

Programa de Formação da CNTE

Um novo conceito de atuação sindical
Fascículo 1



Estou/sou diretor/a do sindicato. E agora... o que fazer?

Gilmar Soares Ferreira

Com contribuição histórica de Vito Giannotti



Programa de Formação da CNTE
Um novo conceito de atuação sindical

Eixo 4 - Fascículo 1

Estou/sou diretor/a do sindicato. E agora... o que fazer?

Gilmar Soares Ferreira

Com contribuição histórica de Vito Giannotti

1ª Edição

Brasília, DF
CNTE/ESFORCE
2015

© 2015 CNTE

Qualquer parte deste caderno pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.

Disponível também em: <http://cnte.org.br/index.php/secretarias/formacao.html>

Coordenador e responsável pelo texto: Gilmar Soares Ferreira - Secretário de Formação

Coautoria: Vito Giannotti (NPC)

Projeto Editorial e Gráfico: Núcleo Piratininga de Comunicação (NPC)

Diagramação / Produção Gráfica: Daniel Costa

Ilustrações: Carlos Latuff

Revisão: Sheila Jacob

1ª Edição 2015

Prefixo Editorial: 64766

Número ISBN: 978-85-64766-14-3

Título: Estou/sou diretor/a do sindicato. E agora... o que fazer?

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Ferreira, Gilmar Soares.

Estou/sou diretor/a do sindicato. E agora... o que fazer? / Gilmar Soares Ferreira, com contribuição histórica de Vito Giannotti. – Brasília/DF: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, 2015.

36 p. — (Formação de dirigentes sindicais, eixo 4, fascículo 1)

ISBN: 978-85-64766-14-3

1. Educação Sindical. 2. Formação Sindical. 3. Política de Formação, Sindicalismo.
I. Título. II. Série. III. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação.

CDU: 331.36-057.184

Gestão 2014/2017

Direção Executiva da CNTE

Presidente

Roberto Franklin de Leão (SP)

Vice-Presidente

Milton Canuto de Almeida (AL)

Secretário de Finanças

Antonio de Lisboa Amancio Vale (DF)

Secretária Geral

Marta Vanelli (SC)

Secretária de Relações Internacionais

Fátima Aparecida da Silva (MS)

Secretário de Assuntos Educacionais

Helene Manoel Gomes de Araújo Filho (PE)

Secretário de Imprensa e Divulgação

Joel de Almeida Santos (SE)

Secretário de Política Sindical

Rui Oliveira (BA)

Secretário de Formação

Gilmar Soares Ferreira (MT)

Secretária de Organização

Marilda de Abreu Araújo (MG)

Secretário de Políticas Sociais

Antonio Marcos Rodrigues Gonçalves (PR)

Secretária de Relações de Gênero

Isis Tavares Neves (AM)

Secretário de Aposentados e Assuntos Previdenciários

Joaquim Juscelino Linhares Cunha (CE)

Secretário de Assuntos Jurídicos e Legislativos

Francisco de Assis Silva (RN)

Secretária de Saúde dos(as) Trabalhadores(as) em Educação

Maria Antonieta da Trindade (PE)

Secretária de Assuntos Municipais

Selene Barboza Michielin Rodrigues (RS)

Secretário de Direitos Humanos

José Carlos Bueno do Prado - Zezinho (SP)

Secretário de Funcionários

Edmilson Ramos Camargos (DF)

Secretária de Combate ao Racismo

Iêda Leal de Souza (GO)

Secretária Executiva

Claudir Mata Magalhães de Sales (RO)

Secretário Executivo

Marco Antonio Soares (SP)

Secretário Executivo

Cleitton Gomes da Silva (SP)

Secretária Executiva

Maria Madalena Alexandre Alcântara (ES)

Secretária Executiva

Paulina Pereira Silva de Almeida (PI)

Secretário Executivo

Alvisio Jacó Ely (SC)

Secretária Executiva

Rosana Souza do Nascimento (AC)

Secretária Executiva

Candida Beatriz Rossetto (RS)

Secretário Executivo

José Valdivino de Moraes (PR)

Secretária Executiva

Lirani Maria Franco (PR)

Secretária Executiva

Berenice D'Arc Jacinto (DF)

Secretário Executivo

Antonio Júlio Gomes Pinheiro (MA)

Coordenador do DESPE

Mário Sérgio Ferreira de Souza (PR)

SUPLENTES

Beatriz da Silva Cerqueira (MG)

Carlos Lima Furtado (TO)

Elson Simões de Paiva (RJ)

Francisca Pereira da Rocha Seixas (SP)

João Alexandrino de Oliveira (PE)

Maria da Penha Araújo (João Pessoa/PB)

Marilene dos Santos Betros (BA)

Miguel Salustiano de Lima (RN)

Nelson Luis Gimenes Galvão (São Paulo/SP)

Rosilene Correa Lima SINPRO (DF)

Ruth Oliveira Tavares Brochado (DF)

Suzane Barros Acosta (Rio Grande/RS)

Veroni Salete Del'Re (PR)

CONSELHO FISCAL - TITULARES

José Teixeira da Silva (RN)

Ana Cristina Fonseca Guilherme da Silva (CE)

Flávio Bezerra da Silva (RR)

Antonia Benedita Pereira Costa (MA)

Gilberto Cruz Araujo (PB)

CONSELHO FISCAL - SUPLENTES

Rosimar do Prado Carvalho (MG)

João Correia da Silva (PI)

João Marcos de Lima (SP)

Endereço CNTE

SDS Ed. Venâncio III, salas 101/108, Asa Sul, CEP 70393-900, Brasília, DF, Brasil.

Telefone: + 55 (61) 3225-1003 Fax: + 55 (61) 3225-2685

E-mail: cnte@cnte.org.br » www.cnte.org.br

Entidades Filiadas à CNTE:

SINTEAC/AC	Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Acre
SINTEAL/AL	Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Alagoas
SINTEAM/AM	Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado do Amazonas
SINSEPEAP/AP	Sindicato dos Servidores Públicos em Educação do Amapá
APLB/BA	Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado da Bahia
ASPROLF/BA	Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Lauro de Freitas/Bahia
SIMMP/BA	Sindicato do Magistério Municipal Público de Vitória da Conquista
SISE/BA	Sindicato dos Servidores em Educação no Município de Campo Formoso - Bahia
SISPEC/BA	Sindicato dos Professores da Rede Pública Municipal de Camaçari
APEOC/CE	Associação dos Professores de Estabelecimentos Oficiais do Ceará
SINDIUTE/CE	Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação do Ceará
SAE/DF	Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar no Distrito Federal
SINPRO/DF	Sindicato dos Professores no Distrito Federal
SINDIUPES/ES	Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Espírito Santo
SINTEGO/GO	Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Goiás
SINPROSEMMA/MA	Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica das Redes Públicas Estadual e Municipais do Estado do Maranhão
SINTERPUM/MA	Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Timon/MA
Sind-UTE/MG	Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais
FETEMS/MS	Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul
SINTEP/MT	Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Público de Mato Grosso
SINTEPP/PA	Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará
SINTEM/PB	Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa
SINTEP/PB	Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado da Paraíba
SIMPERE/PE	Sindicato Municipal dos Profissionais de Ensino da Rede Oficial de Recife
SINPC/PE	Sindicato dos Professores do Município do Cabo de Santo Agostinho
SINPMOL/PE	Sindicato dos Professores da Rede Municipal de Olinda
SINPROJA/PE	Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município do Jaboatão dos Guararapes
SINTEPE/PE	Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Pernambuco
SINPROSUL/PI	Sindicato dos Professores Municipais do Extremo Sul do Piauí
SINTE/PI	Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica Pública do Piauí
APP/PR	APP Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná
SISMMAC/PR	Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba
SISMMAR/PR	Sindicato Dos Servidores do Magistério Municipal de Araucária
SINTE/RN	Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública do Rio Grande do Norte
SINTERO/RO	Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado de Rondônia
SINTER/RR	Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Roraima
APMI/RS	Sindicato dos Professores da Rede Pública de Ijuí
CPERS/RS	Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul - Sindicato dos Trabalhadores em Educação
SINPROCAN/RS	Sindicato dos Professores Municipais de Canoas
SINPROSM/RS	Sindicato dos Professores Municipais de Santa Maria
SINTERG/RS	Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Rio Grande
SINTE/SC	Sind. dos Trab. em Educação da Rede Pública de Ensino do Estado de Santa Catarina
SINDIPEMA/SE	Sindicato dos Profissionais de Ensino do Município de Aracaju
SINTESE/SE	Sind. dos Trab. em Educação Básica da Rede Oficial de Sergipe
AFUSE/SP	Sindicato dos Funcionários e Servidores da Educação
APEOESP/SP	Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo
SINPEEM/SP	Sindicato dos Profissionais em Educação no Ensino Municipal de São Paulo
SINTET/TO	Sindicato dos Trabalhadores em Educação no Estado do Tocantins

SUMÁRIO

	Apresentação	6
	Introdução	7
1	Sindicato. O que é isso?	9
	<i>A) Origem dos sindicatos no mundo</i>	<i>10</i>
	<i>B) Origem dos sindicatos no Brasil</i>	<i>14</i>
	<i>C) Exigências para ser Dirigente Sindical</i>	<i>17</i>
2	O diretor do sindicato deve ser um pesquisador	19
3	O que implica ser diretor/a de um Sindicato	22
4	Desafios de um/a diretor/a de Sindicato, de Federação ou Confederação	27
5	Você que é da diretoria do sindicato, em que pode ajudar?	28
6	Relação do diretor/a com os/as companheiros/as de trabalho	29
7	É dia de Assembleia Geral, como posso ajudar?	30
8	Qual a postura de um/a diretor/a na Assembleia e instâncias de decisão?	31
9	O que fazer ao assumir uma secretaria na diretoria do sindicato ...	32
10	Como organizar o local, o espaço do Sindicato?	33
	<i>A) Como receber os filiados na sede do sindicato</i>	<i>34</i>
	<i>B) As leis que um/a diretor/a precisa conhecer bem</i>	<i>34</i>
	<i>C) Cuidados na organização de um sindicato</i>	<i>35</i>
	<i>D) Preocupação com a comunicação</i>	<i>35</i>

APRESENTAÇÃO

Por mais que um sindicato ou federação se preocupe com a formação de dirigentes sindicais, é comum que alguém que não teve participação anterior em cargos de direção se apresente para assumir sua condição de dirigente, a serviço do sindicato como integrante da diretoria, e fique inicialmente perdido na sua função.

Isso é normal, pois a consciência de classe, a consciência do que é ser um/a diretor/a do sindicato, requer tempo, dedicação, leituras e presença nas mobilizações da categoria.

Vivemos tempos em que pessoas que se dispõem a ser dirigentes políticos e sociais são requisitadas para assumir posições nos legislativos, executivos e até no judiciário. Mas, às vezes, há lacunas nas direções dos sindicatos que precisam ser preenchidas.

A CNTE, com seu Programa de Formação de Dirigentes, proporciona às entidades ações de formação capazes de ajudar a antever estes problemas. Neste sentido, a CNTE apresenta este fascículo com o título: ESTOU/SOU DIRETOR/A DO SINDICATO. E AGORA... O QUE FAZER?

Este fascículo é um instrumento de formação inicial e complementar de novos/as diretores/as que se dispõem a compor uma direção sem ter a vivência para enfrentar este desafio. Sabemos que a formação profissional dos educadores, seja a nível médio (funcionários/as de escola), ou de nível superior (professores/as), não supre esta necessidade, a da formação política. Não tem, no currículo, os fundamentos e a história da luta sindical, social e de todo o povo.

Compor a direção de um sindicato é, assim, um ato de coragem e um desafio imenso. Saber o que é ser/estar diretor do sindicato leva tempo. Muitos destes/as diretores/as não estão liberados para exercer suas novas funções, o que torna mais difícil sua formação. Este fascículo quer fazer se aproximar e entrosar aqueles/as que se colocam a serviço da direção do sindicato, para alertar, apontar posturas, cuidados e atitudes necessárias aos/às novos/as diretores/as.

Se você está disposto a lutar na linha de frente da categoria e quer fazer de tudo para que avancemos nas conquistas de direitos, PARABÉNS, VAMOS NESSA!

Vamos seguir juntos. Este fascículo vai ajudar neste início de caminhada.

Quem é novo na luta, saiba que é só o início. A luta não acaba, nunca!

Enquanto houver vida, haverá luta! Por isso, não desanimamos. Viva a nossa luta coletiva!

Boa Leitura.

A Direção

INTRODUÇÃO

O Brasil vem passando por diversas transformações. Isto não dá para negar. Tais transformações são resultados de intensas lutas e confrontações de projetos diferentes entre si.

Os/as trabalhadores/as, quase sempre na história do Brasil, sofreram a repressão na tentativa de organização da sua luta.

Nos últimos 40 anos, graças ao movimento democrático, sindical e social, conquistamos a liberdade de organização política, mas com fortes dificuldades na organização da classe trabalhadora.

Fato é que, numa grande movimentação, muitos dirigentes sociais e sindicais assumem postos em cargos executivos e legislativos.

Este fato abriu uma lacuna na organização sindical.

Acontece que, em vários casos, companheiros/as que não têm consciência do que é ser dirigente sindical vêm ocupando espaços nas direções dos sindicatos.

Esse caderno pretende ajudar a superar este problema.

Aqui, neste fascículo, queremos responder estas perguntas: O que é ser Dirigente Sindical? O que devemos fazer? Como ser um bom dirigente sindical HOJE?



1

SINDICATO

O que é isso



Há muitas perguntas relacionadas a este assunto.
Vamos conversar a respeito.

- 1 O que é um SINDICATO
- 2 O que faz um SINDICATO
- 3 Qual o objetivo-fim do SINDICATO
- 4 Qual seu papel de REPRESENTANTE



Ao falar de SINDICATO,
logo vem à nossa mente um monte de coisas.

Sabemos que:

- O SINDICATO tem um **Estatuto**.
- Tem um **Regimento Interno**.
- Tem uma **Organização Administrativa**.
- Tem uma **Ação e uma Concepção Política**.
- Tem uma série de **Lutas** a fazer.

Mas... disso tudo, qual é o centro da finalidade de um SINDICATO



Para responder a todas estas questões e depois exercer suas funções de um BOM dirigente sindical, você precisa saber de algumas coisas.
Assim, vamos conversar juntos sobre:

- Quando e por que nasceram os sindicatos?
- Quais as lutas que fizeram no MUNDO e... no BRASIL?
- Exigências para ser dirigente sindical

A ORIGEM DOS SINDICATOS NO MUNDO

A classe operária nasceu por volta de 200 anos atrás. Podemos dizer que começou a existir em 1800. Claro que não foi no dia 1º de janeiro daquele ano. É só para termos uma ideia geral. Até 1750/1790 o trabalho nas cidades era feito em galpões com algumas dezenas de trabalhadores. Eram usadas ferramentas manuais e pequenas máquinas primitivas movidas com a força das águas ou com os pés e mãos de homens e mulheres.

No final do século 18, nas vésperas de 1800, aconteceu o que ficou conhecido como a revolução industrial. Ou seja, entrou a máquina movida a vapor e isso permitiu a introdução de novas máquinas a cada dia. Foi a passagem gradual da manufatura para a indústria.

O pequeno barracão de poucos trabalhadores se transformou em imensas construções cheias de máquinas e de gente. Nascem os operários. Os que operam máquinas. As chaminés, de onde saía a fumaça do carvão queimado, que produzia o vapor e que movia as máquinas, são o símbolo desta revolução.

Esta revolução aconteceu na Europa e logo depois nos Estados Unidos. Toda a riqueza que estes países tinham roubado da América Latina e do resto do mundo foi usada para investir em novas descobertas técnicas e na criação de imensos parques industriais.

E assim nasceram as fábricas... E assim nasceu a classe operária.

E qual era a condição de vida desses milhões de trabalhadores das fábricas? A pior que podemos imaginar. A classe operária demorou algumas décadas para criar suas primeiras associações e seus sindicatos para se defender. Os patrões impunham suas leis. Do começo da industrialização até por volta de 1850, podemos dizer que não havia nenhuma lei para a classe operária.

A filosofia política que dominava a cabeça da burguesia europeia e norte-americana era o liberalismo. Liberalismo, nos livros, significava liberdade total às forças produtivas: capital e trabalho. Na prática, significava liberdade aos patrões para poderem explorar os trabalhadores, sem limite.



A VIDA NAS FÁBRICAS... HÁ 200 ANOS

Quantas horas se trabalhava? E os salários ?

RESPOSTA:

Quantas horas o patrão queria e o patrão pagava quanto queria pelo trabalho. E ele queria o máximo de horas e o mínimo de salário. Até os operários morrerem de cansaço. Eram 12, 15 e até 18 horas por dia e por um salário de fome. E isso era repetido durante 365 dias por ano... até a pessoa morrer de fome, cansaço e miséria.

NO INÍCIO DA EXPLORAÇÃO CAPITALISTA, aos trabalhadores não eram permitidos direitos, apenas deveres. Deveres que custavam a saúde e a vida de milhões de homens, mulheres e crianças. Era o reino da sociedade burguesa. Uma sociedade organizada de acordo com os interesses dos donos das fábricas, lojas, armazéns, bancos, transportes e de tudo mais.

Os locais de trabalho eram terra de ninguém. Não existiam leis. O Estado não admitia fazer leis que regulamentassem as relações entre capital e trabalho. Era a filosofia política chamada de liberal a serviço do lucro do capital.

DEPOIS DA EXPLORAÇÃO NA FÁBRICA, o trabalhador enfrentava mais um martírio, agora em casa. Cansado, sujo e sem roupas para trocar, via a família passar todo tipo de necessidade, inclusive fome. E era esse trabalhador atormentado, cansado e ferido que voltava, no dia seguinte, para a fábrica. Ainda mais cansado e ferido na sua condição humana.

E não havia a quem recorrer. A sociedade reconhecia o direito de associação e organização a qualquer cidadão, menos aos **OPERÁRIOS**. Qualquer tipo de união e associação lhes era proibida.

**E COMO A CLASSE OPERÁRIA REAGIU?
POUCO A POUCO COMEÇOU A RECLAMAR E A EXIGIR NÃO MORRER.**

NÃO MORRER de tanto trabalhar;

NÃO MORRER de fome e NÃO MORRER de acidente de trabalho.

A primeira exigência foi a redução das horas de trabalho.

Em todos os países onde havia fábricas e oficinas, os operários organizaram revoltas exigindo a diminuição da jornada. Foram muitas greves, muitos levantes e houve muita repressão por parte da polícia a serviço dos patrões.

INGLATERRA, PAÍS ONDE NASCEM OS SINDICATOS

A Inglaterra foi o país onde começou a industrialização. Ela tinha acumulado muito ouro, prata e produtos das Américas, durante três séculos. Muita pirataria, muitas chacinas de povos inteiros e roubos de todo tipo tinham permitido uma grande acumulação de riquezas neste país. Desta acumulação nasceu o país mais industrializado do mundo.

Primeiro eram saques a armazéns de comida,

depois começaram a fazer “Marchas da Fome”. Em 1819 começaram manifestações e comícios, sempre com repressão, prisões e mortes. Escondidos, de forma clandestina começaram a se formar uniões e associações operárias. Ao mesmo tempo os trabalhadores começavam a exigir **DIREITOS** que não eram nem pensáveis, ou seja, direitos políticos.

As reivindicações já não eram somente pela redução da jornada. Os operários ingleses exigiam o direito ao voto universal secreto e vários direitos sociais, como escola gratuita para todos.

**Em
1842**

No norte da Inglaterra, acontece a primeira greve geral da história. A principal exigência era a redução da jornada de trabalho.

**Em
1847**

O parlamento inglês aprova uma lei que estabelece o limite da jornada para o adulto em dez horas diárias. A lei passa a vigorar no dia 1º de maio de 1848.

NA FRANÇA E NA PRÚSSIA HÁ ATÉ GREVE GERAL

A França também era um país com uma forte industrialização. Em 1850, havia mais de quatro milhões e meio de operários. No ano de 1840, uma greve de mais de cem mil operários agitou o país, sobretudo a capital, Paris.

A sua principal reivindicação era a jornada de trabalho de 10 horas diárias. A burguesia fez uma enorme gritaria. Jornais falavam em conspiração externa. Sindicatos começavam a existir nos países industrializados. A história de sempre. Quando o trabalhador se mexe contra uma injustiça é agitador e baderneiro, mas o patrão que comete a injustiça é gente de bem.

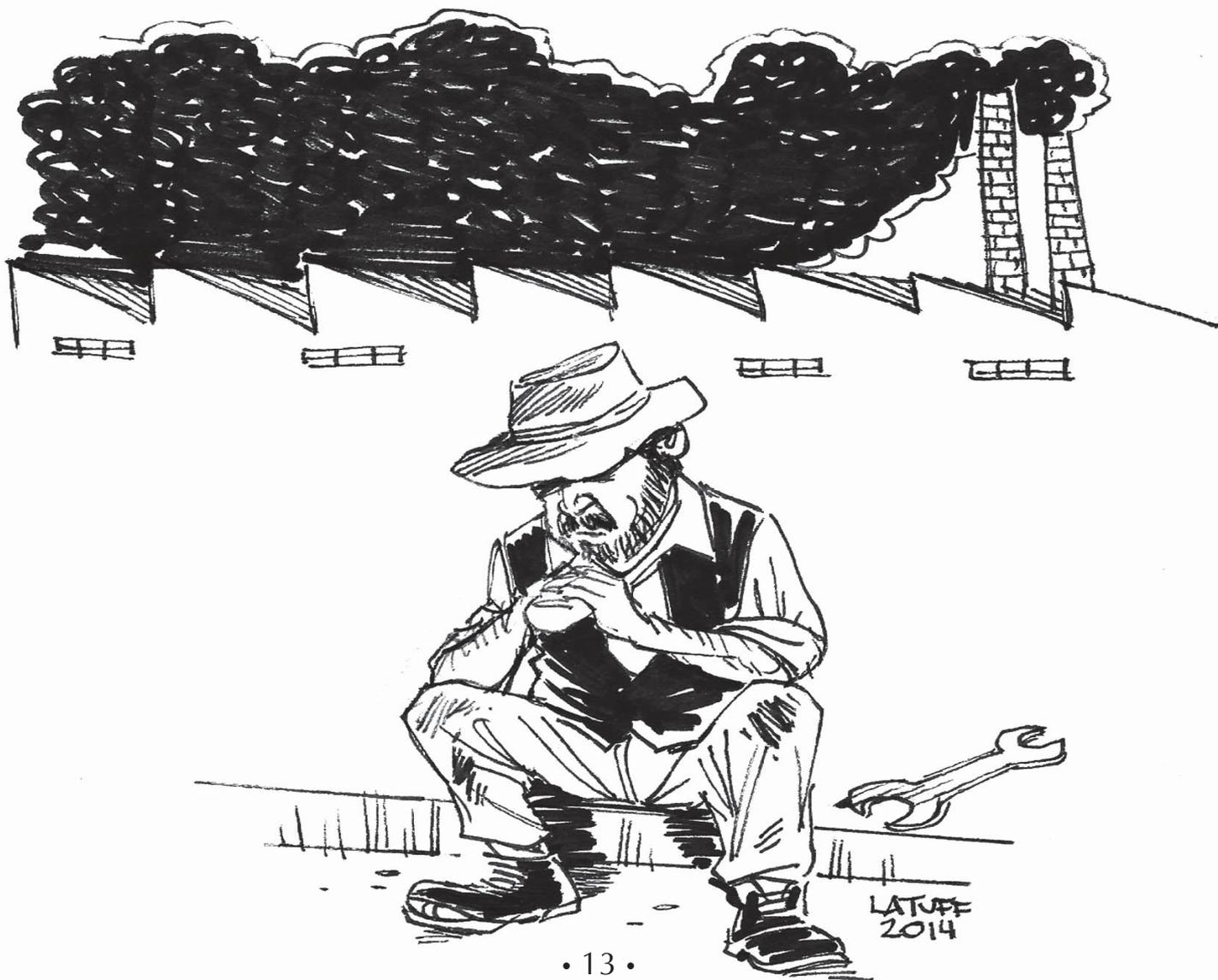
Em 1847, a França viveu um período de grande crise econômica. Na Prússia, os mineiros lideraram uma primeira **GREVE GERAL**. Em 1864 é criada a **ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL dos TRABALHADORES**.

Desde 1860, na Inglaterra e Alemanha começam a ser reconhecidos alguns **DIREITOS DOS TRABALHADORES**. Primeiro o direito de livre associação e em seguida alguns outros sobre horário e condições de trabalho. Na Alemanha começou a se falar no direito à assistência médica para quem trabalhava. Mas a questão tabu era a jornada de trabalho. O patrão não queria saber da redução para 8 horas.

Nos EUA, em 1886, em Chicago houve a famosa GREVE GERAL pelas 8 horas. A repressão foi violenta, mais de 100 mortos e 5 enforcados. Sem estes MÁRTIRES DE CHICAGO não haveria as 8 horas no mundo.

FICOU A LIÇÃO:

sem a luta dos sindicatos, estaríamos ainda nas condições de 200 anos atrás.



B ORIGEM DOS SINDICATOS NO BRASIL

O nascimento da classe operária no Brasil (1850-1900)

A industrialização no Brasil começou cem anos depois da industrialização dos países europeus. Assim, podemos dizer que a indústria, no mundo, tem pouco mais de dois séculos e, no Brasil, pouco mais de um século. Em 1900, existiam no Brasil aproximadamente 80

mil trabalhadores urbanos. A classe operária era pouco numerosa, pois a industrialização ainda era pequena. Nos países da Europa e nos Estados Unidos havia várias dezenas de milhões de operários. Até no Japão, no começo do século 20, havia vários milhões de operários.

Uma industrialização a passos de tartaruga



Com as riquezas de uma terra em que “se plantando tudo dá” e com milhões de escravos à disposição, os senhores de terras não precisavam se preocupar com a construção de fábricas. A lógica da colonização portuguesa era a de simplesmente extrair matérias-primas para exportar. Ou seja, pilhagem para beneficiar a “mãe pátria”.



Foi por isso que o Brasil, mesmo depois de 1900, por vários anos, permaneceu sendo um país agrícola voltado para a exportação. Sua economia era baseada na exportação dos seus produtos primários: cana, café, cacau, algodão, borracha, madeiras, etc.



As primeiras fábricas que surgiram no Brasil foram criadas para o setor têxtil. Muitos eram os que trabalhavam nos portos e nos arsenais da Marinha. Depois, foi a vez das fábricas de bebidas e comida. As máquinas destas fábricas vinham todas do exterior. Eram pagas com o suor dos trabalhadores dos ricos cafezais do Sul, ou dos que trabalhavam nas grandes fazendas de cana-de-açúcar e de algodão do Norte e Nordeste.

Da escravidão africana à imigração europeia

Os primeiros pólos industriais do Brasil localizaram-se no Rio de Janeiro, a capital; em Juiz de Fora (MG) e, logo em seguida, em São Paulo. De 1875 a 1914 chegaram ao Brasil 4,5 milhões de imigrantes: italianos, portugueses, espanhóis, alemães, sírio-libaneses e em seguida, japoneses, poloneses e ucr-

nianos. Aqui no Brasil, além do Rio de Janeiro, São Paulo e Juiz de Fora, novas indústrias começavam a aparecer em Recife, Porto Alegre, Curitiba e Belém. Em menor escala, se implantou uma incipiente indústria têxtil em Maceió (AL), Aracaju (SE) e em cidades do interior e na capital do Maranhão, São Luis.

As condições de trabalho para os primeiros operários das fábricas, para os portuários e os trabalhadores da construção civil eram péssimas. Exatamente iguais às de cem anos antes na Inglaterra. Jornada de trabalho sem limite: 12h, 14h, 16h ou mais. Sem descanso semanal. Sem férias. Um trabalho que esgotava qualquer um.

O ambiente daquelas fábricas, movidas a vapor, era completamente nocivo à saúde. Insalubre. Umidade, fumaça de carvão, vapor vazando e uma alimentação de miséria eram o caldo ideal para a

tuberculose e outras doenças infecciosas, como o tifo e a cólera. Em 1910, nas fábricas de São Paulo, a idade média de vida do trabalhador chegava a 19 anos.

Um levantamento da Prefeitura de Londres, de 1810, nos diz que nas fábricas da cidade até crianças com 5 anos de idade já trabalhavam.

Em 1819, a média de vida dos operários ingleses era de 21 anos. Em São Paulo e no Rio de Janeiro, em 1910, também havia, nas fábricas, crianças de 7, 6 e até 5 anos.

DIANTE DESTA SITUAÇÃO OS TRABALHADORES REAGIAM E LUTAVAM.

O COMEÇO DA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

Aqui no Brasil, como na Europa cem anos antes, na prática, os operários eram proibidos de criar organizações para se defender coletivamente. Cada trabalhador só podia se relacionar com seu patrão. Se não, estaria pressionando e forçando o patrão, o "capital". Desta forma, não se podia organizar associações, ligas, uniões ou sindicatos.

Os patrões brasileiros seguiam a mesma visão do velho liberalismo. Não admitiam nenhuma organização de trabalhadores e nenhuma regulamentação em lei de direito conquistado. As únicas leis que existiam eram repressivas, e iam da simples prisão à expulsão dos imigrantes considerados indesejáveis.

Mas os operários das fábricas brasileiras já tinham visto o exemplo de lutas, greves e conquistas nos seus países de origem, e logo entraram em confronto com o liberalismo defendido pela burguesia brasileira. Propunham uma nova visão política, defendida pelos seguidores do anarquismo e do socialismo. Uma visão centrada nos trabalhadores e em seus direitos. Uma visão totalmente oposta à visão liberal. Para o anarquismo e o socialismo, a construção da sociedade com a qual sonhavam começava pela luta operária nas fábricas. Por melhores salários e liberdade.

Assim, rapidamente, em 1900, os trabalhadores das fábricas brasileiras já começavam a se organizar em sindicatos, a fazer greves e a lutar por uma nova sociedade; justa, livre e igualitária. Foi assim que nasceram os primeiros Partidos Socialistas.

AS PRIMEIRAS GREVES E LUTAS OPERÁRIAS NO BRASIL

A primeira greve organizada da qual temos notícia, no Brasil, foi a dos gráficos de três jornais diários do Rio de Janeiro, em 1858. Em 1863, os ferroviários da mesma cidade fizeram uma greve por aumento de salário e melhores condições de trabalho. Em 1877, aconteceu a greve dos portuários de Santos (SP) que,

logo em seguida, criaram a Sociedade União Operária. O porto de Santos, o principal porto de exportação de café, foi palco das primeiras greves no país. Em 1897, uma greve de 15 dias parou a cidade inteira e só acabou com a intervenção da polícia e do Exército. Nesta época, o café representava 75% das exportações totais do país.

As razões das greves eram iguais às das greves da Europa:

- A** SALÁRIO: aumento de salário para não se morrer de fome.
- B** HORÁRIO: redução da jornada para 8 horas.
- C** CONDIÇÕES DE VIDA: fim dos acidentes de trabalho.

Estas foram as primeiras reivindicações comuns aos trabalhadores brasileiros, no fim do século 19. Muita coisa foi conquistada com greves, barricadas, manifestações e muita luta.



C EXIGÊNCIAS PARA SER DIRIGENTE SINDICAL

Agora que você já sabe da origem, da história dos sindicatos de luta, você precisa saber que:
SINDICATO É PARA LUTAR POR DIREITOS!

- ✓ O sindicato existe para **LUTAR** por direitos;
- ✓ O sindicato existe para **DEFENDER** direitos;
- ✓ O sindicato existe para **AMPLIAR** estes direitos.

Os direitos são individuais e coletivos. Entretanto, você precisa conhecer e lutar primeiramente pelo direito coletivo.

Não há problema que o seu direito seja referência para você fazer a luta de todos.

Mas, no sindicato, o/a dirigente, o/a diretor/a tem que entender uma coisa:

A **LUTA PRIMEIRA** do sindicato é...

PELO **DIREITO COLETIVO**, direito da maioria.

PAUTAR-SE PELO DIREITO É ALGO DESAFIADOR.

O dirigente que fecha os olhos para o direito coletivo e busca favorecer suas questões pessoais em primeiro lugar não é digno de ser dirigente político no sindicato.

PELA BREVE HISTÓRIA DA ORIGEM DOS SINDICATOS CONCLUÍMOS QUE:

A meta da luta sindical é conquistar, defender, ampliar e combater quem desrespeita os direitos.



Para esta tarefa, o dirigente sindical precisa de muita DEDICAÇÃO, ESTUDO, PESQUISA E DIÁLOGO COM A BASE.

Mas, precisamos estar atentos para diferenciar o que é um direito real e o que às vezes não é bem um direito. Por isso, precisamos estudar, pesquisar e debater coletivamente. Nem sempre as respostas ao coletivo dos/as trabalhadores/as será SIM. Às vezes, o/a dirigente sindical precisa ter a coragem de dizer o NÃO, quando a exigência não for bem comprovada. Mas isso sempre será feito com muito estudo e diálogo

com todos os trabalhadores. Às vezes, o/a dirigente sindical terá que dar mais peso e priorizar reivindicações coletivas e deixar para um segundo momento o encaminhamento de outras reivindicações individuais.

Nos capítulos a seguir, vamos aprofundar as reflexões sobre a postura do dirigente sindical, do/a diretor/a sindical que não abre mão de organizar a categoria para a luta por direitos.

2

O diretor do Sindicato deve ser um pesquisador

Paulo Freire, ao falar da necessidade de o educador estar sempre em busca do conhecimento, em seu livro *Pedagogia da Autonomia*, escreveu sobre a “**CURIOSIDADE EPISTEMOLÓGICA**”.

O que Paulo Freire quer dizer com “curiosidade epistemológica”? Ele classificou esta postura como a da criança que não se sente sossegada. A criança, em sua fase de maior necessidade de saber das coisas,

não se sente saciada somente com o ver. Ela quer tocar, desconstruir a coisa, mesmo vendo alguém que faz e como faz. Ela pergunta se alguém no passado já fez assim. Pergunta tudo.

Assim também tem que ser o dirigente sindical. Alguém que não descansa na procura de saber sempre mais. E, se tem dúvida, estuda até compreender.

O diretor do Sindicato é alguém antenado aos acontecimentos do mundo. Sua postura diante dos fatos é de **INVESTIGAÇÃO**. Ele procura saber se tem mais de uma versão para as

coisas. Ele procura saber como pensa a classe trabalhadora. Ao ter esta postura, exercita a curiosidade epistemológica como nos afirma Paulo Freire.

Elogio do Aprendizado

Bertolt Brecht

Aprenda o mais simples!

Para aqueles cuja hora chegou

Nunca é tarde demais!

Aprenda o ABC; não basta, mas aprenda!

Não desanime! Comece! É preciso saber tudo!

Você tem que assumir o comando!

Aprenda, homem no asilo!

Aprenda, homem na prisão!

Aprenda, mulher na cozinha!

Aprenda, ancião!

Você tem que assumir o comando!

Frequente a escola, você que não tem casa!

Adquira conhecimento, você que sente frio!

Você que tem fome, agarre o livro: é uma arma.

Você tem que assumir o comando.

Não se envergonhe de perguntar, camarada!

Não se deixe convencer!

Veja com seus próprios olhos!

O que não sabe por conta própria, não sabe.

Verifique a conta.

É você que vai pagar.

Ponha o dedo sobre cada item

Pergunte: o que é isso?

Você tem que assumir o comando.

Essa CURIOSIDADE, hoje, exige que a gente fique ligado no que é divulgado pela MÍDIA. A mídia empresarial, comercial, tem lado. Esse lado é sempre o lado dos donos dessa mídia. Por isso devemos... sempre duvidar, pesquisar as “verdades” da mídia deles.

POR QUÊ?

Porque a mídia tem dono. E dono tem sua classe. Ou seja, tem interesse de classe. Não há neutralidade. Nenhuma imparcialidade.

Diante de um acontecimento, o diretor do sindicato não fica na superficialidade das informações dos grandes meios de comunicações. Ele não fica só com a informação de um único meio de informação. Ele/a deve ver, ler, ouvir vários meios de comuni-

cação. Deve conhecer as diferentes versões dadas ao mesmo fato. O objetivo neste exercício é juntar elementos que são ocultados quando da divulgação dos fatos, que sempre reflete os interesses de classe dos donos do meio de comunicação.

Para o dirigente sindical não bastam simples informações. Ele precisa ter postura de investigador, de pesquisador. Uma postura crítica, no sentido de analisar, conferir, se certificar. Ele vai às raízes do fato para poder “desvelar”, isto é, tirar o véu que encobre a realidade dos fatos.

O Diretor/Dirigente do Sindicato tem o desafio de conhecer profundamente e estudar os vários assuntos que estão sendo tratados. Precisa ser um dirigente que

sabe argumentar com as visões simplistas e superficiais dos fatos. Um dirigente que age assim será um ponto de referência seguro para os companheiros.

3

O que implica ser diretor/a de um Sindicato

Alguém que está na direção do sindicato, ou Federação ou seção regional, é alguém que deve ser referência para a categoria. Isto é, alguém que possa

ser representante de todo o coletivo. Alguém que tenha a confiança dos trabalhadores e dos companheiros que estão na mesma direção que ele.

Vimos que o/a dirigente sindical é alguém que saiba o que é o sindicato ou federação e a luta da classe trabalhadora.

MAS, EXIGE-SE MUITO MAIS DE UM BOM DIRIGENTE/DIRETOR DO SINDICATO:

- 1 **É ALGUÉM QUE TEM CORAGEM** para enfrentar situações de constrangimento que os/as trabalhadores/as sofrem no local de trabalho
...alguém que **NÃO TEM MEDO** de conflito.
- 2 **É ALGUÉM QUE REPRESENTA OS SINDICALIZADOS FRENTE À SOCIEDADE e ÀS AUTORIDADES**
- 3 **É ALGUÉM QUE CONHECE DIREITOS E LEIS.**
É alguém que, ao ser indagado sobre algum direito ou alguma questão, se não souber responder na hora, vai atrás.

Vai pesquisar, vai estudar para dar sua resposta mais tarde.

Aqui reside um detalhe central na vida de um dirigente sindical: o diretor do sindicato não precisa saber de tudo, mas precisa ter a

postura de representante, que corre atrás, que pauta os assuntos, que orienta as reflexões da categoria.

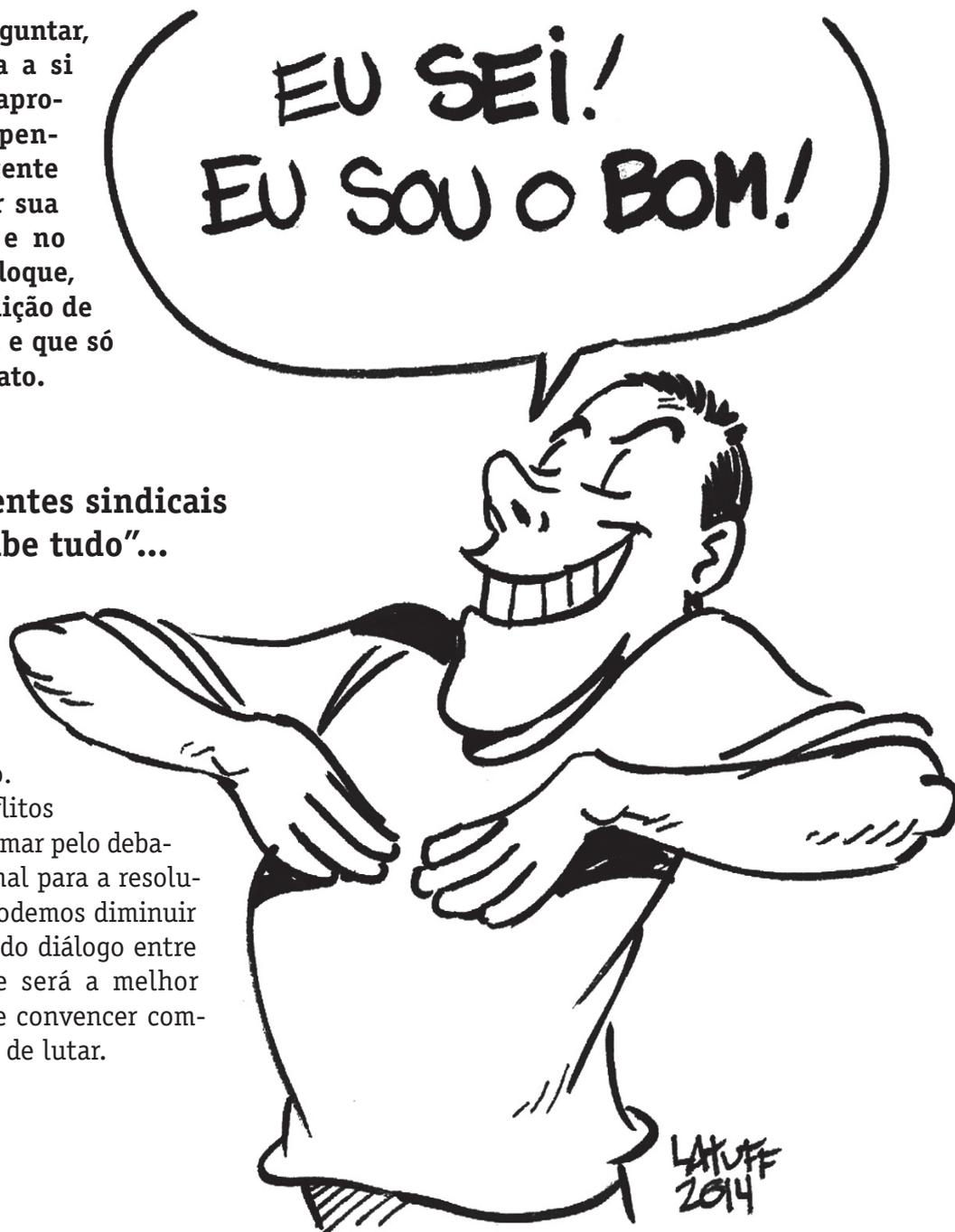
O/a diretor/a do sindicato é alguém que
deixa de ser um simples **"PERGUNTADOR"**
para ser um prático **"RESPONDEDOR"**.

Ele/a continua a perguntar, mas primeiro pergunta a si mesmo para poder se aprofundar e não ficar dependente de outros. O dirigente sindical tem que buscar sua autonomia no pensar e no agir, sem que isso se coloque, via de regra, numa condição de uma disputa nada sadia e que só divide a força do sindicato.

Várias vezes,
encontramos dirigentes sindicais
com postura do "sabe tudo"...

"eu sei, eu
sou o bom!"

Esse estilo só atrapalha. Não é construtivo. Nesse caso, se criam conflitos desnecessários. Há que primar pelo debate aberto, franco e fraternal para a resolução de conflitos. Nunca podemos diminuir o outro. Nesse caso a via do diálogo entre companheiros/as sempre será a melhor forma de argumentar e de convencer companheiros da necessidade de lutar.



4 É ALGUÉM QUE CUIDA DA COMUNICAÇÃO

Se você é diretor/a de um sindicato, uma federação ou confederação, você precisa se preocupar **MUITO**, mas **MUITO MESMO**, com a comunicação com a categoria, com sua base.

Vivemos em tempos de fácil acesso à tecnologia ou formas de comunicar. O sindicato, a federação ou mesmo a seção sindical precisa estabelecer uma comunicação imediata com a categoria. O SINDICATO OU A FEDERAÇÃO pre-

cisa informar e formar a categoria na luta por seus interesses imediatos e históricos. Ou seja, interesses concretos do dia a dia e os grandes interesses gerais da construção de uma nova sociedade. Uma sociedade justa, livre e solidária.

Como fazer isso, hoje?

Há muitos instrumentos que um sindicato ou federação pode usar para ter uma comunicação capaz de conquistar corações e mentes dos trabalhadores e suas famílias.

*Podemos dizer que a comunicação sindical é como um **MOSAICO DE MUITAS PEDRINHAS**.*

Todas elas formam o mosaico. Todas são importantes.

Hoje, no século das comunicações digitais, há mil ferramentas que podemos usar.

Podemos usar diversos meios de comunicação como:

- A** JORNAIS, LIVROS, Revistas, Cadernos, Cartilhas, Cartazes e muito mais
- B** RÁDIOS comerciais / Rádios comunitárias / Rádios públicas
- C** TELEVISÃO / TV comunitária / Filmes e vídeos
- D** O MUNDO DA MÍDIA DIGITAL: é um mundo que vai da Home Page ao Blog, do simples e-mail ao boletim eletrônico, das redes sociais (FB, twitter, etc) ao whatsapp. É um mundo novo à disposição.

Mas todas estas ferramentas precisam ser usadas e aperfeiçoadas com a participação ativa do/a dirigente sindical.

Sem isso, estas ferramentas são mortas. Um martelo não bate num prego sozinho. Precisa da mão do operador. No nosso caso, precisa da atividade diária do/a dirigente sindical.

Através de um computador com internet, um blog ou sítio eletrônico e com um bom cadastro de e-mails da categoria, essa comunicação poderá ajudar substancialmente na mobilização dos trabalhadores.

Mas, se for o tradicional jornal, boletim ou cartilha, precisará da atividade pessoal do dirigente, entregando, conversando, explicando o conteúdo e... convidando para a próxima mobilização.

Para que serve nossa comunicação?

A Comunicação de um Sindicato ou Federação serve para informar a categoria sobre as lutas locais e nacionais, sobre as pautas do sindicato e das federações, confederações e da central sindical. É condição fundamental para o debate de formação de opinião para conquistar apoio da sociedade para a nossa luta.

Todo processo de comunicação exige planejamento. De tempos em tempos é preciso elaborar informativos, panfletos, comunicados, para manter a categoria informada dos encaminhamentos feitos.

Como diretor/a do sindicato, você não pode descuidar da estruturação da comunicação para com a categoria. Todos lembram daquela frase popular: "Quem não se comunica, se trumbica".

5 É AQUELE QUE LIDERA GREVES E LUTAS DA CATEGORIA

Vamos relembrar o óbvio. Vivemos em um país capitalista. Os donos dos meios de comunicação trabalham as informações sempre para favorecer os patrões. Com os governos, é preciso ter informações sistematizadas dos trabalhadores de determinada categoria para provar o que eles querem. Assim, cada dirigente sindical, mesmo não pertencendo à pasta da comunicação, precisa ter informações

sistematizadas acerca da luta, para responder com objetividade à imprensa e à própria categoria.

Geralmente a imprensa tem sede de dados da categoria ou da realidade educacional em tempos de greve. Então, sempre que houver grandes mobilizações ou greves na categoria, todo/a diretor/a do sindicato precisa estar preparado para responder à sociedade e principalmente aos jornalistas a razão da nossa luta.

Mas, quais informações você precisa ter?

Segue uma lista básica, e outras que você vai descobrir.

- 1 Qual a pauta de reivindicação da categoria?
- 2 Quantos são os profissionais da educação na rede?
Número de professores? De funcionários?
Qual o percentual de adesão à greve?
- 3 Qual é o piso salarial atual e o piso salarial reivindicado?
- 4 Quando foi a última greve da categoria?
- 5 Quantos são os alunos que ficarão sem aula?
- 6 Há outros problemas na rede?

Estas são as informações básicas que cada diretor/a precisa ter. A mídia vai perguntar e depois usar conforme o interesse do dono do jornal ou canal.

Mas o dirigente sindical, antenado com as informações e diante da manipulação das informações pela mídia a favor dos governos ou patrões, saberá o momento certo de fazer os esclarecimentos, o contraponto, a contradição, seja nas

instâncias do sindicato (assembleia, manifestação, reunião) ou através dos instrumentos de comunicação a que a categoria tem acesso (a própria mídia, a TV, as rádios comunitárias, o carro de som, o facebook, o whatsapp ou outros).

4

Desafios de um/a diretor/a de Sindicato, de Federação ou Confederação

Alguém que se torna diretor de um sindicato se torna referência para a categoria. Referência quer dizer alguém que pode ser elo de esclarecimento e resolução de problemas nas necessidades das pessoas. Portanto, é alguém que se coloca à disposição da categoria e sua postura deve demonstrar isto. O novo diretor precisa reunir as condições para se

tornar um canal de comunicação do/no sindicato. Nunca a atividade sindical acaba... quase não há descanso para o/a dirigente. Há que se perguntar sempre: estou a serviço da categoria, dos trabalhadores? Tenho me esforçado a toda hora para encaminhar os problemas que os/as companheiros/as apresentam?

Para ser referência, além do conhecimento, e da disposição de representar as pessoas, um/a diretor/a do sindicato deve ser fácil de ser encontrado/a, de ser contatado/a.

Nesse caso, não há que se descuidar do telefone.

Suas referências principais de contato, em algumas situações, deverão estar "ligadas" 24 horas por

dia, mesmo nos finais de semana. Isto vai depender do cargo que você ocupa na diretoria.

E a mídia digital...você usa bem?

São dezenas de recursos que precisamos usar para um contato vivo e direto com os trabalhadores da categoria.

Estes vão do twitter ao tradicional correio eletrônico, ao Facebook, ao whatsapp e aos **próximos** que aparecerão.

A sua disposição e a sua disponibilidade para a categoria farão toda a diferença. Ao atender bem as pessoas, se colocará de fato como referência no sindicato, e será um dirigente sindical em que as pessoas confiam. Isto fará grande diferença.

5

Você que é da diretoria do sindicato, em que pode ajudar?

Se você conhecer como funciona o sindicato; se você souber os objetivos da sua secretaria ou qual é o objetivo da sua função na diretoria, você vai poder ajudar

sempre. Pergunte-se sempre: o que eu poderia fazer para que o espaço sindical se torne aberto, mais acolhedor e mais acessível aos/às trabalhadores/as que o procuram?

Sempre há coisas que você pode ajudar a mudar, a melhorar. Vejamos:

⇒ **VOCÊ PODE ELABORAR INFORMAÇÕES**

(por exemplo: ao final de cada ano tem o calendário de atribuição de aulas, tem as portarias – você pode tornar isto uma informação visível no sindicato ou socializá-la em forma de resumo no email);

⇒ **VOCÊ PODE SUGERIR MURAL, tabelas e calendários;**

⇒ **VOCÊ PODE AJUDAR A CUIDAR DO AMBIENTE DA SUBSEDE.**

Mas... a presença do diretor é fundamental !

Porque é sempre a possibilidade de atender os filiados, aprofundar estudos.

POR EXEMPLO:

- ⇒ Quando é publicada uma portaria, você pode elaborar um quadro com as principais datas do processo.
- ⇒ Se você é da rede municipal, se ocupe das portarias da rede municipal. Se não for seu papel, faça sugestão à pessoa da área/pasta.
- ⇒ Você pode definir um período, para ficar no sindicato, na subsede.
- ⇒ Você pode programar visitas nas escolas/nos locais de trabalho.
- ⇒ Você pode entregar materiais nas escolas e, ao mesmo tempo, investigar infraestrutura, colher informações dos educadores, registrar imagens.

6

Relação do diretor/a com os/as companheiros/as de trabalho

O contato com os/as companheiros/as no local de trabalho é o centro da atividade de um/a diretor/a sindical. Devemos aproveitar cada ocasião para estar junto aos colegas de trabalho. Em tudo, no trabalho, na alegria de um encontro, num aniversário, num show, num jogo de futebol. Em tudo, enfim.

Estar junto e OUVIR o que os/as companheiros/as têm a dizer. Falar sobre tudo, sobre a vida, a família, o amor, as dificuldades, as alegrias e sobre a NOSSA LUTA. Falar sobre a luta da categoria, sobre as próximas mobilizações e as futuras greves.

Além desta VIVÊNCIA, é importante VISITAR AS ESCOLAS.

O/a diretor/a que não visita
CONSTANTEMENTE as escolas NÃO EXISTE.

A gente lembra do que a gente vê.
Se não vejo tal coisa, esta deixa de existir para mim.

Nas visitas às escolas, NÃO podemos esquecer o principal:

- ☞ Sempre estar preparado para **FALAR SOBRE A PAUTA** da luta da categoria;
- ☞ Sempre **LEVAR UM INFORMATIVO** ou panfleto. Entregar o material que deve ter sido lido antes. Entregar, mostrar e conversar com os trabalhadores;
- ☞ Estar disponível para **OUVIR TODO MUNDO** nas suas reivindicações;
- ☞ **TOMAR NOTA DE TUDO** para não esquecer, inclusive telefone pessoal;
- ☞ **ANOTAR E DAR UM RETORNO**, na próxima visita, das dúvidas, das questões tocadas nas várias conversas com cada trabalhador/a.

7

É dia de Assembleia Geral, como posso ajudar?

Há detalhes a ser vistos e organizados que são secundários, mas importantes para o bom andamento de uma atividade. Claro que há responsáveis para as várias coisas. MAS, UM DIRETOR ATENTO E LIGADO PODE AJUDAR MUITO.

Dê uma olhada geral e confira se o local da assembleia já está organizado;

- **Se as cadeiras** estão dispostas;
- **Se há bandeiras** ou faixas para serem colocadas;
- **Se há materiais** para serem distribuídos;
- **Chegue antes** da categoria no local da assembleia;
- **Não saia** antes de terminar;
- **Verifique a estrutura** e ajude a desfazê-la (todos, homens e mulheres!);
- **Se preocupe em ajudar** aqueles/as que têm obrigações, por exemplo, coletar assinatura dos presentes, buscar água para os que estão na mesa.
- **Fique atento** se estão presentes autoridades ou lideranças do movimento social. Faça um bilhete e entregue à mesa, com o nome e a qualificação da pessoa.
- **Fique atento** para alertar a coordenação da assembleia sobre algum problema.

8

Qual a postura de um/a diretor/a na Assembleia e instâncias de decisão?

A principal tarefa para contribuir com o bom andamento de uma assembleia de Sindicato ou Federação é os participantes terem clareza do que

está sendo debatido. Conhecer a fundo os temas e problemas que serão tratados. Preparar materiais que podem servir como subsídio nas discussões.

Há algumas orientações que precisam ser lembradas:

- **Geralmente, a direção do sindicato, da subsede** já se reúne antes, e toma uma posição, ou orientação sobre o assunto. Fique atento para não cair em contradição com o coletivo.
- **Os/as diretores/as podem entrar em contradição** durante a assembleia, mas se isso acontecer revela falta de sintonia da direção.
- **Há possibilidades de, mesmo em assembleia,** a direção rever seu posicionamento. Sempre o presidente da assembleia deve informar claramente sobre o curso das coisas. Para isso, cada diretor/a, antes de tomar a palavra, precisa articular ao máximo o conteúdo de sua nova posição sobre o assunto e conversar com o coletivo dos outros diretores.



9

O que fazer ao assumir uma secretaria na diretoria do sindicato

Primeiramente tem que **CONHECER BEM A PAUTA**, o objeto de luta da sua categoria.

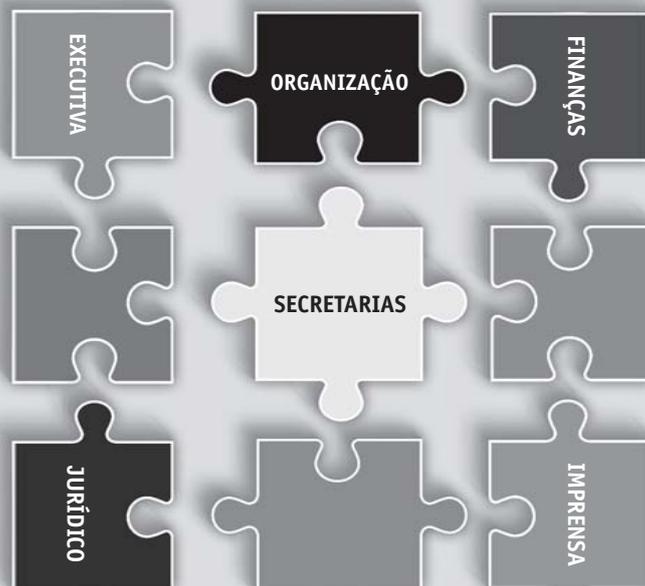
O Estatuto e o regimento ajudam nesta questão.

Um sindicato/federação tem um projeto geral e escolhe uma direção para tocar este projeto. Mas, esta tarefa precisa ser subdividida em várias partes. Cada uma importante, mas com suas especificidades.

- ☑ Cada secretaria deve ser como uma pedra de um mosaico.
- ☑ O conjunto, a junção num projeto único, é que vai dar o resultado que esperamos.
- ☑ A mesma coisa é com o Sindicato/Federação.
- ☑ A diretoria pode ser comparada com a moldura geral do nosso quadro.
- ☑ As secretarias podem ser comparadas com as várias partes do mosaico.

Assim, você terá que aprofundar sua pesquisa, seus estudos para poder saber o que **SUA SECRETARIA PODE E DEVE FAZER**.

É sempre necessário um planejamento do/no sindicato. A diretoria se ocupará desse planejamento. Dentro dele será possível cada secretaria desenvolver um plano de trabalho, sempre tendo em vista que há prioridades no sindicato.



10

Como organizar o local, o espaço do Sindicato?

Partimos sempre do princípio de que as pessoas devem ser bem acolhidas no sindicato. É importante organizar para criar o espaço da recepção agradável

e acolhedora. Caso em um sindicato não exista o espaço da recepção, é preciso redobrar a atenção para acolher bem os/as trabalhadores/as.

Um cuidado importante é ir ao encontro das pessoas que estão chegando. É bom estabelecer uma apresentação de quem recebe. É bom se colocar na condição de ajudar as pessoas. “EM QUE POSSO AJUDAR” é um bom início de apresentação.

Geralmente os sindicatos possuem funcionários em seus quadros para tirar dúvidas, receber denúncias e informações do que está acontecendo no local de trabalho. Quem atende no sindicato sempre deve portar caneta e bloco de papel. Anotar o nome da pessoa, qual o seu local de trabalho, forma de contato: se por telefone ou email e anotar as questões levantadas pelos

trabalhadores que vieram até o sindicato.

No caso de um sindicato, de uma subseção que tem funcionários/as, e no momento em que não se fizer presente um/a diretor/a, as atenções para os pontos acima citados devem ser redobradas. Os funcionários devem estar atentos para tomar nota de tudo e depois repassar ao diretor do sindicato, para dar retorno às questões surgidas.

O espaço do sindicato deve ser ornamentado com as expressões de nossa luta: cartazes, lembretes de campanhas, orientações sobre direitos etc. Na recepção deve ter sempre um material, um folheto, um informativo, uma cartilha, um panfleto, para que a pessoa possa levar.

Outra coisa importante é ter sempre informações bem expostas sobre o funcionamento do sindicato: horário, atendimento jurídico, etc. É preciso fazer com que o ambiente respire o clima de nossas lutas. E as pessoas gostam de ser bem recebidas. Nunca deixe de se perguntar se estamos acolhendo bem.



A

COMO RECEBER OS FILIADOS NA SEDE DO SINDICATO

Geralmente, as pessoas que vão ao sindicato querem falar com uma pessoa específica. Em geral, perguntam pelo presidente. Os vários/as diretores/as demoram para serem conhecidos. Mas... mãos à obra!

À medida que o/a novo diretor/a se faz presente no sindicato, vai aprendendo o que tem que fazer e como deve fazer. O importante é manter uma regularidade e estar frequentando a sede, participando das reuniões, dos encontros. O espaço do sindicato é formação política direta, porque trabalha com a compreensão de defesa dos direitos. E para se defender um direito, primeiro é necessário conhecê-lo.

Mas se você está no espaço do sindicato e a pessoa por quem o visitante procura é outra, faça todo o esforço para encaminhá-la, se possível, esclarecendo o porquê

da ausência da pessoa e até perguntando se somente ela serve para ajudá-la. Também é possível pedir que a pessoa apresente o assunto, para ver se você pode ajudá-la. Caso não possa, anotar as informações e o contato é fundamental para atender bem uma pessoa, uma vez que ela poderá retornar ou, até mesmo, podemos fazer uma visita em sua escola/local de trabalho.

O importante é fazer com que a pessoa saia do sindicato ao menos com o contato de um diretor para que sua visita possa resultar em um encaminhamento para o problema.

B

AS LEIS QUE UM/A DIRETOR/A PRECISA CONHECER BEM

Papel essencial na vida de um diretor do sindicato é estudar, ler muito, correr atrás de informações. Um bom diretor do sindicato se antecipa aos problemas, à conjuntura e já trabalha com as possibilidades dos acontecimentos. As leis são ferramentas nas mãos de um sindicalista.

Vejamos alguns temas que devem estar na sua biblioteca pessoal

1. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. EM ESPECIAL ESTES CAPÍTULOS:

Introdução / Os da Educação / Os da Administração Pública / Os da Previdência Pública.

2. LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL (LDB) (Lei 9394/1996).

3. LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA E COMPLEMENTAR dos temas da Educação.

4. NORMAS E RESOLUÇÕES DO CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO e Conselhos correlatos.

5. LEGISLAÇÃO ESTADUAL:

- A) Constituição
- B) Estatuto do Servidor
- C) Plano de Carreira
- D) Lei do Sistema Estadual de Educação
- E) Lei de Gestão Democrática
- F) Resoluções e Normas dos Conselhos Estaduais de Educação

6. LEGISLAÇÃO MUNICIPAL

- A) Constituição Municipal
- B) Estatuto do Servidor Municipal
- C) Plano de Carreira
- D) Lei do Sistema Municipal de Educação
- E) Lei de Gestão Democrática
- F) Plano Municipal de Educação

Como dirigente e diretor/a do sindicato em tempo de comunicação on line, você não pode descuidar de ter seus arquivos próprios para pesquisa. Organize-se. **Monte sua biblioteca virtual.** Sempre que surgir um tema de debate que afeta sua área, arquive-o para futuros processos de estudos. Sempre que uma nova lei for promulgada, baixe-a como arquivo em uma pasta de seu computador. **Estes são cuidados e condições para que um/a diretor/a do sindicato possa, pelo esforço próprio, resolver as questões que aparecerem, sem necessariamente depender de outros.**

7. LEGISLAÇÃO QUE ENVOLVE AS QUESTÕES SOCIAIS E DE DIRETOS, COMO:

- ✓ Estatuto da Criança
- ✓ Estatuto do Idoso
- ✓ Estatuto da Igualdade Racial



C

CUIDADOS NA ORGANIZAÇÃO DE UM SINDICATO

Há procedimentos que, se não forem executados de imediato, se tornarão mais difíceis.

- ☑ Redigir a ata da reunião/assembleia anterior;
- ☑ Preparar a pauta de uma reunião;
- ☑ Pensar as agendas sempre tendo em vista o calendário abrangente das lutas (Lutas Nacionais, Lutas Regionais e Lutas Locais);
- ☑ Pagar as contas em dia;
- ☑ Fazer planejamento de despesas com antecedência;
- ☑ Fazer a prestação de contas e cuidar da movimentação bancária;
- ☑ Cuidar da escrita da história da entidade sindical (construir banco de história e dados);
- ☑ Cuidar da condição legal da própria instituição junto ao Ministério do Trabalho e atualização de dados junto à sua central sindical;
- ☑ Regularizar constantemente as questões trabalhistas dos/as funcionários/as do sindicato.

D

PREOCUPAÇÃO COM A COMUNICAÇÃO

O objetivo de um sindicato, federação ou confederação é levar os trabalhadores à ação.

E a comunicação é o grande instrumento da atividade sindical.

Se queremos levar milhares de educadores/as à ação, o primeiro passo é convencê-los.
E A FERRAMENTA É A COMUNICAÇÃO.

Em síntese, podemos dizer: SEM COMUNICAÇÃO NÃO HÁ AÇÃO SINDICAL.

Mãos à obra! Vamos todos juntos trabalhar!

CONCLUSÃO

Você como novo dirigente sindical, ou na condição de novo/a diretor/a do sindicato, você que tomou conhecimento deste material, esperamos que ele tenha possibilitado uma visão mais próxima da existência e do cotidiano da vida do/no sindicato.

Como puderam perceber, são muitas as exigências e grandes são os desafios para conquistar a confiança e bem representar a categoria.

Fato é que ser um/a diretor/a do/no sindicato é tarefa que exige um alto grau de responsabilidade, maturidade, dedicação e até desprendimento da sua vida pessoal, em função da luta coletiva. Talvez por isso, poucos são aqueles e aquelas que assumem, de fato, este compromisso.

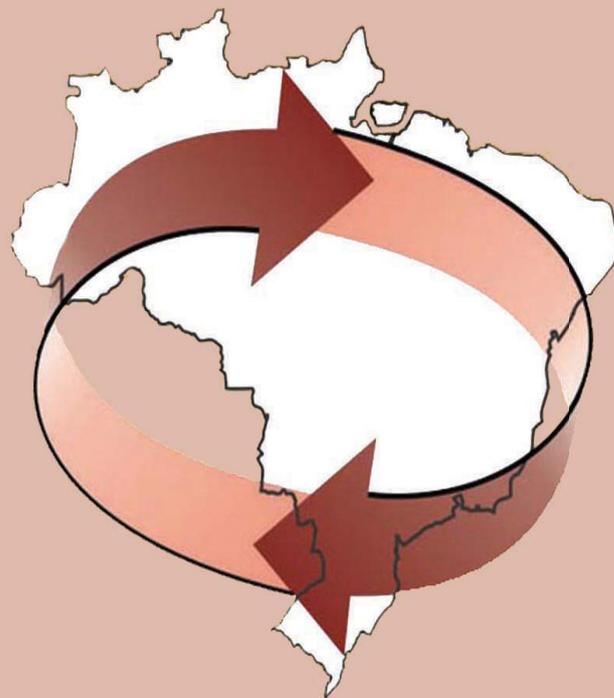
Mas a luta também é reconhecimento. Quando sonhamos um sonho coletivo, a vida ganha mais sentido. Não há espaço para o desânimo e desistência. A cada luta, fica a certeza de que outras lutas virão. A nossa maior vitória é não desistir.

Como diz o verso da canção, “caminheiro, o caminho se faz caminhando”.

O “estar” diretor/a no sindicato é luta no dia-a-dia! É, por isso, uma conquista de cada dia, também. Nesta jornada, não cabe carregar somente para si todo conhecimento que adquirimos na luta. Por isso, urgente se faz socializar tudo o que aprendemos: a isso chamamos de formação de novos dirigentes sindicais.

Ainda vale dizer que o fundamental na “formação contínua” do dirigente sindical é nos encontrarmos, sempre, na luta! A luta nos forma constantemente e nos aproxima daqueles que dispostos a lutar, podem, muito bem, a categoria representar.

Não se esqueça de lutar, sempre!



Programa de Formação da CNTE

Um novo conceito de atuação sindical

Eixo 4

Formação de Dirigentes Sindicais



CNTE

Confederação Nacional dos
Trabalhadores em Educação
® www.cnte.org.br

Brasil

Filiada à

