

**Metodologia para Capacitação
de Membros de Conselhos Sindicais das
Delegacias Regionais do Trabalho**



São Paulo, 2005

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Luiz Marinho

Secretário de Políticas Públicas de Emprego

Remígio Todeschini

Diretor do Departamento de Qualificação

Antonio Almerico Biondi Lima

Coordenadora-Geral de Qualificação

Eunice Léa de Moraes

© copyright 2005 - Ministério do Trabalho e Emprego

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE

Departamento de Qualificação - DEQ

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 3º andar, Sala 300

CEP 70059-900 - Brasília - DF

Telefones: (0XX61) 317-6239 / 317-6004 - FAX: (0XX61) 317-8217

E-mail: qualificacao@mte.gov.br

Obs.: os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Emprego

DIEESE

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Direção Sindical Executiva

Carlos Andreu Ortiz - Presidente - STI Metalúrgicas de São Paulo
João Vicente Silva Cayres - Vice-presidente - Sind. Metalúrgicos do ABC
Antonio Sabóia B. Júnior - Secretário - SEE Bancários de São Paulo
Mônica Oliveira L. Veloso - Diretora - STI Metalúrgicas de Osasco
Paulo de Tarso G. Paixão - Diretor - STI Energia Elétrica de Campinas
Zenaide Honório - Diretora - Apeoesp - Sind. dos Professores do Ensino Oficial de São Paulo
Pedro Celso Rosa - Diretor - STI Metalúrgicas de Curitiba
Paulo de Tarso G. B. Costa - Diretor - STI Energia Hidro Termoelétrica BA
Hugo Perez - Diretor - STI Energia Elétrica de São Paulo
Ivo Wanderley Matta - Diretor - Sindbast - SE Centrais de
Abastecimento de Alimentos de São Paulo
Mara Luzia Feltes - Diretora - SEE Assessoramento Perícias de Porto Alegre
Célio Ferreira Malta - Diretor - STI Metalúrgicas de Guarulhos
Eduardo Alves Pacheco - Diretor - CNT em Transportes/CUT

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico
Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos
Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Relações Sindicais

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca – São Paulo – SP – CEP 05001-900
Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394
E-mail: en@dieese.org.br
<http://www.dieese.org.br>

Convênio MTE/SSPE/CODEFAT -163/2004 - DIEESE

FICHA TÉCNICA

Coordenação

Clemente Ganz Lúcio – Responsável Institucional pelo Projeto

Sirlei Márcia de Oliveira – Coordenadora Executiva

Mônica Aparecida da Silva – Supervisora Administrativa Financeira

Maria Valéria Monteiro Leite – Coordenadora Subprojeto I

Paulo Roberto Arantes do Valle – Coordenador Subprojeto II

Lavinia Maria de Moura Ferreira – Coordenadora Subprojeto III

Patrícia Lino Costa – Coordenadora Subprojeto IV

José Silvestre Oliveira do Prado – Coordenador Subprojeto V

Apoio Administrativo

Gilza Gabriela de Oliveira

Entidade Executora

DIEESE

Consultores

MSG Consultores Associados Ltda. – Consultoria Pedagógica

Financiamento

Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

SUMÁRIO

Apresentação.....	6
Aspectos gerais.....	9
1. O processo de desenvolvimento do programa	11
1.1. O percurso	12
2. O programa e a realização dos seminários de validação.....	18
2.1. Módulo 1.....	19
2.2. Módulo 2.....	32
2.3. Módulo 3.....	42
3. Formação de formadores.....
4 Resultados.....	51
5. O que sugerimos para a continuidade deste projeto.....
6. Anexos	
6.1. Grade curricular do programa.....
6.2. Grade curricular da capacitação de monitores.....

APRESENTAÇÃO

Este trabalho faz parte do projeto *Desenvolvimento de Metodologias para a Construção de Diagnósticos, Metodologias para a Elaboração de Propostas de Cunho Social e Econômico e Metodologias para a Qualificação Social*, que teve como principal eixo de ação a construção de instrumentos que possam subsidiar a intervenção qualificada de atores e / ou grupos sociais em espaços e temas considerados essenciais para um processo de desenvolvimento sustentável.

Para alcançar estes objetivos, o DIEESE propôs uma série de ações organizadas em cinco subprojetos complementares, destinados a atender públicos específicos que atuam como sujeitos ativos nos processos para o desenvolvimento de políticas de emprego, trabalho e renda.

Para o Subprojeto I, denominado “**Desenvolvimento de Programa de Capacitação para Membros de Conselhos Sindicais de Delegacias Regionais do Trabalho**”, definiu-se os seguintes objetivos gerais: desenvolver metodologia para atividades formativas, produzir material didático e capacitar formadores. Como objetivo específico, a qualificação social de dirigentes sindicais membros destes conselhos, visando o bom exercício de sua função.

O desenvolvimento do Programa de Capacitação para membros de Conselhos Sindicais das Delegacias Regionais do Trabalho partiu da seguinte concepção:

- Um programa de formação para adultos com experiências próprias;
- Um programa de formação para adultos, sujeitos ativos no processo de aprendizagem;
- Um programa de formação para adultos sujeitos da ação sindical;
- Um programa de formação produtor de conhecimento novo no processo de aprendizagem.

Orientados por esta concepção, desenvolveu-se o escopo de cada produto:

- Desenvolver um programa de capacitação significa definir as atividades formativas do programa, estruturar currículos, adequar metodologia e produzir material didático;
- Capacitar membros de Conselhos Sindicais das Delegacias Regionais e Estaduais do Trabalho, em suas diversas instâncias, para desempenhar as funções prescritas na Portaria 556 de 11 de dezembro de 2003, que institui o Conselho Sindical na Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo;
- Discutir o papel do Estado hoje e aprimorar os conhecimentos dos conselheiros sobre as funções do Ministério do Trabalho e Emprego, das DRTs, dos auditores fiscais e, sempre que necessário, de outras áreas de órgãos públicos;
- Discutir o papel do sindicato na sociedade contemporânea como representante dos interesses da classe trabalhadora;
- Construir a ação sindical que leva em conta, de um lado, a defesa dos interesses dos trabalhadores e, de outro, a participação em um Conselho Consultivo de um órgão público.

A necessidade de um Programa de Formação, como conjunto articulado de atividades formativas, justificava-se pelo seguinte:

- De acordo com a concepção de educação que fundamenta as atividades formativas do DIEESE, aprender é um processo, ou seja, uma trajetória de transformação que só se realiza com a “intervenção ativa” do sujeito *aprendente*. Um dos requisitos para esta intervenção é a construção de um percurso formativo onde o aluno tenha tempo e oportunidade para desenvolver este tipo de participação.
- Os temas específicos a serem tratados no programa demandam uma abordagem que os considere inseridos no contexto sócio-econômico e político atual.

- Um Programa de Formação pode exigir um “produto” individual ou de grupo como resultado do processo de aprendizagem.
- Um Programa de Formação justifica uma Certificação conjunta da DRT e DIEESE.
- Um Programa de Formação abre caminho para uma formação continuada.

O Programa de Capacitação para Conselheiros previa cursos ministrados por profissionais especialistas do MTE / DRT-SP e do próprio DIEESE, utilizando a metodologia de educação do DIEESE.

O subprojeto I, para cumprir seus objetivos, foi estruturado em quatro fases, integrando as atividades de desenvolvimento metodológico e as de formação realizadas pelo DIEESE.

São elas:

- 1) Realização de diversas reuniões para desenvolvimento da grade curricular e do material didático para o programa, ora com o corpo docente do MTE/DRT-SP, ora com a equipe de técnicos especialistas do DIEESE e ora conjuntamente;
- 2) Aplicação e validação do programa, realizados através de sete turmas abrangendo 23 cidades de São Paulo e capacitando 148 (cento e quarenta e oito) membros de conselhos sindicais destas cidades;
- 3) Desenvolvimento e realização de percurso formativo de monitores, selecionados entre as sete turmas, visando sua capacitação como multiplicadores e assim, a continuidade do programa em São Paulo;
- 4) Desenvolvimento de um sistema de avaliação permanente que permitiu a realização de balanços intermediários ao longo do processo facilitando e subsidiando ajustes;

- 5) Elaboração de sete relatórios com os resultados dos seminários de validação;
- 6) Elaboração de um relatório com os resultados do percurso formativo realizado com os monitores;
- 4) Elaboração de uma Metodologia de Capacitação de Membros de Conselhos Sindicais das Delegacias Regionais do Trabalho.

A concepção deste subprojeto I e o sucesso das suas atividades resultaram por um lado, da larga experiência do DIEESE em desenvolver atividades formativas para dirigentes e assessores sindicais, e por outro, da integração ocorrida entre a equipe de especialistas do DIEESE e a equipe de técnicos do MTE / DRT-SP, possibilitada por este projeto.

ASPECTOS GERAIS

Público

Essa metodologia se destina aos técnicos e formadores das áreas sindical e de políticas públicas, que terão neste material um instrumento para apoiar seu trabalho no desenvolvimento de atividades formativas para membros de Conselhos Sindicais das Delegacias Regionais do Trabalho.

Material de apoio

- Textos didáticos e conjunto de *slides* para apresentações em *data show*. [ver coletâneas de textos didáticos do formador e do participante e CD ROM]

Recursos Pedagógicos

- Aula dialogada;
- Leitura de textos;
- Apresentações de slides;
- Exibição de vídeos;
- Trabalhos em Grupo;
- Círculos de Estudo: atividades realizadas em grupo, entre os módulos, sob a coordenação de monitores;
- Trabalho de final de Curso.

Material Didático

- Flip chart;
- Quadro branco;
- Papel Kraft;
- Tarjetas de cartolina (em quantidade suficiente);
- Fita crepe (várias);
- Tesoura e cola;
- Crachás de peito;
- Tarjetas de mesa contendo o nome dos participantes;
- Pincel atômico em quantidade suficiente;
- Caneta e papel;
- Caderno;
- Pasta com elástico;
- *Data show*;
- Computador;
- Vídeo cassete ou DVD *player*.

1. PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA

Para o desenvolvimento deste programa era necessária a construção conjunta do seu conteúdo programático, do material didático de apoio aos temas a serem desenvolvidos e a criação de exercícios metodológicos que apoiassem o processo de aprendizagem.

Assim foram realizadas diversas reuniões, ora com a equipe de técnicos e especialistas do MTE / DRT-SP, ora apenas com a equipe de técnicos do DIEESE e ora conjuntamente.

Já nas primeiras discussões internas, apenas com a equipe do DIEESE, ficou claro o desafio que significava discutir uma proposta cuja implementação é recente e de pouco conhecimento do movimento sindical. A realidade estudada mostrava-se muito heterogênea, havia Conselhos Sindicais em pleno funcionamento e com demandas de infra-estrutura para seu melhor funcionamento, outros recém criados e ainda necessitando do convencimento político da participação por parte de seus membros, e alguns que ainda não existiam, na prática.

Esta diversidade nos mostrava a necessidade de se discutir, politicamente, o papel destes Conselhos. Estas discussões sempre exigem muito cuidado pois a heterogeneidade política também se expressaria nas turmas formadas, já que todas as correntes políticas sindicais podem estar ali representadas.

Nas primeiras reuniões conjuntas com a equipe do MTE /DRT-SP outro desafio também se revelou: nem todos os técnicos que formariam o corpo docente que desenvolveria as discussões sobre os temas de sua responsabilidade, tinham contato ou conheciam bem o movimento sindical.

Assim, o DIEESE compartilhou da construção de todo o conteúdo programático que seria a parte da equipe do MTE/DRT.

Nestas reuniões entre as equipes, além de se discutir conteúdo, foi necessário discutir também a forma, a abordagem, os exercícios que poderiam ser propostos, pois é aqui que a concepção de educação se revela.

Como já foi dito, para a concepção do DIEESE de educação, o aprendente é o sujeito ativo do processo de aprendizagem. Na prática, é necessário que o formador reconheça que ele é portador de conhecimento sobre o tema a ser tratado.

O papel do formador, nesta concepção, passa a ser o de mobilizador, para que recolhendo o repertório do grupo, possa possibilitar o diálogo entre o conhecimento que ele, formador, traz e o que o grupo já possui. Só assim será possível que o grupo construa, coletivamente, um conhecimento novo a respeito do tema.

Ao criar exercícios, o formador procura trazer à tona o repertório daquele grupo para aí mediar, conectar, o conhecimento do grupo com o conhecimento socialmente acumulado possibilitando a transformação, a apropriação, a re-significação por cada um ali presente. Só assim se dará a aprendizagem.

Esta discussão teórica e metodológica esteve presente durante o trabalho conjunto de todo o corpo docente (MTE/DRT e DIEESE). Percebeu-se algumas necessidades práticas:

- conhecer o público alvo do programa, ou o sujeito deste processo de aprendizagem;
- elaborar exercícios que possibilitassem ao formador mobilizar o repertório do grupo, para poder recolher os conhecimentos ali presentes;
- elaborar exercícios que permitissem ao grupo apreender o conhecimento aportado pelo formador e assim construir, de forma coletiva, um novo conhecimento.

No decorrer deste processo de construção conjunta, todos aprendem, *ensinantes e aprendentes*.

Isto também ocorreu com as equipes das duas instituições no processo de construção deste programa.

É importante frisar ainda que a metodologia proposta apresenta um percurso possível e não deve ser adotado como receituário rígido.

A estruturação das atividades deve estar relacionada com as especificidades de cada grupo, local ou região. Cada atividade formativa deve ser pensada em função das características e experiências daqueles a quem se destinam, bem como da experiência do formador, seu conhecimento sobre o tema e sobre o grupo.

E por último, cada atividade deve ser desenvolvida de acordo com os objetivos definidos, porém cada formador deve ter claro o que quer com cada exercício que vai propor, como vai atuar para possibilitar que cada participante possa, ele próprio, re-constituir a totalidade do seu conhecimento naquele assunto.

1.1. O Percurso

Nesta parte será apresentado o percurso do programa desenvolvido e validado através dos cursos realizados.

A elaboração do percurso formativo e do conteúdo curricular, assim como a definição de atividades extracurriculares e a elaboração do material didático, levaram em consideração as características do público participante, do Conselho Sindical e dos objetivos deste subprojeto, já descritos anteriormente.

Para isso, foi definido como fundamental:

- Discutir o papel do Estado hoje e aprimorar os conhecimentos dos conselheiros sobre as funções do Ministério do Trabalho e Emprego, das DRT's, dos auditores fiscais e, sempre que necessário, de outras áreas de órgãos públicos;
- Discutir o papel do sindicato na sociedade contemporânea como representante dos interesses da classe trabalhadora;
- Construir a ação sindical que leva em conta, de um lado, a defesa dos interesses dos trabalhadores e, de outro, a participação em um Conselho Consultivo de um órgão público.

O curso foi estruturado em 3 módulos de 20 horas cada, onde eram discutidas alternadamente matérias referentes à sociedade, sindicato e Estado e à estrutura e função do MTE, DRTs, Conselho Sindical e programas do governo relacionados à atuação do conselho e dos sindicatos.

Entre cada módulo os participantes, agregados por conselhos sindicais de sua região, deveriam desenvolver discussões relacionadas ao curso, visando aprofundar os temas tratados e introduzir novos temas, além de aprofundar uma articulação entre os membros do conselho. Como resultado desses trabalhos, cada grupo desenvolveu um plano de ação, que poderia ser

discutido em seu Conselho Sindical. Estas atividades somaram mais 40 horas de trabalho, perfazendo um total de 100 horas.

Abaixo detalhamos o percurso escolhido para ser desenvolvido durante a execução do programa.

2. O PROGRAMA E A REALIZAÇÃO DOS SEMINÁRIOS DE VALIDAÇÃO

A necessidade de um Programa de Formação, como conjunto articulado de atividades formativas, justifica-se pela concepção de educação do DIEESE e foi desenhado da seguinte maneira:

2.1 MÓDULO 1

- Abertura, Apresentação dos Participantes e do Curso
- Sociedade, Trabalho e produção de Riqueza;
- Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e o Advento dos Conselhos Sindicais
- Relações de Trabalho e Relações Trabalhistas Hoje
- 1ª proposta de trabalho para Círculos de Estudo (CE 1)
- Avaliação do módulo 1

A) ABERTURA, APRESENTAÇÃO DOS PARTICIPANTES E DO CURSO

Além do conhecimento a ser produzido durante o processo, é fundamental também a construção da possibilidade de produzir este conhecimento, ou seja, de um espaço seguro para a aprendizagem.

É portanto, parte da preocupação da coordenação do curso a garantia desse espaço, que tem, como seu momento privilegiado a apresentação dos participantes, dos objetivos e do curso, além do estabelecimento de regras de convivência.

É nesse momento que são trabalhadas as expectativas dos participantes em relação ao curso e em relação ao próprio espaço que estarão ocupando.

Para isso foi sugerido um exercício de apresentação coletiva dos participantes, onde, divididos em grupos, deveriam se apresentar de forma criativa para os demais participantes.

Após a apresentação, foi relatado o processo de construção do programa, a estrutura do curso, seus objetivos, e esclarecidas as possíveis dúvidas.

A seguir, apresentou-se o programa a ser trabalhado durante o primeiro módulo.

B) SOCIEDADE, TRABALHO E PRODUÇÃO DE RIQUEZA;

Esta discussão é a primeira da série que pretende discutir:

- Que instituições estão presentes na sociedade contemporânea;
- Qual o papel que estas instituições cumprem na sociedade capitalista;
- Quais os atores sociais e quais papéis ocupam nesta sociedade;
- Como se organiza a sociedade contemporânea.
- Necessidades, interesses e valores dos atores sociais: Estado, empresários e trabalhadores;
- O trabalho na história.

Propôs-se como estratégia para a discussão, um trabalho em grupo com a seguinte consigna:

- 1 Que cada grupo discuta como é a sociedade hoje (em que vivemos), como está estruturada, que organizações existem, quais são as características essenciais para que ela seja do jeito que é,?
- 2 Divididos em grupos, distribuí-se os seguintes materiais concretos: peças variadas de brinquedos de encaixar (tipo LEGO), cartolinas, papel crepom, barbante, tesoura, fita crepe, lápis de cor e *crayon*, bexigas de encher, cola branca, uma folha grande de papel Kraft.
- 3 Em seguida, pede-se que se construa uma representação da sociedade que foi discutida, utilizando dos materiais entregues.

Após a apresentação dos trabalhos dos grupos, o formador pode explorar para a discussão em plenária, os sub temas acima.

Para uma discussão mais aprofundada sobre o trabalho e a produção de riqueza, sugere-se:

1. A partir da afirmação de que o trabalho é uma atividade exclusivamente humana, explorar o seguinte: toda a riqueza é produzida através do trabalho.
2. O modo de produção (da riqueza) se estrutura a partir de uma organização social e econômica.
3. Analisar historicamente a legitimação da desigualdade através das relações: senhor X escravo, e senhor feudal X servo da gleba.
4. A liberdade como valor, legitimada pela sociedade capitalista na relação capital X trabalho, e o salário como a garantia da reprodução da força de trabalho.
5. O emprego como a relação que se estabelece entre o assalariado e o capitalista.

Com esta discussão pretende-se trabalhar idéias essenciais que são os fundamentos para a compreensão dos papéis do Estado e do sindicato na sociedade que será objeto do módulo 2.

C) MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE), DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO (DRT) E O ADVENTO DOS CONSELHOS SINDICAIS

- O que faz e para que serve o MTE;
- História do MTE;
- Legislação referente à instituição dos Conselhos Sindicais;
- Estrutura do MTE;

- Estrutura das DRTs.

O objetivo aqui é esclarecer quais são os papéis e as atribuições do ministério e das delegacias, estudando o organograma do Ministério e as subdivisões das Delegacias.

A intenção com esta discussão é mostrar que estas atribuições mudam historicamente a depender da visão política dos governos, dos ministros e da correlação de forças na sociedade.

O advento dos Conselhos Sindicais também está no âmbito desta discussão.

A pergunta mobilizadora que se pode fazer para iniciar esta abordagem é: O que faz o Ministério do Trabalho e do Emprego? E as DRTs? Ou ainda, para que servem estas duas instituições da sociedade brasileira?

São perguntas provocadoras que permitem que o formador trabalhe os papéis destas duas instâncias em particular, ao mesmo tempo em que vai suscitando a reflexão sobre o papel dos Conselhos Sindicais.

Como material didático de apoio à esta discussão foi produzido um conjunto de *slides* que pode ser utilizado pelo formador para complementar a discussão acima, apresentando a estrutura, o organograma e as atribuições das secretarias que compõem o Ministério e as DRTs.

D)RELAÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÕES TRABALHISTAS HOJE

- Relações de Trabalho;
- Competência da Secretaria de Relações de Trabalho do MTE;
- Mediação e mediação coletiva;
- Arbitragem;
- Distinção entre arbitragem e mesa de entendimento.

Esta Secretaria, em particular, tem sob sua responsabilidade tudo o que se refere às relações de trabalho no Brasil hoje. Logo está no foco do nosso objeto de estudo. E ainda, participa do mesmo espaço de atuação dos sindicatos. Neste ponto, fica clara a zona de intersecção resultante dos espaços de atuação do MTE, das DRTs e das entidades sindicais.

O formador, ao atuar nesta discussão, deve levar em conta que este é um tema, portanto, de grande domínio dos sindicalistas. É atribuição dos sindicatos tudo o que se refere às relações de trabalho de âmbito coletivo daqueles que estes representam.

Aqui também foi produzido um conjunto de *slides* que apóiam o formador nesta discussão, assim como, somando-se ao conjunto de *slides* anterior, serve de registro de todos os pontos discutidos nas duas atividades junto aos participantes do curso.

E) CÍRCULO DE ESTUDO 1

FORMAÇÃO DE GT POR REGIÃO:

Sugere-se que a divisão dos grupos seja por Conselhos Regionais, agrupando membros de outros Conselhos próximos geograficamente, sempre que houver interesse ou necessidade. O objetivo é facilitar encontros presenciais de cada subgrupo de, no mínimo, oito horas de duração.

Aqui também se tem a idéia de, ao mesmo tempo, aprofundar o objeto de estudo deste módulo que se encerra e preparar-se para a discussão que virá a ser tratada no módulo seguinte.

A proposta feita para a discussão neste primeiro Círculo de Estudo foi a seguinte:

- 1) Após a leitura dos textos de Rubem Alves e Oscar Wilde [vide referência bibliográfica] discutir que trabalho é esse que ao mesmo tempo aprisiona e mutila ou liberta e cria?
- 2) Discutir e responder:
 - O que deve fazer (e o que não deve fazer) o Conselho Sindical?
 - O que faz (tem feito) o Conselho Sindical de sua região?

Com isto espera-se que os participantes tenham a oportunidade de refletir, individualmente e no coletivo, sobre a natureza contraditória do trabalho na sociedade capitalista.

Além disso deverão experimentar o processo de reflexão no coletivo e da construção de um consenso de como seus membros vêem o papel do Conselho Sindical, e no caso de este estar em pleno funcionamento, poder fazer um primeiro mapeamento do que este tem feito naquela região.

F) AVALIAÇÃO DO MÓDULO 1

Para a avaliação deste primeiro módulo, foi solicitado simplesmente que os participantes atribuíssem valores entre bom, médio ou ruim para os seguintes itens:

- Tempo de duração
- Conteúdo
- Metodologia
- Material didático
- Coordenação
- Organização
- Local

- Alimentação
- Hospedagem

E que também tecessem comentários livremente sobre a sua avaliação deste primeiro módulo.

Foi distribuída uma ficha de avaliação individual com o conteúdo acima descrito, e todos puderam se expressar anonimamente. Esta ficha e o resultado da sistematização destas avaliações encontra-se nos relatórios (sete) das atividades de validação realizadas.

2.2 MÓDULO 2

- Abertura, Apresentação do Módulo 2 e Retorno dos Círculos de Estudo
- O Estado como Ator Social
- O Sindicato como Ator Social
- Legislação e Inspeção do Trabalho
- Legislação e Organização Coletiva do Trabalho
- O MTE como Agente de Inclusão Social
- Programas de Trabalho e Renda do MTE
- Círculos de Estudos 2
- Avaliação do Módulo 2

A) ABERTURA, APRESENTAÇÃO DO MÓDULO 2 E RETORNO DOS CÍRCULOS DE ESTUDO

- Programa do Módulo 2;
- Resultados dos Círculos de Estudo.

Semelhante ao que foi feito no primeiro módulo cabe ao coordenador da turma receber os participantes procurando restabelecer o clima colaborativo e participativo. Da mesma forma sugere-se apresentar o programa desta etapa esclarecendo as dúvidas e dialogando com as expectativas trazidas pelo grupo.

Recomenda-se lembrar os combinados com relação aos horários e as regras de convivência que já foram acordadas.

Em seguida pode se passar para a apresentação dos grupos dos resultados do primeiro Círculo de Estudos.

A idéia principal é proporcionar que todo o grupo compartilhe os resultados dos demais subgrupos. Sugere-se que os grupos apresentem seus relatos em plenária e, caso haja tempo disponível, preparem previamente o que irão apresentar para os demais, através de um cartaz-síntese, por exemplo. A preparação para uma apresentação é também um exercício de sistematização para todo o grupo.

B) O ESTADO COMO ATOR SOCIAL

- Características do Estado Moderno e do Estado Contemporâneo;
- Estado Absolutista e de Direito;
- Estado Democrático;
- Monarquia, República e República Federativa;
- Características do Estado brasileiro: da 1ª República até hoje;
- Interesses e atores presentes na história do Estado brasileiro;
- Conceito de hegemonia.

A discussão do temário acima foi considerada como pano de fundo que, em conjunto com a que se seguirá sobre o sindicato como ator social, fundamenta a reflexão, e conseqüentemente a compreensão, do advento dos Conselhos Sindicais.

Por trás desta proposta está a discussão do papel do Estado. Prover os participantes deste entendimento, através de um estudo das diferentes concepções de Estado, contextualizadas no tempo histórico, e possibilitar que

o grupo reconheça, nestas diferentes visões, o resultado de lutas sociais e a expressão de idéias, valores e interesses presentes na sociedade que as legitima, é a idéia central para este debate.

Identificar no caso brasileiro estas características, e os interesses e atores presentes através da nossa história, pode ser exercitado pela leitura de trechos das diversas constituições brasileiras.

C) O SINDICATO COMO ATOR SOCIAL

- O que é sindicato;
- Origem dos sindicatos;
- Papel do sindicato na sociedade capitalista;
- O sindicalismo no Brasil;
- O sindicato no Conselho Sindical.

A história do sindicalismo no Brasil é um tema de domínio dos sindicalistas. Por este motivo utilizou-se de um recurso didático que possibilitou enriquecer esta discussão. O DIEESE produziu um vídeo intitulado Nossos Bravos que conta esta história a partir de um enredo fictício, através de depoimentos de personagens também fictícios que relembram as lutas sindicais ocorridas no Brasil até a década de 30.

A exibição do filme deve ser seguida de comentários dos participantes. O que o filme suscita em cada um, pode ser a pergunta mobilizadora feita pelo formador. Os comentários podem ser utilizados pelo formador para recontar esta história.

Da história do sindicalismo brasileiro e de suas lutas pode-se refletir sobre a importância e o papel do sindicato como ator social. Esta é a discussão central neste percurso. O formador pode neste momento propor ao grupo que faça

uma síntese das discussões sobre o papel do Estado e do sindicato como atores sociais.

O que se pretende é que o grupo possa reconhecer o advento do Conselho Sindical como um possível espaço de atuação destes dois entes Estado e sindicato.

Se esta possibilidade for apontada, cabe o desafio aos sindicatos: construir a ação sindical que leva em conta, para além da defesa dos interesses da categoria que representa, a defesa dos trabalhadores brasileiros em um Conselho Consultivo de um órgão público que declara ter estes mesmos objetivos.

D) LEGISLAÇÃO E INSPEÇÃO DO TRABALHO

- Direito do Trabalho;
- Princípios do Direito do Trabalho;
- Contrato de trabalho;
- Outras formas de trabalho;
- Inspeção do trabalho: objetos da inspeção e poder da fiscalização.

Os princípios do Direito do Trabalho servem como pano de fundo para uma discussão, que ao nosso ver, é de conhecimento profundo dos dirigentes sindicais. Remete ao papel do sindicato novamente. A não observância do contrato de trabalho e de outras formas de contratação previstas na lei é que alimentam a existência das entidades sindicais.

A inspeção do trabalho será discutida como atribuição dos auditores fiscais do trabalho. Estes por sua vez, não raro, necessitam de informações que apenas os sindicatos possuem. O desmascaramento de ilegalidades cometidas por empregadores, muitas vezes só é possível, através de denúncias feitas por

trabalhadores daquele local de trabalho, ao sindicato que os representa. Para exercer melhor a inspeção e a fiscalização da observância dos direitos do trabalho pelos empregadores, o auditor fiscal pode obter um forte aliado, se quiser envolver os sindicatos dos trabalhadores como um parceiro na realização do seu trabalho.

O formador pode levantar junto ao grupo se eles têm experiências deste tipo de parceria.

Foi produzido um texto didático para apoio ao formador, também para esta discussão.

E) LEGISLAÇÃO E ORGANIZAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

- Legislação coletiva do trabalho;
- Fundamentos constitucionais do Direito Coletivo do Trabalho.

Se a discussão anterior já tangenciava a atividade fim dos sindicatos, aqui o domínio do objeto pelos dirigentes sindicais é total. Apesar de se ater à legislação, o conhecimento que compõe este temário é o conhecimento próprio de todo sindicalista. A discussão pode ser muito interessante se permitir que o grupo elabore questões para debater com o formador.

Também este assunto foi produto de texto didático podendo ser utilizado para a consulta dos participantes ao elaborarem questões para o debate com o especialista.

F) O MTE COMO AGENTE DE INCLUSÃO SOCIAL

- Planejamento plurianual da ação governamental;

- Orientação estratégica de governo;
- Principais objetivos da inclusão social via programas do MTE.

Como já foi discutido o papel do Conselho Sindical como conselho consultivo de um órgão público, cabe aqui fazer a ligação entre os objetivos do governo e sua estratégia de atuação no que diz respeito aos programas que visam a inclusão social, e o que pode haver de comum com os objetivos dos Conselhos Sindicais em relação a este tema.

Estamos cada vez mais nos aproximando, com esta proposta de percurso, das possibilidades práticas de atuação destes Conselhos. Muitas experiências podem ser recolhidas dos participantes, exitosas ou não, porém todas possibilitarão que haja um diálogo entre os participantes e o especialista.

O material didático desenvolvido foi a organização destes documentos, que pode ser apresentado em função do diálogo que for se estabelecendo entre o formador e o grupo.

G) PROGRAMAS DE TRABALHO E RENDA DO MTE

- Principais objetivos dos Programas de Inclusão Social do MTE;
- Plano Nacional de Qualificação;
- Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego;
- Economia Solidária;
- Programa de Combate ao Trabalho Infantil;
- Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão.

O objetivo desta atividade é conhecer estes programas para que os Conselhos possam atuar visando a sua implantação na região.

Para que este conhecimento seja possível preparou-se um material com o detalhamento de cada programa.

H) CÍRCULO DE ESTUDO 2

- Mapear em cada região, os problemas relativos ao trabalho, e que estão no âmbito do Conselho Sindical.

Foi distribuído para cada subgrupo de trabalho o seguinte material:

- Dados selecionados: demográficos, econômicos e sociais sobre as regiões de abrangência da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo dos conselheiros sindicais participantes. Elaboração – DRT: MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. DRT-SP. Gabinete do Delegado do Trabalho. Assessoria para Co-Gestão de Políticas Públicas. **Informações básicas por Subdelegacia Regional do Trabalho (SDT) do Estado de São Paulo**. São Paulo, 2005.

A consigna do Círculo de Estudo 2:

Tendo como base o conhecimento dos conselheiros e os dados entregues, realizar o levantamento dos problemas relativos ao trabalho, que estejam no âmbito do Conselho Sindical da sua região.

I) AVALIAÇÃO DO MÓDULO 2

A análise do resultado das avaliações dos participantes, feita por eles ao final do módulo 1, revelou que a ficha utilizada deixou a desejar como instrumento de avaliação. Este também foi o resultado das avaliações realizadas pelo conjunto dos docentes.

Decidiu-se então desenvolver um outro instrumento, que fornecesse avaliações mais qualitativas, que fosse utilizado ao final de cada atividade e relacionado com cada instrutor.

Foi distribuída a nova ficha de avaliação individual, com a seguinte sugestão de abordagem:

Para o tema tratado, complete:

Eu gostei: _____

Eu não gostei: _____

Eu sugiro: _____

Cada coordenador de turma explicou o porque da mudança do instrumento de avaliação.

Sugeriu-se a adoção desta nova forma pois se mostrou mais adequada para uma avaliação qualitativa. A análise de cada avaliação feita já revela os acertos, o que pode ser melhorado, e as sugestões para ajuste do ponto de vista de cada participante.

Esta outra ficha e o resultado da sistematização destas avaliações encontra-se nos relatórios (sete) das atividades de validação executadas.

2.3 MÓDULO 3

- Abertura e Apresentação do Módulo 3
- Os Impactos da Evolução das Formas de Produção de Bens e Serviços sobre a Saúde dos Trabalhadores
- A Saúde e Segurança do Trabalho (SST) nas Convenções Coletivas
- O Papel do DIEESE para o Movimento Sindical
- Retorno dos Círculos de Estudo 2
- Sindicato e Estado: Como Construir Juntos – Elaboração de Estratégias de Ação para os Conselhos Sindicais: Plano de Trabalho
- Encaminhamento do Trabalho de Final de Curso

- Avaliação do Módulo 3

A) ABERTURA E APRESENTAÇÃO DO MÓDULO 3

Novamente o módulo inicia-se com a retomada dos combinados anteriores e apresentação do Módulo 3

B) Os IMPACTOS DA EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS SOBRE A SAÚDE DOS TRABALHADORES

- Mudanças na organização e nos processos de produção e de trabalho;
- Impactos dessas mudanças sobre a Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

Com o objetivo de identificar impactos, nem sempre visíveis, sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores que sofrem processos de reestruturação, quer seja no processo de produção quer seja na organização do trabalho, optou-se por recuperar a história das revoluções tecnológicas.

Através desta recuperação histórica pode se analisar o perfil do “novo trabalhador” requerido a cada mudança implementada. Identificou-se também as doenças profissionais que surgiram em decorrência das novas exigências para a realização do trabalho. Chegando aos dias de hoje pode se identificar, além das já conhecidas doenças profissionais de trabalhadores de determinadas categorias ou que exercem determinadas atividades, as invisíveis e as polêmicas conseqüências sobre a saúde e a segurança do trabalhador atual.

C) A SAÚDE E A SEGURANÇA DO TRABALHO NAS CONVENÇÕES COLETIVAS

- Conceitos de saúde e segurança no trabalho (SST);

- Legislação referente a SST – Normas Regulamentadoras (NRs);
- O modelo tripartite para elaboração das NRs;
- Acordos e convenções coletivas sobre a SST – algumas experiências;
- Atuação do MTE/DRT sobre o tema da SST.

Dando continuidade as reflexões da atividade anterior, exploram-se aqui os desafios colocados sobre a questão. Exemplo: a falta de integração entre os bancos de dados da Previdência (trabalhadores acometidos por doenças), do Trabalho (de doenças ocupacionais) e da Saúde.

Reforça-se então a importância de se acordar, através das convenções coletivas, medidas que protejam a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Novamente pode se discutir aqui a parceria entre a atuação da fiscalização do MTE/DRT e a ação sindical através do Conselho Sindical.

D) O PAPEL DO DIEESE PARA O MOVIMENTO SINDICAL

- O surgimento do DIEESE – contexto histórico;
- Estrutura do DIEESE e áreas de atuação;
- O DIEESE e o movimento sindical;
- 50 anos de DIEESE.

Como órgão intersindical da classe trabalhadora, realizador de assessoria, pesquisa e formação, considerou-se importante a apresentação do DIEESE para que o movimento sindical possa ter conhecimento das possibilidades de sua utilização na ação sindical e também na qualificação das ações nos próprios Conselhos.

E) SINDICATO E ESTADO: COMO CONSTRUIR JUNTOS – ELABORAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE AÇÃO PARA OS CONSELHOS SINDICAIS: PLANO DE TRABALHO

- Principais problemas relacionados ao trabalho, encontrados em cada região e que estão no âmbito dos Conselhos Sindicais;
- Levantamento dos problemas encontrados nos Conselhos Sindicais;
- Levantamento das causas e conseqüências dos problemas selecionados;
- Construção de um Plano de trabalho para enfrentar o problema/desafio.

O resultado dos Círculos de Estudos 2, apresentados e discutidos com todo o grupo, possibilita que todos tenham subsídios para o próximo desafio – elaboração de estratégias de ação para seu Conselho.

A metodologia de planejamento adotada pelo DIEESE é baseada no Planejamento Estratégico Situacional desenvolvido por Carlos Matus [vide referências bibliográficas].

Escolhida como instrumento para auxiliar os subgrupos nesta elaboração, o coordenador pode propor a leitura conjunta de texto explicativo dos conceitos fundamentais do método.

Reunidos nos mesmos subgrupos, a indagação que deve ser respondida é – qual o grande problema ou desafio que enfrenta o Conselho para atuar na solução dos problemas relativos ao trabalho, mapeados em cada região.

Esta reflexão deve culminar na eleição ou escolha de um ou mais problemas/desafios considerados prioritários ou relevantes para serem enfrentados pelos conselheiros.

A seguir, através de um exercício desenvolvido para exemplificar o método, cada subgrupo constrói a árvore causal que origina o problema/desafio

escolhido. Ao analisar a seqüência causal separa-se graficamente os indicadores do problema de suas causas e das conseqüências destes.

As causas do problema passam a ser objeto de análise. Anulando-se determinada causa, anula-se também seu efeito, contribuindo assim para a solução do problema.

O que pode ser feito para anular as causas que têm forte impacto sobre a existência do problema que se pretende resolver, indicará as ações que devem ser realizadas.

O momento que se segue é o de organizar estas ações imaginadas no tempo, avaliando para cada uma sua eficiência e eficácia, e elaborando uma estratégia de ação mais global. O resultado desta elaboração tornar-se-á um Plano de Trabalho para o conselho.

F) ENCAMINHAMENTO DO TRABALHO DE FINAL DE CURSO

Após a experimentação do método de planejamento estratégico, realizada através dos exercícios anteriores, cada subgrupo terá como resultado, pelo menos, um plano de trabalho destinado a enfrentar um problema do seu Conselho.

O que se espera após a conclusão deste curso, é que estes grupos de trabalho tendo se apropriado desta metodologia para a resolução de problemas, possam concluir o processo iniciado no curso, isto é, que completem suas estratégias de ação planejando a solução de outros problemas ou desafios que seu Conselho deve enfrentar. Ou ainda, que o fruto deste trabalho iniciado durante o curso possa ser apreciado pelos demais membros do Conselho, realizando assim também seus papéis de multiplicadores deste conhecimento adquirido neste processo de capacitação.

Neste momento definiu-se um prazo para que todos os grupos de trabalho pudessem dar encaminhamento à estas sugestões, de tal modo que os Trabalhos de Final de Curso pudessem ser concluídos e encaminhados ao DIEESE antes da solenidade de certificação que viria a ocorrer.

G) AVALIAÇÃO DO MÓDULO 3

- Preenchimento da ficha individual de avaliação do módulo 3;
- Reconstrução, pelos participantes, da grade dos três módulos do curso, recuperando o percurso;
- Avaliação do percurso, em grupos;
- Comentários gerais;
- Encerramento.

Além da avaliação do módulo, procurou-se avaliar todo o percurso realizado durante o curso, considerando quais os pontos fundamentais abordados e quais poderiam ter sido menos trabalhados e sugestões, de forma a auxiliar no aperfeiçoamento desta proposta.

3. FORMAÇÃO DE FORMADORES DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA MEMBROS DE CONSELHOS SINDICAIS DA DRT/SP

3.1. APRESENTAÇÃO

A concepção do Programa de Capacitação para Conselheiros Sindicais definiu como fundamental a formação de multiplicadores do processo formativo a ser realizado. Para cumprir esta diretriz foi organizado um programa de formação com as seguintes características:

- Atividades teóricas de curta duração desenvolvidas em três módulos – 24 horas;
- Atividades práticas de longa duração desenvolvidas no próprio Programa de Capacitação de Conselheiros onde os multiplicadores exerciam uma dupla função: participante e monitor – 60 horas;
- Multiplicadores selecionados entre os conselheiros em processo de capacitação;
- Multiplicadores selecionados de forma a contemplar todos os conselhos capacitados.

A metodologia construída e testada no programa atendeu as especificidades e necessidades dos alunos e do Programa de Capacitação para Conselheiros. Os alunos/ multiplicadores/ monitores ao executar as tarefas exigidas pela formação de multiplicadores aprofundavam ao mesmo tempo seu aprendizado como conselheiros.

Os exercícios propostos para esta turma tiveram como conteúdo, de um lado, a realidade dos Conselhos Sindicais e, de outro, o Programa de Capacitação em andamento.

O material didático utilizado também teve uma dupla origem: em sua grande parte tratava-se do mesmo material do Programa de Capacitação para conselheiros e uma pequena parte foi constituído de material pedagógico específico.

Os resultados da estratégia utilizada para esta formação deverão ser avaliados em 2006 quando se organizam novamente no estado de São Paulo atividades formativas para conselheiros sindicais. O envolvimento e participação dos formados pelas Oficinas de Multiplicação deverão atestar a eficácia da metodologia escolhida.

3.2 . Composição da Turma:

- Membros dos Conselhos Sindicais das Sub Delegacias Regionais do Trabalho de São Paulo
- Técnicos da DRT/SP
- Técnicos do DIEESE

- **Coordenação:** Suzanna Sochaczewski – Doutora em Sociologia e técnica do DIEESE

- **Localização das Atividades Formativas:** Hotel Excelsior – São Paulo

- **Carga Horária Total:** 124 horas assim distribuídas:
 - 24 horas - Atividades Formativas
 - 60 horas de Prática de Ensino
 - 32 horas - Círculos de Estudo
 - 8 horas - Cerimônia de Certificação

- **Número de formados:** 16

- **Apoio DIEESE:**
 - Gilza Gabriela de Oliveira
 - Maria Nilza Macedo dos Santos

3.3. METODOLOGIA

A. O papel do repertório na produção do conhecimento:

Quando iniciamos uma atividade formativa colocamos-nos alguns desafios. Estes desafios, assim como as possibilidades de enfrentamento, dependem muito da concepção de educação de cada formador.

Por exemplo, como fazer com que a atividade envolva os participantes, de fato e não apenas formalmente, tornando seu resultado ao mesmo tempo melhor e um compromisso de todos?

Este desafio, com o qual em geral nos deparamos, foi o de garantir a coerência com nossos pressupostos metodológicos na área da educação - entre eles a produção de conhecimento, que considera que a aprendizagem se dá através de um processo onde o sujeito interage com o objeto de conhecimento. Esta interação é social e histórica e, no nosso caso, mediada pelo formador. Assim os participantes deste processo de aprendizagem são sujeitos atuantes que constroem conhecimento de forma coletiva como conseqüência de sucessivas mediações entre o seu conhecimento prévio (repertório) e o conhecimento socialmente acumulado. A idéia de que o sujeito aprende ao fazer e pensa ao fazer, numa ação única, é o que torna genuína a sua experiência e o seu conhecimento. Desta idéia deriva um princípio metodológico de que a experiência dos sujeitos é o único ponto de partida para a construção do conhecimento.

Assim, nosso ponto de partida passa a ser o seguinte: quais são os pontos de contato que o formador deve explorar? O que os participantes já sabem sobre o tema? Quais são suas experiências com o assunto?

O exercício realizado sobre as diferentes leituras que cada participante faz do que vê, ao ver o quadro do Brüguel, demonstra este aspecto teórico, pois, estas leituras são interpretações do que é conhecido para cada um. Todos vêm o mesmo quadro, as mesmas figuras, a mesma representação, porém interpretam, cada um segundo seu repertório.

Temas tratados:

- A diversidade do que se vê e a diversidade dos sentimentos que acompanham a percepção
- O público e seu repertório
- O sujeito do conhecimento na concepção de educação do DIEESE
- O perfil do dirigente sindical conselheiro

B. A produção de conhecimento no Programa de Capacitação para Conselheiros Sindicais

Como já foi dito, para a concepção do DIEESE de educação, o aprendente é o sujeito ativo do processo de aprendizagem. Na prática é necessário que o formador reconheça que ele é portador de conhecimento sobre o tema a ser tratado.

Trata-se então de utilizar recursos didáticos que possam trazer à tona este repertório dos participantes e dar um salto qualitativo, aperfeiçoando, através das ferramentas de análise que propomos para serem discutidas e objeto de reflexão dos participantes, de modo que eles sejam realmente sujeitos deste processo de construção de conhecimento.

As discussões nos pequenos grupos, a insistência para que eles explorem ao máximo suas próprias idéias, o papel questionador e problematizador que o formador faz em vários momentos, a exposição das propostas pelo grupo, a escrita das idéias síntese em tarjetas, os debates em plenário após os trabalhos em grupos, num verdadeiro vai-e-vem de pensamentos até chegar a uma proposta possível, compreendida e significativa para todos, são recursos que usamos no intuito de fortalecer a autonomia de

pensamento dos participantes, aprendentes e ensinantes, construindo novas e mais complexas elaborações do grupo. Acreditamos que garantimos um sujeito crítico e independente ao propiciarmos atividades que permitem o exercício do confronto de idéias e opiniões.

Nesse aspecto, devemos explicitar nossa compreensão de que estas bases metodológicas pressupõem um ambiente democrático e que implica, para o formador, em trabalhar com muitos dissensos.

Temas tratados:

- Os problemas enfrentados pelos Conselhos Sindicais em sua relação com sindicatos, empresas e sub-delegacias
- A produção de conhecimento
- A tríade da atividade formativa: 1ª abordagem
- A concepção de educação da “escola” Vygotsky

C. O sujeito do conhecimento e o mediador

O DIEESE tem como principal atividade sistematizar de um lado, o conhecimento que é resultado de produções do movimento sindical brasileiro e internacional, e, portanto um conhecimento socialmente acumulado e de outro, o conhecimento formalizado e produzido na academia. Esta sistematização de conhecimentos é o que se oferece para o movimento sindical se apropriar, quer seja na área de pesquisa, quer seja na assessoria direta às entidades sindicais, ou ainda através de atividades formativas na área de educação sindical.

Particularmente na educação, objeto deste projeto, o DIEESE tem duas importantes intenções:

- avançar na sistematização de conhecimentos em negociação, o socialmente acumulado pelo movimento sindical e o formalizado pela academia;

•e avançar na apropriação pelo próprio movimento sindical do resultado desta produção técnica.

A primeira implica na necessidade de formação permanente da equipe técnica. A segunda nos leva a importância deste trabalho ser estendido à agentes multiplicadores, que como neste caso são os formadores do movimento sindical.

Para enfrentar os desafios acima é fundamental que a realização das atividades formativas se dê através de uma concepção metodológica de educação coerente com esta intenção política e com os objetivos pedagógicos respectivos de cada atividade formativa.

A concepção sócio-histórica de construção coletiva do conhecimento, baseada fundamentalmente na produção de Vygotsky e outros soviéticos pertencentes ao mesmo grupo como Leontiev, Luria etc orienta teoricamente a nossa construção metodológica para o fazer da nossa educação sindical. Assim enxergamos o papel do formador como o responsável pela mediação entre o conhecimento socialmente acumulado pelo movimento sindical e o conhecimento formalizado. A mediação vista como a atuação do formador, é que permitirá que o dirigente sindical se aproprie desta construção coletiva do conhecimento para a intervenção na sociedade. Intervenção que se deseja autônoma e com a intenção política da transformação fruto da ação coletiva do movimento sindical enquanto ator social.

Esses princípios se realizam ao desenvolver um processo de educação criando situações de aprendizagem onde formadores e trabalhadores sejam, ao mesmo tempo, educadores e educandos e onde ambos sejam sujeitos ativos da reelaboração do conhecimento existente, de forma a possibilitar a síntese entre o que os trabalhadores trazem de suas experiências de vida e trabalho e os novos conhecimentos que lhes são apresentados.

Através da exibição do filme “O Carteiro e o Poeta” pudemos conversar sobre a diferença entre processos de aprendizagem que se dão sem que haja intenção, e os que queremos conduzir, com intencionalidade. No filme podemos perceber o poeta atuando como um mediador, porém sem ter tido esta intenção.

Tema tratados:

- Comentários sobre o filme: o processo de aprendizagem informal
- O conhecimento produzido
- O sujeito do conhecimento
- A atuação do mediador poeta
- Objetivo e Intenção em uma Atividade Formativa
- Discussão e relato de situações de aprendizado informal
- Reconhecimento da aprendizagem e do mediador
- Objetivo e intenção em uma atividade formativa

D. Análise do Módulo 1 em termos de objeto do conhecimento, atuação do mediador e intenção do módulo

Após estas discussões terem sido feitas no segundo módulo desta formação, foi possível para os monitores olharem para a sua própria capacitação e identificarem os elementos desta concepção que estamos trabalhando com eles.

A tríade que representa um processo de aprendizagem, formada pelo SUJEITO DO CONHECIMENTO, O OBJETO DE CONHECIMENTO e a MEDIAÇÃO exercida pelo formador pode ser neste momento reconhecida por cada um, participante deste processo de capacitação.

E. Necessidades e possibilidades como referências para a construção de atividades formativas

Para trabalhar mais um elemento muito importante desta concepção, voltamos a olhar para o sujeito deste processo. Quem são os dirigentes? Por que eles procuram por conhecimento? Eles precisam de conhecimento?

E o formador, qual seu papel neste processo? Como o formador atende às demandas?

Para aprofundar esta reflexão nos utilizamos de duas entrevistas reais, de dois dirigentes sindicais denominados João e Maria.

E trabalhamos estas questões sempre nos referindo à dois dirigentes sindicais reais, que têm diferentes histórias de vida, diferentes experiências na vida sindical, diferentes conhecimentos adquiridos.

Pode o formador tratá-los da mesma maneira? Oferecer o mesmo conhecimento? Todos têm a mesma necessidade de conhecimento?

Exibimos o filme, **Os Transformadores: As Borboletas de Zagorsk**, que trata de necessidades, de necessidades diferentes, mas também das infinitas possibilidades que as pessoas podem criar. Desta maneira concluímos um processo salientando aos nossos recém formados formadores, que para eles um novo processo se inicia.

Temas tratados:

- O conceito de necessidade
- O conceito de possibilidade
- Comentários sobre o filme

4. RESULTADOS

Vamos aqui relatar os resultados percebidos pela equipe executora do DIEESE, decorrentes do sistema de avaliação permanente desenvolvido e das avaliações dos participantes do curso de capacitação de conselheiros, que totalizou **148** formandos.

4.1. DO QUE FOI REALIZADO

- Seis turmas em seis regiões do estado (São Paulo, ABC, Marília, Franca, São Carlos e Campinas), compostas dos membros de grupos de trabalho de quatro Conselhos Sindicais, em média;
- As seis turmas totalizaram **124** conselheiros capacitados;
- Entre estes, **13** pessoas participaram também de um percurso formativo específico com o objetivo de se capacitarem enquanto formadores para serem multiplicadores deste processo no estado de São Paulo;
- O curso foi executado em três módulos de três dias com a duração variando entre 20 e 24 horas por módulo e 60 horas no total;
- A distribuição das 100 horas totais de capacitação em 60 horas presenciais e 40 horas à distância;
- Entre os módulos foram realizados dois Círculos de Estudo para que os integrantes de cada Conselho pudessem se reunir, debater sobre os temas tratados no módulo anterior e realizar uma tarefa específica;
- O terceiro e último Círculo de Estudo foi realizado após o último módulo;
- Trabalhos de Final de Curso – formados pela reunião dos três Círculos de Estudo foram entregues até o dia 12 de dezembro de 2005;
- A composição destes trabalhos - **TFCs** - é a seguinte:
 - i. Reflexão e sistematização sobre o papel do Conselho Sindical e a realidade de cada Conselho em cada cidade;

- ii. Levantamento dos problemas do mundo do trabalho, do âmbito do Conselho Sindical, em cada cidade;
- iii. Planejamento das Ações a serem enfrentadas por cada Conselho utilizando-se da metodologia do Planejamento Estratégico Situacional.

4.2. ALÉM DO QUE PREVIA O PROJETO, FOI REALIZADA TAMBÉM UMA TURMA EXTRA (São Paulo 2) COM NOVO FORMATO PARA SER EXPERIMENTADO:

- Considerando as avaliações dos participantes, as equipes do DIEESE e da DRT concordaram que a forma modular possibilitou que houvesse muitas quebras no número de participantes entre um módulo e outro, o que implicou na criação de possibilidades dos alunos compensarem as faltas assistindo aulas em outra turma, que não a sua original, e também que realizassem as tarefas dos círculos de estudo após o horário das aulas;
- Foi decidida a realização de mais uma turma, em São Paulo, com outro formato, com outra distribuição da carga horária presencial e à distância, permitindo a participação de sindicalistas não conselheiros e trabalhadores da DRT/SP;
- Nesta nova turma foram capacitadas mais **24** pessoas entre sindicalistas e pessoal da DRT de São Paulo;
- As horas presenciais foram concentradas em 32 horas, realizadas em quatro dias consecutivos, e as 68 horas à distância distribuídas para antes do início do curso presencial, com leituras prévias de todo o material didático, e *a posteriori* para a execução do Trabalho de Final de Curso;

4.3. NOSSA AVALIAÇÃO

- A **avaliação dos participantes** foi altamente positiva pelos seguintes motivos:
 - i. A avaliação dos conselheiros capacitados foi fortemente no sentido de melhor compreender: a) o papel do MTE, das DRTs, e por conseguinte dos subdelegados e auditores fiscais, e b) a finalidade de assegurar os interesses dos trabalhadores;
 - ii. A clareza quanto aos mesmos fins, sindicatos e DRTs, evidenciou a importância da criação dos Conselhos Sindicais e de seu fortalecimento como um instrumento estratégico de construção de um espaço comum de atuação destes dois atores – Estado e Sindicato;
 - iii. A importância dos Conselhos Sindicais também foi melhor compreendida pelos subdelegados e auditores fiscais, o que possibilitou uma maior proximidade entre estes e os dirigentes sindicais, tornando possível superar um certo estranhamento que havia, muitas vezes conseqüente desta falta de clareza de papéis de ambas as partes;
 - iv. A importância desta mediação ter sido feita pelo DIEESE, profundo conhecedor do movimento sindical e respeitado pela sua atuação técnica voltada à mesma finalidade, ou seja, à assessoria aos sindicatos para assegurar os interesses dos trabalhadores, foi o que tornou possível o diálogo entre estes dois atores;
 - v. O fato de haver um técnico do DIEESE coordenando e acompanhando cada turma por todo o processo formativo, foi imprescindível para garantir a recuperação do todo, dos objetivos e do papel de cada parte ali presente, sempre que necessário;
 - vi. A equipe do DIEESE avaliou de forma positiva a formação dos monitores participantes de cada turma, pela contribuição neste trabalho de coordenação e pelo enriquecimento de suas avaliações possibilitado pelo olhar de quem também era participante da turma;

- vii. Avaliamos também como fortemente positivo, a decorrência de um estreitamento nas relações entre a equipe do DIEESE e os subdelegados e auditores fiscais pela proximidade do trabalho que executam também evidenciando o potencial de parceria latente que há entre as instituições MTE e DIEESE como representantes respectivamente do Estado e dos Sindicatos.

5. O QUE SUGERIMOS PARA A CONTINUIDADE DESTES PROJETO

- A sua extensão a nível nacional, dado que muitos conselhos podem vir a ser criados, fortalecidos pela importância conferida pelo movimento sindical;
- Estrutura regional, formando turmas com participantes próximos geograficamente, de no máximo 30 participantes;
- Realizar regionalmente, **um seminário prévio às inscrições**, com objetivo de sensibilização e de esclarecimento do perfil de quem deve participar, esperando-se com isso também criar o compromisso da participação;
- Após o seminário de sensibilização (duração máxima de 6 horas), abrir as inscrições com um prazo máximo de 30 dias para que as direções sindicais possam discutir e indicar com maior consciência seus participantes;
- Recomendamos a forma não modular e a sua realização em local distante dos grandes centros, em regime de internato, com o objetivo de garantir a frequência dos participantes,
- Ampliar a carga horária presencial, incluindo os Círculos de Estudo na grade curricular, totalizando 48 horas em seis dias consecutivos;
- Para as demais horas de curso à distância, sugerimos 12 horas de leituras prévias e as restantes 40 horas para o Trabalho de Final de Curso, permitindo que se realizem reuniões nas entidades sindicais com suas direções e nos Conselhos, socializando e potencializando assim o desenho da estratégia de ações dos Conselhos Sindicais.

ANEXO 1

GRADE CURRICULAR DO PROGRAMA

**CURSO DE VALIDAÇÃO/EXPERIMENTAÇÃO - CAPACITAÇÃO
PARA
MEMBROS DE CONSELHOS SINDICAIS DE DELEGACIAS
REGIONAIS DO TRABALHO**

Programação Módulo 1

1º dia

Manhã	Tarde
Abertura Apresentação dos participantes Apresentação do curso Sociedade, Trabalho e Produção de Riqueza	Sociedade, Trabalho e Produção de Riqueza (continuação)

2º dia

Manhã	Tarde
Sociedade, Trabalho e Produção de Riqueza (continuação)	O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e o Advento dos Conselhos Sindicais

3º dia

Manhã	Tarde
Relações de Trabalho e Relações Trabalhistas Hoje	Proposta de trabalho para Círculo de Estudo I (CE I) Avaliação do módulo

Programação Módulo 2**1º dia**

Manhã	Tarde
Abertura Apresentação do Módulo 2 Retorno dos Círculos de Estudo I O Estado como Ator Social	O Sindicato como Ator Social

2º dia

Manhã	Tarde
Legislação e Inspeção do Trabalho	Legislação e Organização Coletiva do Trabalho O MTE como Agente de Inclusão Social

3º dia

Manhã	Tarde
Programas de Trabalho e Renda do MTE	PROPOSTA DE TRABALHO PARA CÍRCULO DE ESTUDO II (CE II) AVALIAÇÃO DO MÓDULO II

Programação Módulo 3

1º dia

Manhã	Tarde
Abertura Apresentação do Módulo 3 Os Impactos da Evolução das Formas de Produção de Bens e Serviços sobre a Saúde dos Trabalhadores	A Saúde e a Segurança do Trabalho nas Convenções Coletivas

2º dia

Manhã	Tarde
O papel do DIEESE para o Movimento Sindical Sindicato e Estado: como construir juntos – Elaboração de estratégias de ação para os Conselhos Sindicais	Sindicato e Estado: como construir juntos – Elaboração de estratégias de ação para os Conselhos Sindicais (cont.)

3º dia

Manhã	Tarde
Sindicato e Estado: como construir juntos – Elaboração de estratégias de ação para os Conselhos Sindicais (cont.)	TRABALHO DE FINAL DE CURSO (CE III) AVALIAÇÃO DO MÓDULO III Avaliação do curso

ANEXO 2

GRADE CURRICULAR DA FORMAÇÃO DE FORMADORES

CURSO DE VALIDAÇÃO / EXPERIMENTAÇÃO - FORMAÇÃO DE MONITORES

DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA MEMBROS DE CONSELHOS SINDICAIS DE DELEGACIAS REGIONAIS DO TRABALHO

Programação

1º dia - 06 de junho de 2006

Manhã	Tarde
<ul style="list-style-type: none"> • Abertura e apresentação • O papel do repertório na produção do conhecimento 	<ul style="list-style-type: none"> • A produção de conhecimento no Programa de Capacitação para Conselheiros Sindicais

2º dia - 17 de julho de 2006

Manhã	Tarde
<ul style="list-style-type: none"> • Retomada metodológica • O sujeito do conhecimento e o mediador 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo e intenção em uma atividade formativa

3º dia - 11 de novembro de 2006

Manhã	Tarde
<ul style="list-style-type: none"> • Necessidades e possibilidades como referências para a construção de atividades formativas 	<ul style="list-style-type: none"> • O processo de construção de uma atividade formativa

ANEXO 3

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, R. Não há salário que pague a degradação. In: _____. **As contas de vidro e o fio de nylon**. São Paulo: ARS Poética, [1976].
- ARANHA, M. L. A. et al. **Filosofando**: introdução à Filosofia. São Paulo: Moderna, 1994.
- BELLIGNI, Silvano. Hegemonia. In: BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. (Org.). **Dicionário de política**. 6. ed. Brasília: UnB; Imprensa Oficial, 2000. p. 579-581. Verbetes.
- BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. (Org.). **Dicionário de política**. 6. ed. Brasília: UnB; Imprensa Oficial, 2000.
- BRASIL. **Constituição**. [S.l.: s.n.]. Trechos escolhidos das constituições brasileiras do segundo reinado até hoje.
- BRECHT, B. **Nada é impossível de mudar**. Disponível em: <http://www.culturabrasil.pro.br/brechtantologia.htm#Nada%20É%20Impossível%20De%20Mudar>. Acesso em: 20 jan. 2006.
- CHAIA, M. W. **Intelectuais e sindicalistas**: a experiência do DIEESE: 1955-1990. São Paulo: Humanidades, 1992.
- DIEESE (Elab.). **Reduzir a jornada é gerar empregos**. São Paulo, 2004.
- DIEESE. **Anuário dos trabalhadores**. 6.ed. São Paulo, 2005.
- DIEESE. **Anuário dos trabalhadores**. 6.ed. São Paulo, 2005. CD-ROM.
- DIEESE. **DIEESE 50 anos**: a história, os sindicatos fundadores, compromisso com o trabalhador. São Paulo, [2005]. Folheto.
- DIEESE. **Planejamento estratégico situacional**: problemas, indicadores, ações. São Paulo, 2005.
- DIEESE. **RAN**: Rede de Apoio à Negociação Coletiva. São Paulo, [2004]. Folheto.
- DIEESE. **Seminários e cursos**: assessoria, pesquisa e educação em temas relacionados ao trabalho. São Paulo, [2004]. Folheto.
- EVANGELINOS, P.; MARCHETTI, E. **Legislação de segurança e medicina no trabalho**: manual prático. São Paulo: CIESP/FIESP, 2003.
- FAUSTO, B. **História do Brasil**. São Paulo: EDUSP, 1994.
- FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO. **Reforma sindical**: perguntas e respostas. Brasília: MTE, 2004.

- FRANCO, H. **Entrevista com Carlos Matus: o Método PES**. São Paulo, FUNDAP, 1996
- GOZZI, Gustavo. Estado contemporâneo. In: BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. (Org.). **Dicionário de política**. 6. ed. Brasília: UnB; Imprensa Oficial, 2000. p. 401-409. Verbetes.
- HOBBS, T. **O Leviatã**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.
- HOBBS, T. **Era dos extremos: o breve século XX**. São Paulo: Cia. das Letras, 1995.
- ILHA das flores. In: CURTA os Gaúchos. Produção Sagres Cinema TV e Vídeo. Rio de Janeiro, [199-?]. 01 Fita VHS.
- MARCOS, P. A. M. Os impactos da evolução da forma de produção de bens e serviços sobre a segurança e saúde dos trabalhadores. São Paulo: MTE/DRT-SP, 2005.
- MARTINS, H. H. T. S. O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil. São Paulo: FAPESP, 1979.
- MARX, K. **Formações econômicas pré-capitalistas**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.
- MARX, K. Manuscritos econômicos-filosóficos de 1844. São Paulo: Boitempo, 2004.
- MARX, K; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. 6. ed. São Paulo: Hucitec, 1987.
- MATUS, C. **Adeus senhor presidente: governantes, governados**. São Paulo: FUNDAP, 1996.
- MATUS, C. **O líder sem Estado-Maior**. São Paulo: FUNDAP, 2000.
- MATUS, C. **Planificação e governo**. São Paulo: FUNDAP, 1996.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. DRT-SP. Gabinete do Delegado do Trabalho. Assessoria para Co-Gestão de Políticas Públicas. **Informações básicas por Subdelegacia Regional do Trabalho (SDT), Agência de Atendimento ao Trabalhador (AAT) e 645 municípios jurisdicionados do Estado de São Paulo**. São Paulo, 2005.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. DRT-SP. **Legislação e organização coletiva do trabalho**. São Paulo, 2005.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. DRT-SP. **O campo sócio-político das relações do trabalho e seus atores principais**. São Paulo, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. DRT-SP. **O direito do trabalho**. São Paulo, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. DRT-SP. **O MTE, as DRTs e o advento dos Conselhos Sindicais**. São Paulo, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. DRT-SP. **Programas de trabalho e renda do MTE**. São Paulo, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. **Economia solidária: gestão coletiva, resultados compartilhados: o Governo Federal apóia essa idéia**. Brasília, [2005]. Folheto.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. **Gestão de riscos no trabalho**. Brasília, 2001. Programa de Capacitação de Auditores Fiscais do Trabalho – MTE. Apontamentos de aulas.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. **Políticas públicas de emprego: sistema público de emprego: direitos dos cidadãos e responsabilidade do Estado**. Brasília, [2005].

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT. Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente. (Org.). **Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho**. São Paulo: LTR, 1996.

NOSSOS bravos. Produção DIEESE. São Paulo, [1995]. 01 Fita VHS.

OIT: acidentes e doenças de trabalho matam 2,2 milhões por ano no mundo. **O Globo**, Rio de Janeiro, 19 set. 2006. Caderno Economia.

OLIVEIRA, J. C. O. **Gestão de riscos ambientais**. [Brasília]: MTE, 2001. Apostila do Programa de Capacitação de Auditores Fiscais do Trabalho.

PEPPE, A. M. **O MTE como agente de inclusão social**. São Paulo: MTE/DRT-SP, 2005.

PEREIRA, J. G. A saúde e a segurança do trabalho nas convenções coletivas. São Paulo: MTE/DRT-SP, 2005.

POCHMANN, M.; BARRETO, R. M.; MENDONÇA, S. E. Ação sindical no Brasil: transformações e perspectivas. **São Paulo em Perspectiva**, SEADE, São Paulo, 12(1), p. 10-23, 1998.

REGINI, Marino. Sindicalismo. In: BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. (Org.). **Dicionário de política**. 6. ed. Brasília: UnB; Imprensa Oficial, 2000. p. 1150-1157. Verbete.

REGONINI, Gloria. Estado do bem-estar. In: BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. (Org.). **Dicionário de política**. 6. ed. Brasília: UnB; Imprensa Oficial, 2000. p. 416-419. Verbete.

RODRIGUES, J. A. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1968.

ROUSSEAU, J.J. **O contrato social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

SCHIERA, Pierangelo. Estado moderno. In: BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. (Org.). **Dicionário de política**. 6. ed. Brasília: UnB; Imprensa Oficial, 2000. p. 425-431. Verbetes.

SEGURANÇA e medicina do trabalho. 45. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
(Manuais de Legislação Atlas).

SOCHACZEWSKI, S. **A produção da vida**: estudo do papel e lugar do trabalho na sociedade contemporânea. 1998. Tese (Doutorado em Sociologia)-FFLCH/USP, São Paulo, 1998.

TAYLOR, F. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1970.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1987.

TZU, S. **A arte da guerra**: por uma estratégia perfeita. Tradução Heloisa Sarzana Pugliese; Márcio Pugliesi. São Paulo: Madras, 2005.

WILDE, Oscar. **A alma do homem sob o socialismo**. Porto Alegre: L&PM, 1983, p.28.



Ministério do
Trabalho e Emprego

