

Formação Sindical e Coesão Institucional na CUT*

Vagner Luís da Silva

Resumo

Em vista da centralidade crescente que a área de Educação toma no mundo contemporâneo, é pertinente explorar os variados momentos em que se apresenta. Assim, esse artigo procura evidenciar um tema nem sempre lembrado nas pesquisas do gênero: a formação sindical como instrumento de unidade institucional. A preocupação central, aqui, é explorar os limites da coesão institucional da CUT com uma amostra de sua base de filiados. O foco empírico incide sobre a formação sindical. Mais propriamente na forma como a CUT, utilizando de seu projeto formativo, procura difundir um padrão de comportamento e, por conseqüência, como os sindicatos absorvem tal padrão.

Palavras-chave: CUT, sindicato, formação sindical, relação institucional.

Abstract

In view of the growing centrality that the educational area holds in the today's world, it's important to explore the several moments it presents. Thus, the article tries to underline a theme not always remembered in the subject research: the unionist formation as institutional instrument of unity. The central concerning, here, is to explore the limits of CUT institutional cohesion with a sample of its membership base. The empiric focus falls upon the unionist formation. More properly in the way CUT, using of its formations project, tries to spread a behavior standard and, as a consequence, as the unions absorb such standard.

Key words: CUT, trade union, unionist formation, institutional relationship.

1 Introdução

Na última década retomou-se, com alguma abundância, o debate sobre teoria institucional e sua validade na pesquisa sociológica ou política das organizações¹. Inclusive neste tema um tanto amplo estão subtemas de inequívoca relevância para as Ciências Sociais como coesão organizacional, esclerose institucional, reciprocidade de atores, distribuição de poder, entre outros. Argumentações que inspiram as ciências sociais a incluírem nos seus campos visuais renovadas possibilidades de análise. É neste sentido que este artigo procura refletir sobre a prática da Central Única dos Trabalhadores (CUT) no relacionamento com uma amostra de sua base sindical do interior do estado de São Paulo. O eixo da exploração que aqui perseguimos pauta-se pela avaliação do grau de coesão entre a CUT e uma pequena amostra de sua base sindical num ponto pouco explorado nas pesquisas da Educação: a formação sindical. De imediato esclarecemos que o termo “grau de coesão” empregado aqui se refere, de um lado, à intensidade da harmonia ou desarmonia no padrão de relações entre a CUT e seus sindicatos, e, de outro, à capacidade de influência que a central tem sobre os seus associados e vice-

versa. Portanto, o objetivo do artigo é discutir alguns aspectos da relação da central com seus sindicatos, de modo a explorar o quanto essa relação permite o desenvolvimento de uma ação recíproca entre os dois pólos institucionais.

O contraponto para uma análise institucional da relação sindical cutista vem de sua base de associados. Para tanto, delimitamos uma amostra com entidades de pequeno e médio porte que não possuíssem influência decisiva nas esferas executivas da CUT, mas que, ao mesmo tempo, pudessem eventualmente mostrar seu potencial de autonomia frente às decisões mais contundentes da central. Sete sindicatos de quatro cidades da região de Campinas foram visitados. A receptividade da CUT frente a esses sindicatos foi captada nas entrevistas conduzidas com os dirigentes sindicais abordando aspectos do relacionamento com a central, dando prioridade, porém, às questões que envolviam a formação sindical. Como ponto de referência ao tema foi necessário um breve levantamento do projeto formativo difundido pela CUT².

² A pesquisa desenvolvida no PPGCSO/UFSCar, de caráter mais amplo, colheu junto aos dirigentes e assessores da CUT e dos sindicatos cutistas entrevistas que serviram como complemento à documentação coletada abordando não só formação sindical, mas, também, a contratação coletiva e a eleição sindical. A abordagem dessa pesquisa limitou-se aos anos de 1997 a 2000. Respeitando os limites do artigo tais entrevistas foram suprimidas na quase totalidade, aparecendo em breves momentos para reforçar algum ponto de vista. Preferimos, ainda, omitir as categorias e os sindicatos dos entrevistados com o objetivo de preservá-los, haja vista que alguns deles concorrem periodicamente a cargos na executiva da CUT estadual.

* Este artigo foi desenvolvido a partir de um capítulo da dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de São Carlos, com o título “A interação entre a CUT e os sindicatos” (SILVA, 2000).

¹ Os trabalhos de W. R. Scott (1995) e K. Thelen & S. Steinmo (1992) constituem exemplos significativos desse debate.

Para a abordagem da relação CUT/sindicatos esclarecemos dois pontos. Inicialmente projetamos um peso maior à central do que aos sindicatos, sobretudo por ser a sede organizativa e articuladora da relação sindical. Ou seja, a CUT, como núcleo orgânico da relação institucional, além de garantir uma situação de dependência de seus sócios, teria a capacidade de determinar o ritmo e a frequência da interação central sindical/sindicatos. Aos sindicatos associados à central caberia o ônus não só da contribuição mensal, mas também a obrigação de seguir as determinações cutistas, elaboradas de acordo com sua interpretação das relações trabalhistas e do processo político. Contudo, tal opção não significou descartar os sindicatos como fontes imprecisas ou insignificantes do processo de interação institucional. Ao contrário, os sindicatos não só foram o contraponto das informações fornecidas pela central, mas à medida que a situação da formação sindical ficava mais definida os sindicatos ganharam maior centralidade na pesquisa, bem como nos proporcionaram os dados necessários para o entendimento do peso institucional cutista.

Em segundo lugar, ao discutirmos formação sindical acreditamos contribuir de modo inequívoco para a análise dessa relação institucional. A opção pelo tema, como meio de desvendar a ligação entre os dois pólos institucionais, significa que o compreendemos como mecanismo condutor de interferência entre eles. Ou seja, através dele percebemos as influências que tanto a CUT quanto os sindicatos exercem entre si, como pode se cristalizar um comportamento comum aos sindicatos cutistas ou, ainda, como pode ocorrer uma ruptura entre os objetivos desses segmentos. Assim, a formação sindical poderia funcionar como um elo privilegiado capaz de gerar um padrão de semelhança ou de contestação entre a central sindical e os seus associados.

A formação sindical sempre foi entendida, no panorama sindical brasileiro, de maneira genérica. A idéia de formação tem se vinculado, de modo irrestrito, ao próprio processo de construção de uma identidade coletiva classista. Assim, dentre os sindicalistas, sempre se aceitou a idéia de que formação sindical fosse fruto de práticas cotidianas e experiência no trato das questões trabalhistas. Porém, apesar dessa interpretação do tema, o sindicalismo brasileiro nunca abriu mão de conduzir a formação de maneira mais sistemática. Ou seja, a experiência forjada no trato diário dos problemas trabalhistas sempre foi realçada com elementos formais através de cursos, fóruns de discussão, congressos, encontros, entre outros.

Em grande parte da história sindical brasileira, esses espaços de debate e troca de conhecimentos constituíram-se num elemento essencial da formação sindical plena e, porque não dizer, de ampliação de uma identidade classista capaz de irradiar modos de atuação similar. Entendida de maneira um pouco ampla, a formação sindical

foi e continua sendo um dos elementos responsáveis pela consolidação de projetos de entidades de representação trabalhista. Dessa forma, entendemos formação sindical nos mesmos termos colocados por Silvia Maria Manfredi:

[Como] práticas educativas intencionalmente programadas, como os congressos de trabalhadores, cursos, seminários, palestras etc., promovidos por entidades de classe ou outras organizações sócio-culturais, com o intuito de veicular projetos e propostas político-sindicais e de formar quadros organizativos. Caberia ainda incluir entre as atividades de formação sindical aquelas iniciativas de formação político-ideológica destinadas a grandes grupos de trabalhadores: telecurso, imprensa sindical, programas de rádio e televisão. (MANFREDI, 1994: 290).

A idéia central que conduz a formação seria, assim, a da educação dos membros do sindicato para a ação unívoca em prol da maximização de ganhos frente ao empresariado ou ao Estado. Contudo, essa idéia não descarta a utilização desse confronto como elemento de “conscientização” do trabalhador, rumo a objetivos de transformação mais profunda da sociedade. Aqui se aplicariam as iniciativas de formação político-ideológicas apropriadas para atingir grandes parcelas de trabalhadores.

De outro modo, a formação sindical pode ser vista como forma de padronização de um *modus operandi* característico da organização. Essa prática de formação sindical, como instrumento de socialização de um ideário próprio e de compactação de um mesmo modo de ação, embasado num sistema político-ideológico forte, pressupõe um relativo grau de coesão e de harmonia dentro de uma instituição. Isto é, quanto mais uma instituição conseguir amoldar práticas similares e sistemas de conduta entre os seus pares, mais chances ela terá de garantir a sua sobrevivência e uma associação equilibrada de sua base de sustentação.

A história sindical sempre foi pródiga em legitimar-se pela ação pedagógica quer como meio de luta e disseminação de resistência, quer como garantia de conservação do corporativismo que, de modo geral, persiste na estrutura oficial do sindicalismo brasileiro. Entidades sindicais como o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) foram relevantes meios de difusão da formação sindical. Historicamente projetou-se um padrão metodológico que delineou o sindicalismo de esquerda no Brasil desde os anos 60. Padrão esse que incluía sindicatos de diferentes origens, mas com uma concepção de educação que guardava similaridades não desprezíveis. Essas similaridades podem ser aglutinadas numa matriz discursiva que se sustentava em três eixos, segundo Silvia M. Manfredi:

- (1) das teorias marxistas, tomam-se como parâmetros a concepção dialética de educação e conhecimento, a orientação gramsciana, a constituição dos intelectuais orgânicos e a importância da educação para a construção da identidade, cultura e poder de classe;
- (2) das experiências históricas de educação popular dos

anos 60 e 70, a chamada educação popular: a valorização e a incorporação do conhecimento que os atores sociais adquirem atuando nas práticas e lutas sociais, o que Paulo Freire designa como 'saber de experiência feito'; a importância e a necessidade da construção coletiva do conhecimento (o da construção conjunta e da troca de saberes); e a assunção de que a formação constitui um mecanismo de manutenção/construção/renovação dos processos de mobilização e das estruturas e formas organizativas;

(3) da pedagogia Paulo Freiriana: o diálogo, a problematização, a grupalidade e os processos interativos, como idéias-força geradoras dos pilares da proposição e vivência das propostas de metodologia para as micro-situações de ensino/aprendizagem. (MANFREDI, 1994: 307-8).

O valor dessa matriz discursiva pode ser resumido em três pontos. Primeiro, a proposta de mudança mais profunda das estruturas sociais, a partir da construção da consciência do trabalhador-cidadão, caracteriza uma obrigação que vai além das propostas de reforma social. Isto é, uma base metodológica que pressupõe a existência de intelectuais orgânicos - na concepção gramsciana - e se orienta pela inspiração marxista para a construção de uma identidade de classe, caracterizando-se pelo compromisso com mudanças estruturais na sociedade. Em segundo lugar, a procura por modelos pretéritos, cuja essência fora a educação popular e a relevância dada às experiências cotidianas dos agentes sociais, revela uma preocupação em garantir espaço para o trabalhador sem, contudo, reprimi-lo por seus valores, conhecimentos e comportamento político. Entretanto, o respeito aos limites da capacidade de compreensão política e atuação dos trabalhadores não significa dizer que eles ficaram imunes a um trabalho mais profundo de ideologização política promovida pela formação sindical. Finalmente, salientamos que toda essa matriz discursiva serviu de base para o projeto pedagógico da formação sindical da CUT.

2 Aspectos da formação sindical cutista

Assim como o sindicalismo brasileiro sempre esteve preocupado com a formação de quadros, a CUT também se mostrou empenhada, desde a sua fundação, em instituir núcleos formais para a qualificação de seus membros. Podemos dizer que a formação sindical cutista nasceu com a própria central, pois os debates das facções no interior do movimento sindical, que se reorganizava no início da década de 80, serviram para dar um maior embasamento ao núcleo que posteriormente daria origem à CUT.

A criação da Secretaria Nacional de Formação (SNF), que se daria no 1º Congresso Nacional da CUT, em 1984, viria materializar e dar maior instituto a um procedimento que estava na base da formação da própria central. O período 1985-86 foi marcado pela tentativa de disseminação do projeto formativo da Secretaria, que procurava abranger os pólos sindicais mais significativos do panorama nacional. O ano de 86 também marcou a realiza-

ção do 1º Seminário Nacional com as secretarias de formação das CUTs estaduais e regionais, que procurou instituir as linhas gerais de um plano de elaboração de uma Política Nacional de Formação da CUT. Uma política formativa que salientasse as linhas mestras da formação cutista: pressupostos e objetivos da formação, público alvo, metodologia e papel das secretarias de formação³.

Dessa forma, o ideal de formação sindical cutista foi assumido no estatuto. Nos primeiros instantes da CUT, em seu estatuto provisório já constava a necessidade de se implementar uma Secretaria de Formação Sindical. Após as alterações feitas nos subseqüentes congressos da CUT, a central estabeleceu um programa de atribuições para a Secretaria Nacional de Formação, previsto em seu estatuto permanente, no inciso IX do artigo 52:

IX – Compete ao secretário de formação:

- a) elaborar e desenvolver a política geral de formação, de acordo com os objetivos expressos neste Estatuto;
- b) coordenar e sistematizar o conjunto das experiências e atividades de formação das entidades filiadas e instâncias da CUT, garantindo a linha de formação comum, de acordo com os princípios deste Estatuto;
- c) documentar e analisar as experiências de luta e organização dos trabalhadores no país e os fatos relacionados à CUT, buscando a construção permanente de sua memória histórica;
- d) estabelecer convênios com entidades sindicais, instituições acadêmicas e centros especializados para desenvolver a política de formação no âmbito nacional e, no âmbito internacional, através da Secretaria de Relações Internacionais;
- e) coordenar e orientar as secretarias de Formação Sindical da CUT nos estados e das Confederações e Federações nacionais. (CUT, s/d: 32-3).

Saliente-se três preocupações de maior envergadura nas disposições deste estatuto. Primeiro, conforme expresso na alínea "b", a necessidade afirmativa da CUT de centralizar os esforços pedagógicos de seus filiados, resguardando as suas experiências e visando dar uma maior coesão ao conjunto formativo da central. Segundo, conforme a alínea "d", a preocupação da central em manter a atualidade de seus debates, incrementando os seus projetos formativos a partir de convênios com instituições de maior especialização técnica e centros acadêmicos. E terceiro, conforme indica a alínea "e", a importância da formação sindical levada a efeito pelas instâncias cutistas nos níveis horizontal – CUT estadual e sub-sedes – e vertical – Confederações e Federações nacionais. Em termos estatutários, a cada uma dessas instâncias também se reserva um papel formativo similar e integrado à Secretaria Nacional de Formação.

De certo modo, a implementação estatutária da formação sindical pôde garantir a consolidação dos projetos educacionais da central. Essa consolidação passou pela

³ A história da Formação Sindical da CUT pode ser conferida no documento da SNF (1999).

construção da Política Nacional de Formação (PNF) da CUT, entre 1987 e 1993. Tal plano formativo sustentou-se nas seguintes bases: (1) princípios político-metodológicos alternativos à educação dominante autoritária e excludente, com garantia de uma sociedade mais justa e democrática; (2) uma Rede Nacional de Formação capaz de respeitar as diversas realidades da sociedade brasileira; e (3) programas e atividades formativas que englobassem temas variados, como contratação coletiva, administração sindical, relações de gênero e trabalho rural, entre outros (SNF, 1999: 17-8).

Esse eixo temático que sustentava a política de formação sentiu um certo esgotamento em fins de 1993. O desafio que precisava ser superado era a falta de sintonia do quadro de formadores e da estrutura formativa com relação à base sindical que recebia essa formação. A falta de sintonia expressava-se em termos mais específicos na fragilidade do tratamento dos temas mais atuais com que se defrontava a base cutista, como globalização, neoliberalismo, reestruturação produtiva e as questões políticas e práticas administrativas decorrentes desses temas.

Para a superação desse desafio, procurou-se reestruturar a PNF a partir de 1994. A reestruturação da PNF, no decorrer da segunda metade da década de 90, tentou dar conta de uma gama de assuntos mais atualizados e em consonância com os interesses da base sindical. Simultaneamente, tentou garantir a formação integral do agente social para a conquista da cidadania plena. Para superar uma certa inércia da educação sindical cutista, após a sua consolidação, e garantir a formação do trabalhador-cidadão, temas mais atuais passaram a ser tratados de modo mais contundente, como desemprego, trabalho temporário e informalidade, discriminação racial, trabalho infantil, saúde e meio ambiente, etc. Além da formação do trabalhador-cidadão, o intuito dessa nova abordagem temática era municiar o agente social para “um maior controle do processo produtivo e um maior poder de intervenção junto à sociedade e na gestão de políticas públicas” (SNF, 1999: 20).

Para conduzir os novos rumos da política formativa cutista, foram constituídos eixos temáticos englobando algumas questões que iam do princípio pedagógico-metodológico às formas de financiamento do processo de formação, temas que estavam em consonância com o projeto político-sindical da própria central. Os eixos temáticos abonam os princípios formativos da CUT. Os princípios da formação sindical constituem-se na linha mestra da condução do projeto formativo cutista. Dessa forma, a formação define-se como: (1) *classista e de massas*; (2) *indelegável*, garantindo a responsabilidade da CUT; (3) *democrática, plural e unitária*; (4) *unificada e descentralizada*, garantindo a unidade em torno dos objetivos político-sindicais; (5) *integralidade do ser humano*; (6) *instru-*

mento de reflexão crítica e de libertação; (7) *contra as discriminações*; (8) *dimensões ideológica, política e técnica*; (9) *processual, permanente, planejada e sistematizada* (SNF, 1999: 26-8).

Não é preciso dizer do amplo viés adotado nesses princípios. Assim, é pertinente lembrar os resultados da pesquisa desenvolvida por Marco Aurélio Santana e outros sobre o papel das centrais sindicais na educação. Os autores concluíram que, em termos do discurso para as questões mais estruturais, a CUT tem partido “sempre de uma perspectiva geral, pautada por uma crítica à lógica mais ampla do sistema, o que lhe garante um posicionamento mais *radicalizado*”, quando confrontado com as propostas da Força Sindical e da CGT (SANTANA, 1999: 20, grifo dos autores). Como a lógica discursiva da CUT sofre as influências do quadro político-institucional e por aquilo que a central considera como desafio histórico do mundo do trabalho — a libertação do trabalhador, é compreensível um posicionamento que destoe das outras centrais. Mas, por outro lado, em termos objetivos, “do ponto de vista da *aproximação conjuntural*, não foi difícil distinguir pontos de convergência entre as três centrais que, em certa medida, refletem tensões internas entre os planos discursivo e o das proposições, entre a esfera do *dito* e do *feito*, entre a elaboração teórica do discurso e o encaminhamento de propostas práticas” (SANTANA, 1999: 20, grifos dos autores).

Portanto, parece-nos que o pragmatismo da CUT é o responsável por revelar uma contradição em relação ao seu ideário político-ideológico mais contundente. De resto, a própria política formativa da central segue neste mesmo dilema, ao evocar uma retórica de transformação da sociedade e tentar contemplar as ações cotidianas por meio de um projeto reformista. De todo modo, a aplicação dos princípios formativos da CUT toma forma mais concreta através dos diversos cursos, seminários, debates, oficinas e encontros fornecidos pela SNF. Também procura atingir os trabalhadores através de um sistemático trabalho de publicação de revistas, informativos e cadernos de textos, com o intuito de aprimorar o sistema de cursos. O sucesso da difusão desse projeto formativo concretiza-se através das diversas escolas orgânicas — que integram administrativamente a estrutura cutista — e das escolas conveniadas -autônomas juridicamente, mas ligadas politicamente à CUT.

No entanto, segundo um dirigente da secretaria de formação da CUT/estadual/SP, que nos concedeu entrevista sobre o assunto, há um certo dinamismo quando se trata de colocar em prática a cadeia formativa. Ele nos relatou que cabem “às sub-sedes regionais ouvir as demandas [por temas] de sua base”; há regiões que têm uma participação mais ativa, enquanto que outras, como “a região de Campinas, têm sido pouco participativa”. Contudo, ponderamos que essa tentativa de justificar a baixa participação da

região campineira deve-se mais às divergências promovidas pelas tendências políticas internas da central, do que à crença no papel da formação sindical. A tendência majoritária da executiva da CUT/estadual/SP é a Articulação, enquanto que na região de Campinas há muitos sindicatos vinculados à Alternativa Sindical Socialista. Nesse caso, a participação menor dessas entidades pode estar ligada ao desprestígio que a tendência majoritária tem entre alguns dos sindicatos da sub-sede Campinas.

3 A formação sindical a partir da base cutista

Os sindicatos da região campineira podem ser atingidos por três pontos de difusão formativa da CUT: a CUT/nacional, a CUT/estadual/SP e a subsele da região de Campinas. De maneira mais regular, a CUT/nacional procura difundir, através de suplementos e informativos, uma linha de crítica conjuntural ao panorama político-econômico nacional, ao mesmo tempo que tem fornecido as diretrizes que servem de base para os eventos formativos das outras instâncias formadoras. Isto é, cabe à Secretaria de Formação da executiva nacional definir as prioridades e as estratégias da ação formativa, ficando à cargo das CUTs estaduais e das subsele os esforços para a implementação de programas de educação sindical que alcancem as necessidades dos sindicalistas. De acordo com dois dirigentes da secretaria de formação da CUT/estadual/SP, cabe à subsele regional receber as propostas por cursos que sejam de interesse dos sindicalistas filiados à central.

Entretanto, apesar de toda uma bem coordenada estrutura de formação sindical, a base cutista não faz exatamente a mesma idéia do processo formativo que a central gostaria. Sob a perspectiva da base cutista, não é raro que muitos sindicalistas pensem esses eventos formativos muito mais como elementos de reforço de laços de identificação de grupo do que de educação sindical. A idéia de se “manter algum contato”, de “estar ligado”, “atuante” e de “marcar presença”, conforme captadas pelas entrevistas, está vinculada a uma proposta de se manter agregado a um grupo representativo que tenha um mínimo de coesão e de representação e que garanta a devida legitimidade diante dos trabalhadores.

Assim, entendemos, a partir das falas dos sindicalistas, que a formação sindical mostra-se uma atividade de grande importância para os quesitos legitimidade, coesão, participação coletiva, reciclagem de formas de atuação, laços de solidariedade, identificação de grupo, entre outros; porém, pode-se dizer que ela não atinge plenamente o objetivo de auxiliar nos problemas imediatos do sindicato. Com frequência os sindicalistas destacaram que a formação sindical representa um norte para a condução dos sindicatos, pois tem divulgado propostas de conduta e de crítica à conjuntura político-econômica nacional, prática que, de resto, é a tônica de todas as instâncias cutistas. Entre-

tanto, para problemas localizados e imediatos, o sindicato busca socorro em especialistas mais próximos. Assim, conforme pudemos apurar com os dirigentes sindicais, é comum que advogados do próprio sindicato auxiliem na resolução de problemas de ordem jurídica em alguma contenda com as empresas, tanto quanto a consulta a economistas que possam servir de referência para sanar dúvidas na hora da contratação coletiva. Nesses casos, têm um peso muito maior as Federações por ramo de atividade da CUT, paralelas à estrutura oficial, do que as secretarias de formação, fato ressaltado por alguns dos entrevistados

Portanto, a despeito dos esforços da CUT, a formação oferecida pela central não consegue atingir de forma completa as exigências imediatas da base. Nestes termos, foi com frequência lembrado pelos sindicalistas que a experiência era a âncora para a condução dos sindicatos. Dos dirigentes dos sindicatos entrevistados, todos foram unânimes ao afirmar que a experiência na luta sindical contava muito mais do que a formação sindical oferecida através de palestras, cursos ou seminários.

Conforme nos foi lembrado por um entrevistado, a abrangência educativa da formação cutista não consegue suprir as necessidades imediatas daqueles sindicatos cuja direção participa do movimento sindical há algum tempo. Somente a experiência conseguiria dar conta da administração formal do sindicato, quer para as dificuldades do dia-a-dia, quer para os embaraços e desavenças surgidos num processo de negociação com o patronato.

A formação conseguiria alcançar aqueles sindicalistas com pouco tempo de militância e, portanto, com pouca prática, mas manteria distante aqueles sindicalistas já habilitados de longa data na esfera sindical. Ainda, segundo podemos interpretar das entrevistas, a ação formativa da CUT, ao oferecer um “norte”, um “princípio”, tem um peso fortemente doutrinário. Essa opinião reforça-se quando se consulta o material de divulgação fornecido pela SNF. Os informativos, os artigos veiculados através da revista da SNF, os textos para debate, enfim, todo o material formativo que pudemos analisar, trazem uma matriz discursiva que preza pelo exagero no tom contestador, pela crítica ao estabelecido e, com alguma frequência, marcado por um claro discurso de inspiração socialista⁴.

Nesse aspecto fica claro o entendimento de uma ação formativa que objetiva a compactação de um modo de ação único para todos os elementos da central. Portanto, uma ação formativa que procura solidificar um *modus operandi* característico de toda a organização. Esse seria o norte da

⁴ Historicamente a CUT afirmou o seu perfil em torno da ampla mobilização dos trabalhadores nos anos 80, resultando numa contínua “estratégia de confrontação” que, com o tempo, tornou-se a “marca registrada” da central, conforme avalia Maria Hermínia Tavares de Almeida (1996: 31-2). Tal perspectiva pode ser reforçada nos trabalhos de Leôncio Martins Rodrigues (1990) e Iram Jácome Rodrigues (1997) que delineiam o momento fundador da central e seus primeiros congressos.

formação cutista: forte viés político-ideológico, envolto numa aura carregada de virtudes, de autenticidade, de legitimidade e vincada por um “*ethos* socialista” definidor de um padrão de comportamento⁵. Frise-se, porém, que a despeito dos esforços da CUT para a conquista de uma conduta unívoca, a central também procurou abarcar o quanto pôde os aspectos mais práticos da administração sindical. Entretanto, essa ação educativa não teve e não tem uma abrangência capaz de atingir a ampla gama de sindicalistas que militam baseados puramente na sua experiência particular de luta sindical. Talvez possamos concluir que nesse caso o “norte” e o “princípio” cutista já estejam arraigados há algum tempo nestes sindicalistas.

Dessa forma, a reestruturação da PNF, que se deu a partir de 1994, provocou um impacto insatisfatório na administração funcional dos sindicatos. O deslocamento do eixo temático da formação sindical cutista para assuntos mais atuais não conseguiu fugir da politização inerente à cadeia formativa. Como resultado, a administração dos problemas internos dos sindicatos, ainda que lembrada pelos formadores, manteve-se quase que exclusivamente como um assunto próprio dos dirigentes sindicais.

Portanto, faz sentido uma ação formativa que contemple a contestação política e o enfrentamento às empresas ou ao Estado, cujo resultado é a criação de um mecanismo de identificação pelo discurso de esquerda. De modo geral, a retórica de guardião da classe trabalhadora e de instrumento de defesa dos interesses da classe é um princípio que norteia todo o eixo temático da formação sindical cutista, e que, de resto, parece muito bem-vindo aos filiados: “Quando se fala no nome CUT, se fala num nome de respeito (...) porque ela tem uma força política de frente em defesa do trabalhador” (SILVA, 2000: 112-13). Essas foram as palavras usadas para justificar o interesse em participar da CUT. Dela presumimos que a ação contestadora da central reforça a sua imagem de defensora dos trabalhadores; nesse sentido, um sindicato filiado à CUT também procura captar um pouco da aura de eficácia e virtude que envolve a central. Diante da consistência de uma organização com um peso histórico e político definido como a CUT, fica difícil para um sindicato de reduzida importância agir em conformidade com seus interesses imediatos, senão aqueles de buscar um mínimo de identificação institucional para se justificar diante de seus pares.

Dessa forma, compreendemos a formação sindical politizada como reforço dos laços de identificação e da busca de legitimidade. Há uma lógica que, em certo sentido, une o sindicalismo cutista: a lógica do pertencimento. Para os sindicatos tal lógica significa contestar, posicionar-se politicamente à esquerda e, sobretudo, estar legítimo frente à

sua base, legitimidade de natureza histórica que garante respaldo na luta sindical. Porém, diante dessa lógica do “fazer parte” de algo maior, os associados vêem-se na condição de se submeter aos interesses definidos pela organização. Esse é o custo que, em geral, movimenta as engrenagens de grandes estruturas organizacionais: o custo da participação subordinada. Essa participação subalterna condiciona, dentro de certos limites, a ação sindical da base cutista.

É preciso entender, contudo, que esse condicionamento não é absoluto, a base cutista não aceita de maneira irrestrita todos os desígnios determinados pela central. Há pequenos espaços para a contestação dos planos mais específicos que brotam no âmago da CUT. Apesar do peso institucional que a central carrega, algumas brechas permitem que os seus associados deliberem com um relativo grau de autonomia. Vale lembrar que, no âmbito da formação sindical, a resistência à participação mais efetiva nos cursos e seminários promovidos pelas instâncias cutistas é, por si só, uma maneira de manter a autonomia diante da central. A confiança na prática e na experiência como elementos para a administração de seus sindicatos, é uma tentativa de contornar a autoridade da executiva cutista, que se faz presente através da formação sindical. Isto é, quando um sindicalista sustenta que a experiência serve-lhe de parâmetro para a condução de sua base, ele geralmente está se opondo ao processo de formação sindical mais específico apresentado pela central.

Como exemplo lembramos um sindicato do ramo metalúrgico da região campineira que, ao promover a formação sindical de seus membros “por conta própria”, sem prévia autorização da CUT, garante uma relativa autonomia frente ao projeto implementado pela central. Portanto, a opção pelo desenvolvimento de cursos e palestras, às margens daquilo que é definido pela organização sede, mostra que o sindicato busca alternativas mais próximas de seus interesses. Nesse caso, o dirigente do sindicato nos afirmou que essa opção se dá por divergências entre tendências. Sendo integrante da Alternativa Sindical Socialista, em oposição ao grupo majoritário, a Articulação, esse sindicato procurou excluir os seus membros da influência que, porventura, pudesse ocorrer na formação proporcionada pela CUT.

Saliente-se que, a despeito do peso institucional da central, há sindicatos que demandam maiores esforços para agir nas brechas da organização em proveito daquilo que lhes convêm. A participação associada nessas organizações não reprime a busca por maximização de interesses. Interesses que podem ser percebidos tanto na busca de legitimidade nas querelas trabalhistas, garantida pelo nome CUT, como na procura por laços de solidariedade de classe, identificação de grupo ou na sensação de pertencimento. Interesses esses que significam a perpetuação dos membros na

⁵ Tomamos de empréstimo a expressão de Leôncio Martins Rodrigues que define o “*ethos* socialista” como o elemento essencial na formação da “cultura política” da CUT (RODRIGUES, 1990:87).

direção do sindicato ou, ainda, que garantem um *status* e uma posição política privilegiada, não somente frente à sua base, mas também no nível municipal para eventuais disputas eleitorais. Em vista disso, podemos concluir que a associação com a CUT pode significar uma participação subordinada somente na medida da disposição do filiado em se manter a reboque dos projetos definidos pela central. Todavia, para os sindicatos que zelam pela sua autonomia, existem aberturas na organização cutista que aceitam com certa flexibilidade que os associados defendam causas ou modos de agir que considerem vantajosos para si próprios. Na comunhão dos interesses gerais jogam-se com os interesses específicos, permitindo que soluções negociadas promovam a maximização das demandas exclusivas da base. Mas, por outro lado, não podemos deixar de ver que essas aberturas são, em última instância, definidas antecipadamente pela CUT, com o intuito de canalizar os esforços de seus associados para objetivos que sejam da própria organização. Assim, os sindicatos cutistas poderiam demandar objetivos ou estratégias que lhe pareçam particulares, mas que nada mais são do que condutas previamente instituídas pela central.

4 Reforços e limites da coesão institucional

No início do artigo, colocamos em pauta um tema a ser discutido: os termos em que se sustenta uma possível coesão da CUT com uma amostra de sua base de sindicatos, tendo como foco empírico a formação sindical. Para caminhar nessa discussão faz-se necessário pontuar o sentido que os termos organização e instituição tomam, com alguma frequência, na literatura do gênero. De modo geral, compreendemos a organização como a estrutura propriamente dita de elementos funcionais que se realiza para a conquista de fins determinados⁶. Em primeiro lugar, tomamos como premissa que a organização abarca a relação entre a estrutura formal e o seu quadro de componentes. Em segundo lugar, a disposição das partes do quadro funcional tem por finalidade garantir a compensação dos objetivos a partir da consolidação de direitos e obrigações entre os pares que compõem o todo organizacional. Isto é, o desenho formal da estrutura organizativa garante, como sistema integrado, a busca permanente de objetivos determinados. E é sobre este desenho que o conjunto social atua de modo a compartilhar deveres e as benesses resultantes da atuação da organização.

A idéia de instituição, por sua vez, não encontra uma noção clara e unívoca entre os pesquisadores da área. Em linhas gerais, aceita-se um significado mais genérico para o termo, cuja raiz está na própria sociologia clássica que sugere uma capacidade de coação das normas, regras,

padrões de comportamento e leis. Assim, quando falamos em instituição, referimo-nos a um sistema complexo e integrado de valores e práticas sociais que interagem e se cristalizam no ambiente de relação do grupo social. Todavia, a cristalização que se estabelece a partir da conformação de práticas e valores não resulta numa completa imutabilidade da instituição. Ao contrário, as práticas e valores são relativamente permeáveis e possuem uma dinâmica própria. A cristalização, portanto, reduz-se a uma capacidade inerente da instituição de coagir o ambiente social de forma a promover uma relativa homogeneidade na aceitação e na reprodução das regras, normas de conduta e padrões de comportamento.

Essa diferenciação entre os termos organização e instituição tem por objetivo, sobretudo, destacar como a organização produz uma conformação institucional sobre os agentes em que ela atua, bem como entender como esses agentes têm capacidade de imprimir determinada dinâmica à estrutura organizacional. A compreensão desses conceitos encontra subsídio na análise de Douglas North sobre mudança institucional. Segundo esse autor, pode-se entender as instituições como “as regras do jogo em uma sociedade ou, mais formalmente, as limitações idealizadas pelo homem que dão forma à interação humana” (NORTH, 1993: 13). As instituições, para North, ao carregarem esse sentido de limitação teriam o papel de guiar a ação social no ambiente em que o agente atua, reduzindo, portanto, “a incerteza pelo fato de que proporcionam uma estrutura à vida diária” (NORTH, 1993: 14). A redução das incertezas na prática social garantiria uma relativa estabilidade ao agente e ao conjunto social, de forma a asseverar uma atuação segura na interação humana. As instituições seriam formais ao codificarem normas e regras e informais ao promoverem acordos e modos de comportamento. A formalização de padrões de relacionamento promove, em geral, a criação de organizações; mas, de modo oposto, as próprias organizações podem servir para solidificar e formalizar normas e regras. O elo que une organizações e instituições, como duas instâncias da prática social, age como uma correia de transmissão que acomoda as mudanças bruscas e absorve os impactos de um e de outro polo.

Assim, não se pode compreender a organização de maneira plena sem a análise institucional, nem tampouco se pode apreender o modo como se realiza integralmente uma instituição sem a organização a que se vincula. Mesmo no que diz respeito à instituição informal, que se realiza no nível da sutileza e aparenta independência das organizações para se promover, não parece haver autonomia plena em relação às estruturas organizacionais. Nesse caso a informalidade norteia-se pelas definições do modelo organizacional e a mudança institucional incorpora alterações produzidas nesse modelo.

A preocupação com esse viés de análise recrudesc-

⁶ Inspiram essa argumentação alguns momentos da teoria weberiana, de modo geral, e da burocracia, em particular (WEBER, 1982: 229-82).

ceu, sobretudo, nas décadas de 60 e 70. A incorporação de uma temática diversa da simples análise das organizações que se fazia nos limites da burocracia, da disfunção burocrática e da administração, veio dar renovado fôlego à problemática. É nesse contexto que podemos entender o desenvolvimento da teoria institucional em contraposição aos modelos analíticos ou prescritivos anteriores, de cunho puramente formal. Enquanto a tradicional teoria da organização procurava dar conta dos mecanismos de produtividade e eficiência, a teoria institucional, não sem a devida contribuição da sociologia clássica, sobressaiu-se como um instrumento para recriar a análise organizacional, procurando avaliar as formas de interação entre os membros da organização e entre as próprias organizações, vistas como atores políticos num contexto social condicionante⁷.

A despeito do desenvolvimento da análise institucional e das variadas tentativas de apreensão dos padrões informais dos agentes envolvidos numa interação e, ainda, guardados os limites da sutileza de tal relação, é razoável supor uma certa dificuldade de operacionalização desse arsenal interpretativo frente aos problemas de uma pesquisa. Desse modo, a interação institucional que aqui perseguimos se apresenta como um esforço para viabilizar a discussão, tendo como pré-requisitos as falas captadas no momento da pesquisa sobre formação sindical. Claro está que menos do que definir o debate pretendemos, antes, incrementá-lo, devidamente ancorado num foco empírico.

Dessa forma, ressaltamos alguns pontos que estiveram presentes nas discussões anteriores. Em primeiro lugar, compreendemos que a aliança institucional da central com seus associados não é de todo consistente. Os sindicatos apresentaram-se com um grau de autonomia que sugere um completo controle sobre os seus destinos. Essa independência sindical toma por lastro, sobretudo, o sistema jurídico que garante um sindicato livre de interferências externas. Há de se considerar que essa autonomia sindical é garantida pela própria central. Ou melhor, a central desprovida de meios de inserção no aparato sindical conforma uma postura de respeito à autonomia da base. A postura da CUT, no entanto, não significa completo afastamento de seus desejos de um controle mais definitivo sobre seus membros, o debate sobre o sindicato nacional por ramo de atividade (sindicato orgânico) prova este desejo.

De modo imediato, que instrumentos tem a central para promover a coesão institucional de seus pares? Nos limites da formalidade, a CUT garante-se através de um estatuto que lhe dá prerrogativas de mando sobre temas

⁷ Essa tendência da teoria institucional deve ser vista como uma redefinição da análise dos pesquisadores das organizações. Segundo observaram K. Thelen & S. Steinmo, esse novo institucionalismo, seguindo por novos caminhos, pretende avançar na ótica investigativa do velho institucionalismo, cujo eixo de análise optava por focar detalhadamente as diferenças e semelhanças administrativas, jurídicas e das estruturas políticas das organizações estudadas (1992: 3-4).

políticos importantes na esfera do sindicalismo. Toda a estrutura organizacional cutista – executivas estaduais, subsedes regionais, federações e confederações – corrobora mecanismos para definir caminhos e posturas político-sindicais que deixam evidente o seu peso institucional. As reuniões da base, as plenárias e os congressos, por sua vez, dotam a central de um viés democrático através do qual se conforma a aceitação de suas definições. Todavia, paralelamente a este peso institucional, devemos compreender o significado da própria CUT. Aqui se faz presente o organograma formal que promove o aparato de poder das esferas executivas nacional e estaduais. Aliado a essa CUT, que se apresenta mais tangível, está todo o complexo de tendências políticas que compõem a central. Aqui a solidez institucional da organização, que se concretiza pelos meios formais, recebe um tempero de elementos que fogem ao padrão evidente do formalismo. Apesar de procurarmos fugir da influência das tendências intra-CUT, em alguns momentos tais influências acabam pautando a ação dos sindicalistas. Ressalte-se, porém, que os instrumentos formais que garantem o poder cutista estão diretamente amarrados às correntes ideológicas internas à central.

Por outro lado, é importante salientar que a solidez de uma instituição não se realiza somente pelos meios formais, mas também informalmente. Valores, padrões de conduta, comportamentos, enfim, todos os imperativos daquilo que é instituído como elemento subjetivo de uma organização compõem a institucionalização informal. Neste item, supomos que a CUT utiliza-se de todo seu histórico de confrontação para seduzir seus associados. A aura de virtude, de autenticidade e todos os demais requisitos próprios de uma central que se coloca como oposição ao empresariado são utilizados pela CUT como elementos para promover a sedução institucional de seus membros. Essa atração pelo que chamamos “padrão CUT de comportamento” pôde ser notada pelas entrevistas de alguns sindicalistas. Sugerimos que a central elabora, de modo informal e sutil, mecanismos de identificação que complementam os interesses de sua base. Esses mecanismos de identificação sustentam uma sensação de pertencimento àqueles que congregam o sindicalismo cutista⁸.

Assim, avaliamos que a sensação de pertencimento, o *status* emprestado das virtudes cutistas (confronto, austeridade, autenticidade), a legitimidade diante dos trabalha-

⁸ Com relação à preferência dos trabalhadores pelas centrais, Adalberto M. Cardoso e Álvaro A. Comin concluem, mediante pesquisa em quatro grandes sindicatos, que a CUT leva ligeira vantagem sobre as suas rivais. Concluem ainda que o “ímpeto participativo” dos trabalhadores está associado à preferência por uma ou outra central: “... preferir a Força Sindical reduz consistentemente o ímpeto participativo dos trabalhadores, e isso tanto mais quanto o trabalhador seja de uma das categorias de referência da central. Alternativamente, preferir a CUT aumenta consideravelmente aquele ímpeto, principalmente se o trabalhador é de uma de suas categorias de referência” (CARDOSO & COMIN, 1996: 81).

dores, são meios de aceitação e reprodução daquilo que está instituído pela central. Há uma incorporação e renovação legítima daquilo que, a rigor, promove o nome CUT. Essa incorporação está em sintonia com uma institucionalização que se realiza de modo informal e sutil. É da própria reprodução simbólica da organização que falamos aqui. Ficou evidente que o peso do projeto formativo da CUT recai nesta construção institucional.

Supomos, a partir desse debate, que há na CUT uma coesão que se dá de forma subjetiva, mas que deixa espaço, na prática sindical, para consolidar momentos importantes de negação dos desígnios da central. Todavia, essa suposição não se coloca de modo definitivo. Ao contrário, os limites dessa pesquisa não nos permitem afirmar o que ocorre entre a central e toda a sua base associada. O que sugerimos, neste texto, é que há um jogo institucional que não é de todo impermeável às demandas das subunidades da organização matriz. Isto é, as formas de interação entre a periferia e o centro sofrem de tal maneira os influxos das demandas internas e externas da relação institucional, que o resultado natural é a existência de dissonâncias que não geram uma homogeneidade plena intra-CUT. Relembro aqui os sindicatos que organizaram seus próprios cursos formativos com o intuito de fugir do peso político da tendência majoritária.

Nesse sentido, sugerimos que a ação relacional entre a CUT e a amostra de sua base sindical garante uma margem de manobra satisfatória para a central, pelo menos quando se trata de levar adiante projetos de contestação de matiz mais político. Aqui, a CUT acaba servindo de referência para uma prática política que sofre a influência do ambiente conjuntural. Os fatos importantes do contexto político acabam proporcionando um incremento à central para que ela interfira sobre seus associados.

Avaliamos alguns momentos da cristalização da CUT, enquanto centro de difusão institucional. Em todos os momentos procuramos apontar as fronteiras em que ocorre a aceitação ou a resistência à central. Porém, é distinto que a sinuosidade de uma relação institucional entre dois pólos orgânicos será mais significativa quanto maior forem as variantes desse relacionamento. O viés econômico ou político está longe de esgotar toda a gama de possibilidades dessa análise. No decorrer deste trabalho optamos por apenas um ponto dessa relação (formação sindical). Entretanto, os condicionantes que permeiam a interação da organização matriz e sua base de associados são mais amplos e nem sempre claros, basta lembrar as sutilezas dos valores e comportamentos que se fixam de modo informal. Portanto, nem sempre é possível captar todo um complexo sistema de relações entre agentes que a vivem de modo demasiadamente dinâmico, assim, este trabalho compõe apenas um esforço de avaliação desse processo.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. (1996). *Crise econômica e interesses organizados*. São Paulo: EDUSP.

CARDOSO, Adalberto M. & COMIN, Álvaro A. (1996). *Padrões de representação e democracia no Brasil: um survey entre trabalhadores*. São Paulo: Relatório final de pesquisa – FAPESP/CEBRAP/USP.

CUT (s/d). *Estatuto da Central Única dos Trabalhadores*. SP: Executiva Nacional da CUT.

MANFREDI, Silvia Maria (1994). “Educação Sindical no Brasil nas Décadas de 70 e 80: A construção de um modelo próprio”. In: OLIVEIRA, C.A., MATTOSO, J.E., SIQUEIRA NETO, J.F. & OLIVEIRA, M.A. (orgs.). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta.

NORTH, Douglas C. (1993). *Instituciones, Cambio Institucional y Desempeño Económico*. Ciudad do México: Fondo de Cultura Económica.

RODRIGUES, Iram Jácome. (1997). *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT*. São Paulo: Scritta.

RODRIGUES, Leôncio Martins. (1990). *CUT: os militantes e a ideologia*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

SANTANA, Marco Aurélio, DELUIS, Neise; SOUZA, Donald Bello de (1999). *As centrais sindicais brasileiras (CUT, CGT e FS) e as mudanças no mundo da produção*. Trabalho apresentado na VI reunião da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET).

SCOTT, W. Richard (1995). *Institutions and Organizations*. London: Sage Publications.

SILVA, Vagner Luís da. (2000). *A interação entre a CUT e os sindicatos*. São Carlos/SP: Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais – UFSCar.

SNF (1999). *Política nacional de formação: história, princípios, concepção e organização nacional*. SP: CUT.

THELEN, Kathleen; STEINMO, Sven (1992). “Historical Institutionalism in Comparative Politics”. In: THELEN, Kathleen & STEINMO, Sven (org.). *Structuring Politics: historical institutionalism in comparative analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

WEBER, Max (1982). *Ensaio de Sociologia*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.

Vagner Luís da Silva, formado em História pela Universidade Estadual Paulista (UNESP), mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e doutorando em Sociologia pela Universidade de São Paulo.
Rua Virgulino de Oliveira, 215. Bairro Nova Piracicaba, Piracicaba/SP
CEP 13405-067. Tel. (19) 3413-3809.
E-mail: vagner125@bol.com.br
