismos do Sistema S



Política e Sindicalismo Internacionais – SPI

Este programa foi concebido em conjunto com a Secretaria de Relações Internacionais da CUT e o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho da Universidade Estadual de Campinas – CESIT/ UNICAMP e teve sua primeira fase de execução em 2011 concluída com a formação e certificação da primeira turma do curso de extensão.

Dada a relevante avaliação do grupo sobre a procedência de um processo de formação de dirigentes sobre temas relativos a macroeconomia, os fundamentos que deram origem a sociedade industrial sob os auspícios dos valores capitalista da competitividade, do lucro e da exploração do trabalho; das origens do internacionalismo da classe trabalhadora, cujas abordagens foram fundamentais para a compreensão da globalização neoliberal, da crise econômica

atual e dos desafios para o sindicalismo no mundo, propõem-se a sua continuidade no ano de 2012.

Para além da oferta do curso sobre Política e Sindicalismo Internacionais – PSI, o programa prevê a realização de um ciclo de debates voltados para os dirigentes da Executiva Nacional e dos Ramos sobre temas relevantes tanto no campo macroeconômico quanto da agenda do movimento sindical no mundo.

Prevê ainda, juntamente com a Secretaria de Relações Internacionais, aprofundar processos de intercâmbio com outras Centrais Sindicais que têm identidade com a CUT sobre temas de interesse comum, tanto no continente latino americano quanto com países da África, em particular com os de língua portuguesa.

Desenvolvimento do Programa

Estratégia

Consolidar Curso de Extensão Universitária

- Conclusão do curso piloto em Dez. 2011
- Avaliação
- Renegociação com o CESIT / UNICAMP
- Abertura de seleção para 2012
- Início de nova turma em Abril

Implementar a realização do ciclo de Seminários Temáticos

- 4 seminários temáticos dirigidos à Direção Nacional sobre temas relacionados a Globalização, Integração Regional e Sindicalismo Internacional.

Novas ações da Formação

Apoio na Estratégia de Cooperação que vem sendo implementada pela SRI

- Formação em Angola
- Formação e Intercâmbio com COB da Bolívia
- Formação e Intercâmbio com CUT Autentica do Pagaguai
- Formação e Intercâmbio com COSATU África do Sul
- Formação e Intercâmbio com ISCOD/ UGT Espanha
- Formação e Intercâmbio com CSPLP

Continuidades

- Global Labor University -GLU
- ACTRAV/ OIT - Centro Internacional de Formação - Turim/ Itália
Abordagem sobre o Trabalho Decente na perspectiva dos trabalhadores
- Desenvolvimento do Projeto de Pesquisa - formação e ação sindical em parceria com o Escritório Regional da OIT - Lima/ Perú : CONTRACS / CONTICON e CNTV

Formação de Formadores – FF

Em consonância com o maior objetivo da atual estratégia da Política Nacional de Formação, qual seja, garantir a mais ampla cobertura da formação sindical junto ao conjunto das instâncias da CUT, o Programa sobre Formação de Formadores tem uma função estratégica que é a de possibilitar um processo consistente de formação política para dirigentes e assessores que se dispõem a atuar como formadores, de forma solidária através dos Coletivos Estaduais de Formação.

Para um processo de formação consistente e coerente com os desafios da nossa Central Sindical no contexto atual, é mais que necessário termos um quadro amplo de dirigentes formadores, com uma formação política, histórica e sociológica sólida visando processos de formação de base com a qualidade e consistência que todos/as os/as trabalhadores/as que se identificam com o projeto político-sindical da CUT merecem ter acesso.

Nesta perspectiva, o XVII ENAFOR definiu como extremamente importante e necessária a definição de um processo de formação continuada para os dirigentes formadores que já passaram pela formação inicial – 4 módulos do FF, bem como dar seguimento a abertura de novas turmas de FF tendo em vista a necessidade de se ampliar o número de dirigentes formadores com disponibilidade para fazer com que a formação sindical amplie a sua cobertura junto aos sindicatos filiados.

Definiu-se, portanto, que o programa de formação

de formadores será desenvolvido em 3 perspectivas:

- a) Formação continuada para os educadores das Escolas Sindicais sob-responsabilidade da Secretaria Nacional de Formação;
- b) Formação continuada para os dirigentes formadores que já passaram pela formação inicial e já estão atuando nos estados sob-responsabilidade das Escolas Sindicais a partir de orientações da Secretaria Nacional de Formação;
- c) Formação inicial para dirigentes que ainda não passaram pelo FF e desejam atuar como formadores na rede de formação das Estaduais da CUT, sob-responsabilidade das Escolas Sindicais.

Partindo da avaliação realizada no XVII ENAFOR, devemos ter atenção especial para o FF Inicial, a medida que nele deve-se garantir o perfil do público desejado para que a estratégia de descentralização da Política Nacional de Formação da CUT, de fato, atinja as diferentes categorias nas mais diversas regiões do país.

Em função desta importância, definiu-se que as inscrições para o curso de FF Inicial passam a ser responsabilidade das CUTs Estaduais, em particular das Secretarias estaduais de Formação, já que a perspectiva de distribuição das vagas disponíveis deve estar em consonância com a estratégia de interiorização das CUTs nos estados com a diretriz da descentralização da formação sindical.

Desenvolvimento do Programa

Formação de Formadores

Programa estruturante da Política Nacional de Formação



Estratégico na Avaliação dos Alcances e Impactos da Estratégia Formativa



Desenvolvimento na perspectiva da Formação Permanente

Dimensões do Programa de Formação de Formadores

- Concepções de educação e disputa de hegemonia
 - Metodologia e Método nos processos formativos
 - Concepção Metodológica na PNF / CUT
 - Métodos e Técnicas priorizados na PNF/ CUT
 - Planejamento dos processos formativos
 - Sistematização
 - Avaliação
- Conteúdos
 - Linguagens
 - Produção de Materiais
 - Intercâmbios
 - Tecnologias
- 

COERÊNCIA COM O PROJETO POLÍTICO ESTRATÉGICO DA CUT

Formação de Formadores na Perspectiva da Formação Permanente - 2012

DESAFIOS

- **Avançar no processo de formação inicial**
Ampliação do número de formadores/as
- **Consolidar Processos de Formação Continuada**
Maior consistência para os que já passaram pela formação inicial

Formação Inicial

- 4 módulos
- 24 a 32 horas cada módulo
- Conteúdo são as dimensões filosóficas, epistemológicas e instrumentais da Formação Sindical da CUT
- Centralizado nas Escolas

Público:
Dirigentes e Militantes que desejam atuar como formadores na Rede

Formação Continuada Educadores que Constituem os Núcleos Estaduais

- Planejamento coerente com o desenvolvimento dos planos de formação
- Oficinas temáticas de 16 a 24 horas
- Descentralizada nos Estados - intercâmbio regional e setorial
- Conteúdos específicos de acordo com o temas de cada programa

Público:
Dirigentes Formadores/as que constituem os núcleos dos Coletivos Estaduais e dos Ramos.

Formação Continuada Educadores que Constituem as Equipes das Escolas Sindicais e Ramos

- Processos de aprofundamento temático que permitam avanços na construção e consolidação dos itinerários formativos no FF
- Oficinas presenciais e atividades à distância utilizando as TICs
- Em âmbito nacional
- Conteúdos relacionados à concepção metodológica e às finalidades dos demais programas desenvolvidos no âmbito da Rede

Público:
Educadores / Assessores
das Escolas Sindicais
e Ramos

Formação Permanente

Objetivo maior garantir a identidade político-metodológica na Rede e possibilitar a descentralização dos demais programas da PNF

Programa Organização e Representação Sindical de Base

Programa Negociação e Contratação Coletiva

Programa Desenvolvimento, Políticas Públicas e Ação Regional

Programa Política e Sindicalismo Internacionais

Implicações

- Necessidade de redesenhar o currículo do FF na perspectiva da Formação Permanente.
- SEFs devem promover uma reflexão no âmbito dos Coletivos de Formação sobre a estratégia de “especialização” de equipes em consonância com a Estratégia da PNF - descentralização.
- Importância da Observação do perfil e dos critérios na seleção dos participantes da Formação Inicial para que se garanta eficaz processo de formação continuada.
- A composição das turmas no FF inicial deve contemplar as diferentes regiões dos Estados e Ramos - interiorização da CUT.

Coordenação:
Secretaria Nacional de Formação

Edição:
Secretaria Nacional de Comunicação

Projeto Gráfico e Diagramação:
MGiora Comunicação

Impressão:
Bangraf

Tiragem:
5 mil exemplares

Julho, 2012

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
Rua Caetano Pinto, 575, Brás – São Paulo/SP – CEP 03041-000
Tel.: (55 11) 2108.9200 / 9201
www.cut.org.br

