



ROTEIRO

de Educação e Formação Sindical

2021-2025



Com o apoio de



Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas - CSA

SECRETARIADO EXECUTIVO CSA

Fred Redmond - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Vice-Presidente**

Toni Moore - **Vice-Presidente**

Rafael Freire Neto - **Secretário Geral**

Jordania Ureña Lora - **Secretária de Políticas Sociais**

Cícero Pereira da Silva - **Secretário de Educação e Formação Sindical**

Bárbara Figueroa - **Secretária de Desenvolvimento Sustentável**

Coordenação

Equipe Consultiva CSA

Revisão

Equipe Consultiva CSA

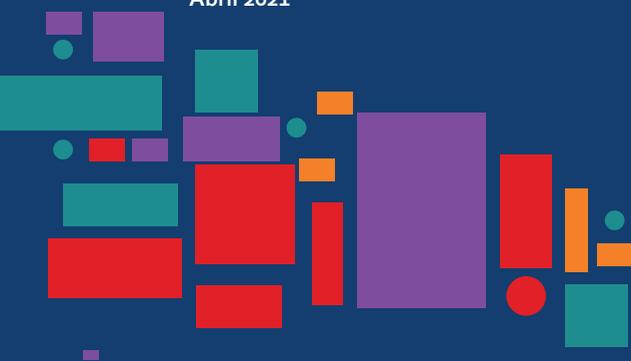
Design gráfico e layout

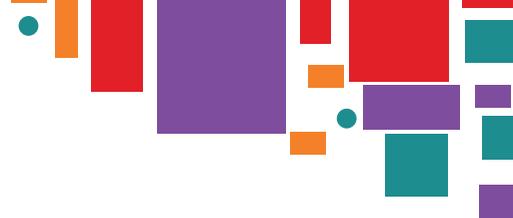
Mary Vargas Arce

Tradução

Luiza Mançano

Todos os direitos reservados © 2021,
Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas
Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguai, www.csa-csi.org
Abril 2021





Sumário

Apresentação.....4

Definições políticas da CSA sobre Educação e Formação Sindical.....7

Educação e Formação Sindical na CSA12

Estrutura de educação e formação sindical da CSA.....12

Aspectos conceituais e metodológicos da formação e educação sindical.....14

Balanço preliminar da educação e da formação sindical da CSA.....18

Panorama da Educação e Formação Sindical nas Américas21

Pontos fortes e fracos da formação sindical das organizações sindicais24

Linhas de ação do Roteiro de Formação e Educação Sindical das Américas 2021-2025.....27

① Revitalizar o papel da formação sindical.....27

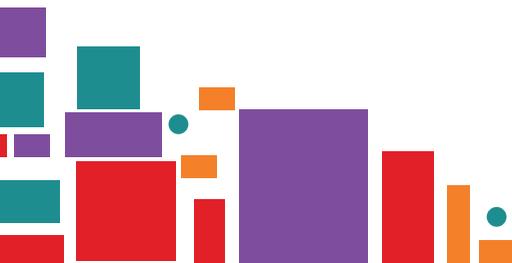
② Uma estratégia unitária que contemple a diversidade30

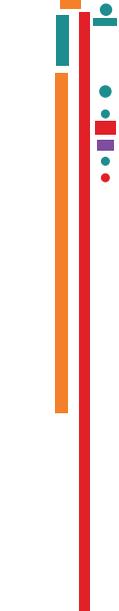
③ Aperfeiçoar metodologias e ampliar as temáticas de formação.....32

④ Expandir a cobertura e a inclusão de todas e todos.....37

⑤ A formação profissional diante das transformações no mundo do trabalho.....40

⑥ O papel da CSA, sustentabilidade e alianças.....44





Apresentação

A **Confederação Sindical de trabalhadores e trabalhadoras das Américas (CSA)** definiu como eixos estratégicos e transversais para o período 2021-2025 **organização, comunicação e formação**. Analiticamente, essa tríade pode ser separada, mas o seu real sentido é o de consolidar a ação sindical coletiva, unificada e fortalecida para a disputa do modelo de desenvolvimento. Construir um sindicalismo forte, ativo, propositivo, um sindicalismo sociopolítico, é fundamental e prioritário.

Este **Roteiro** foi aprovado por consenso na primeira Conferência de Educação e Formação da CSA, realizada em 21 e 22 de março de 2021. Um ano particularmente simbólico para todos os trabalhadores e trabalhadoras, para todos os oprimidos e oprimidas, para todos e todas que se esforçam todos os dias para construir uma sociedade melhor: o ano do centenário do nascimento de **Paulo Freire**¹. Nesse contexto, a CSA reforça sua perspectiva de educação e de formação sindical como uma das

formas específicas e fundamentais que assume a educação popular.

A educação popular – e, portanto, também a sindical – parte do conhecimento de que *“ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para sua produção ou a sua construção”*.² O ponto de partida é o contexto cultural, político, ideológico e social do sujeito. Parte-se do sujeito, da sua realidade histórica, da sua consciência e sua materialidade. Parte-se de compreendê-lo como um sujeito transformador de si mesmo e, coletivamente, da realidade histórico-social em que vive.

Vale destacar que a trajetória até a primeira Conferência Continental de Educação e Formação Sindical e o consenso alcançado sobre este Roteiro têm antecedentes importantes na história da CSA. Desde a sua fundação em 2008, considera que a educação e a formação sindical devem responder aos interesses e necessidades dos/as trabalhadores/as, das organizações sindicais e que também deve promover processos estratégicos para fortalecer as ações de organização, mobilização,

¹Paulo Freire nasceu no Recife-Brasil (1921) e morreu em 1997. Foi um dos principais pedagogos do século XX, contribuindo, a partir de seu estudo, com reflexão e práxis para a educação para a transformação e a libertação. Uma das suas obras que mais se destacam como referência para a educação popular é o livro *Pedagogia do Oprimido* (1968).

²FREIRE, P. (2013) [1996]. *Pedagogia da Autonomia*. 44ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 47.



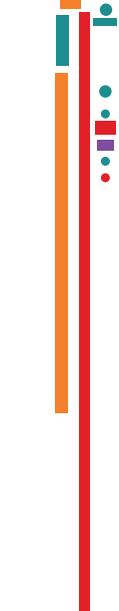
incidência e transformação no contexto do projeto histórico de construir um modelo de desenvolvimento alternativo para e a partir dos povos.

A CSA reafirma o princípio de que a educação é um direito humano fundamental que se desenvolve ao longo da vida. Além disso, considera que a educação e a formação sindical são elementos fundamentais sobre os quais assentam os princípios, objetivos e a militância sindical e são elementos essenciais para a organização da classe trabalhadora. Esses elementos ganham maior relevância em um contexto em que as mudanças nas relações produtivas resultam no deslocamento de milhares de trabalhadoras e trabalhadores das estruturas formais de emprego, no surgimento de novos coletivos de trabalhadoras e trabalhadores e uma fragilidade estrutural no modelo de organização sindical que limita a possibilidade de oferecer respostas efetivas para toda a classe trabalhadora em sua nova configuração.

Nas disputas diante do modelo vigente, a CSA aposta numa perspectiva integral da

educação e da formação, em geral, e a sindical, em particular, visando aprofundar a consciência e a identidade de classe de todas as pessoas trabalhadoras; fortalecer os valores de paz, solidariedade, a defesa da democracia e da justiça social. Esse conceito de educação integral implica uma compreensão do vínculo necessário entre as dimensões da educação formal, a formação profissional, a formação sindical e formação cidadã. A CSA reconhece que a formação ao longo da vida não tem restrições quanto à idade de quem se forma, nem nas formas institucionais, nem no âmbito em que se dá a formação.

A formação sindical deve se orientar pelo fortalecimento da organização, o exercício da liderança, do empoderamento, incluindo toda a pluralidade do mundo do trabalho e a disputa político-ideológica de classe; deve desenvolver capacidades para responder aos novos desafios que o mundo do trabalho enfrenta, como a problemática ambiental, o funcionamento das cadeias globais de produção, as ações das empresas transnacionais e as novas formas de exploração das trabalhadoras e trabalhadores e as dinâmicas



dos novos coletivos, como os trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos, teletrabalhadores/as, e o crescente mundo da informalidade em suas diversas condições.

Diante desses desafios, e considerando a necessidade de enfrentar as permanentes ofensivas e políticas do neoliberalismo, a CSA tem como uma de suas prioridades estratégicas o aprofundamento da formação sindical para fortalecer a capacidade de análise, de proposição e de incidência das organizações sindicais.

O processo realizado para a elaboração deste Roteiro foi baseado na participação, reflexão e contribuições das organizações afiliadas e fraternas, a partir de suas próprias experiências, bem como na sistematização da experiência desenvolvida na CSA.

Entre janeiro e março de 2021, foram desenvolvidas as seguintes etapas:

1. Coleta de insumos para o esboço da proposta para a Conferência: revisão de documentos, levantamento das filiadas e entrevistas

com representantes das organizações sindicais.

2. Reuniões consultivas e debates sub-regionais e encontros sobre formação profissional.

3. Sistematização de todos os insumos mencionados e elaboração do Documento Base da Conferência Continental.³

4. Realização da Conferência Continental Paulo Freire “Educação e formação frente a um novo contexto e modelo de organização sindical” e aprovação deste Roteiro.

O Roteiro de Educação e Formação Sindical 2021-2025 é o guia para a formulação de políticas integrais e ações concretas de formação e educação sindical e formação profissional, com estratégias claras que acompanhem o processo de transformação do sindicalismo e do mundo do trabalho para responder às necessidades de inclusão da diversidade da classe trabalhadora, aumentar seu poder político na formulação de propostas

6 ³ O Documento Base constitui, precisamente, a base sobre a qual este Roteiro foi redigido. O Documento Base foi elaborado por Gustavo Méndez e Ricardo Martínez (CIESU-Uruguai), no marco de um processo com a Secretaria e Equipe da CSA, bem como com as centrais filiadas e fraternas, conforme indicado nesta seção.

e na disputa frente ao modelo de desenvolvimento econômico, político e social vigente.

Definições políticas da CSA sobre Educação e Formação Sindical

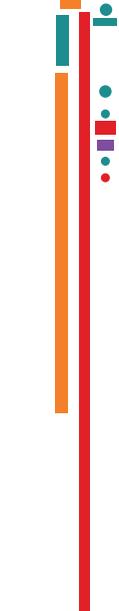
O Programa de Ação da CSA, aprovado pelo **Congresso Constitutivo** em março de 2008, definiu o papel da Formação e Educação Sindical como a pedra angular sobre a qual repousam os princípios, os objetivos e a militância sindical. O Congresso orientou a CSA a desenvolver um vasto e rigoroso processo de formação sindical de acordo e em articulação com as organizações nacionais, cada parte assumindo os âmbitos e níveis correspondentes. Como objetivos estratégicos da formação sindical, a CSA propõe: contribuir com a classe trabalhadora para disputar a hegemonia do modelo neoliberal global e colaborar para o fortalecimento das organizações sindicais.

A CSA reafirma o enfoque integral da educação, entendendo a formação sindical em relação à

formação profissional e à educação formal. Para a CSA, a educação não pode ser vista como uma mercadoria sujeita às leis do mercado do capitalismo, mas deve ser definida como um direito humano que se desenvolve durante a vida toda e que é fundamental para todos os cidadãos e cidadãs. Em sua visão sobre a formação sindical, a CSA enfatiza a necessidade de uma abordagem sistêmica estruturada com base nos seguintes princípios:

a. **Corresponsabilidade.**

Todos e todas são responsáveis pela tarefa da formação sindical. A CSA, enquanto estrutura continental, é responsável por desenvolver seus programas de formação complementares e internacionais. Políticas, programas e conteúdos são decorrentes de seus congressos. A corresponsabilidade permite às organizações sindicais colocar em prática a solidariedade e gerar mecanismos de cooperação econômica, logística e de pessoal no campo da formação sindical.



b. Complementariedade.

A CSA, como estrutura continental, desenvolve sua formação complementar sobre as questões comuns internacionais ou mundiais que foram definidas por consenso. De fato, é complementar porque a CSA não supre ou substitui as organizações nacionais e regionais em suas responsabilidades educativas.

c. Descentralização.

É descentralizada porque as organizações sindicais são as responsáveis por desenvolver os programas de formação em seus níveis básicos, intermediários e inclusive de especialização em alguns temas cuja ênfase está no conteúdo nacional ou sub-regional.

d. Articulação em rede.

É articulada porque as escolas de formação nacionais, regionais, internacionais e outras institucionais educativas fraternas estão inter-relacionadas e coordenadas. Nessas relações, se produz um fluxo e intercâmbio de

informações, aprendizagens e conhecimentos. E nessas interações surgem novos aprendizados e desafios que devem ser enfrentados, superados e aprimorados.

e. Indelegabilidade.

A formação sindical é tarefa das organizações sindicais, pois por meio dela trabalhadores e trabalhadoras refletem sobre a sua identidade como classe trabalhadora e constroem seu projeto político. Pensar e definir o ser e o fazer como classe trabalhadora só pode ser definido por aquela organização que defende seus interesses, a saber, a organização sindical. Nesse sentido, a formação sindical divide com a formação trabalhadora e a formação sociotrabalhista o objeto de estudo, ou seja, o trabalho; no entanto, as duas últimas podem ser desenvolvidas por instituições públicas ou privadas. Portanto, a formação sindical é indelegável: não pode ser delegada a outra instituição que não seja a própria organização sindical.



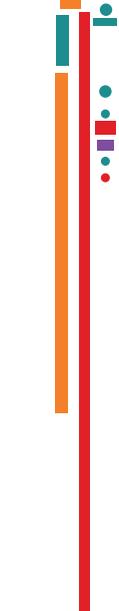
A formação política sindical da CSA deve responder aos interesses e às necessidades dos/as trabalhadores/as, das organizações sindicais e, portanto, também deve fortalecer as ações de mobilização, incidência e transformação que o movimento sindical realiza no âmbito do projeto histórico de construção de um modelo de desenvolvimento sustentável. A CSA reafirma a dimensão sociopolítica da formação com a qual contribui na disputa pela hegemonia do modelo global neoliberal.

Sob a perspectiva da educação e formação integral, a CSA considera que a formação profissional e técnica deve responder e contribuir com as estratégias de desenvolvimento inclusivo, integral e sustentável das nossas sociedades. Deve ser abrangente, integrada, permanente e para a vida, colocando os trabalhadores e trabalhadoras no centro da ação. Seu objetivo deve vincular a formação ao mundo sociotrabalhista; a cultura do trabalho aos conhecimentos técnicos; a formação sindical com a formação profissional e para a vida, garantindo a defesa dos direitos sociotrabalhistas e apoiando o

desenvolvimento das organizações **(Plataforma de Desenvolvimento das Américas – PLADA).**

Para isso, é fundamental favorecer uma participação sindical de qualidade e preparada para desenvolver a capacidade de proposição e de incidência, lembrando que nosso maior desafio é construir plataformas e buscar estratégias que nos permitam uma maior incidência e cobertura universal. A CSA rejeita qualquer enfoque comercial e instrumental da formação profissional e técnica com o objetivo de formar máquinas para o mercado de trabalho. A CSA define que um dos grandes desafios da formação profissional é garantir uma formação de qualidade e com valores, em que o sujeito que aprende esteja qualificado e habilitado para desenvolver um trabalho digno. Dessa maneira, a formação profissional cria as condições para conseguir melhores oportunidades de emprego e para alcançar um desenvolvimento humano integral.

O sindicalismo das Américas defende o sistema educacional público como uma política social de ação e responsabilidade do Estado



e rejeita as políticas neoliberais de privatizações totais ou parciais e a terceirização de serviços que ameaçam o acesso à educação gratuita e de qualidade para grande parte da população (PLADA). Por isso, a CSA reafirma o caráter público, gratuito, universal, laico, intercultural e de qualidade. Além disso, reafirma que a educação é um direito humano fundamental e universal, um bem público social e uma garantia essencial para o desenvolvimento justo ao longo da vida, ao qual os Estados devem garantir o acesso e a permanência de mulheres e homens para o exercício pleno de sua cidadania.

Com base em seu atributo instrumental, a educação e formação constituem uma alavanca para o desenvolvimento; nesse sentido, devem garantir o acesso ao conhecimento mais avançado e à formação integral. A política educacional deve ser fundamentada em uma metodologia e um conceito horizontais e democráticos para a interpretação e transformação da realidade, e deve ser reconhecida como um investimento social (PLADA).

A CSA desenvolve, como princípio de todas as suas ações, a necessidade de incorporar transversalmente a perspectiva de gênero e isso deve afetar significativamente todo o trabalho de educação e formação sindical. Para aprofundar essa perspectiva, as Conferências de Mulheres da CSA formularam propostas que enfatizam a necessidade de avançar nesse sentido. Devem ser estabelecidos processos de formação política para as mulheres, bem como a perspectiva de igualdade de gênero na formação sindical geral, promover campanhas de conscientização das práticas e cultura patriarcais nas organizações sindicais, estabelecer ações afirmativas que busquem reverter a discriminação como, por exemplo, publicações que abordem a presença e o protagonismo das mulheres e prestar atenção ao uso de uma linguagem não sexista.

Propõe-se a necessidade da transformação dos sistemas de formação técnico-profissional com perspectiva de gênero. Esses elementos são aprofundados na PLADA, que sugere a necessidade de promover “programas e campanhas de educação e



sensibilização para desconstruir a cultura e ideologia patriarcal, para valorizar socialmente o trabalho reprodutivo e que este seja assumido entre gêneros com um sentido de responsabilidade, igualdade e respeito pela diversidade”. E, ao se referir à promoção de modelos antipatriarcais, afirma que essa “condição das mulheres só poderá se transformar efetivamente se forem implementadas mudanças nas formas de produção e reprodução social, nas estruturas de poder e autoridade, e quando as mulheres forem reconhecidas como agentes ativos em todos os processos sociais, econômicos, culturais e políticos”.

A CSA assinala também a necessidade de incorporar “nos programas de estudos, conteúdos curriculares sobre os direitos trabalhistas, liberdade sindical, negociação coletiva, segurança social das e dos trabalhadores, princípios e valores da economia social e solidária, a partir de uma perspectiva de igualdade de gêneros, etnias, povos indígenas e gerações” (PLADA). E ao se referir à elaboração dos programas educacionais-formativos, afirma a necessidade da “ampliação dos programas de

educação e de formação profissional delineados com uma perspectiva de gênero, buscando a formação permanente e contínua, assim como a aquisição de ferramentas, habilidades e competências para ingressar no mundo do trabalho” (PLADA).

Sem prejuízo da indelegabilidade da formação político-sindical, a CSA preconiza o desenvolvimento de ações de coordenação e alianças estratégicas com outras organizações vinculadas à formação profissional e à educação formal que desenvolvam atividades de formação e investigação trabalhista e que tenham uma perspectiva coincidente e/ou convergente com o pensamento e objetivos, planos e programas da CSA.

Educação e Formação Sindical na CSA

Estrutura de educação e formação sindical da CSA

A estrutura de educação e formação da CSA é composta pela direção política do Secretariado, pela gestão política da Secretaria de Educação e Formação Sindical, a Rede Sindical de Formação Profissional, a Rede de Escolas Sindicais e o Grupo de Trabalho de Educação.

Secretaria de Formação e Educação Sindical

A CSA possui uma Secretaria responsável pela educação sindical desde a sua criação. A partir do 4º Congresso, passou a ser chamada Secretaria de Formação e Educação Sindical, fortalecendo a estrutura, conectada com as prioridades e a estratégia definida neste Roteiro. Entre suas responsabilidades e tarefas, destacam-se:

- Garantir o correto desenvolvimento e aplicação

dos programas de formação sindical da CSA, em coordenação com o Secretário Geral e o Secretariado.

- Coordenar o funcionamento e o trabalho dos Grupos de Trabalho e Comissões especiais constituídos para assessorar e apoiar o Secretariado e a CSA no assunto.
- Promover a troca de experiências, conhecimentos e informação com as diferentes instâncias da CSA, a CSI, filiadas, fraternas, organizações especializadas e outras que se relacionem com as tarefas da CSA.
- Estabelecer contatos para convênios e acordos de cooperação com instituições sindicais ou ligadas ao movimento sindical e outras organizações especializadas, para apoiar o desenvolvimento das atividades da CSA nas áreas de formação e educação sindical, em concordância com as decisões do Secretariado.

Grupo de Trabalho de Educação

A Resolução 14 do III Congresso da CSA estabelece que a função do Grupo de Trabalho de Educação (GTE) é orientar o processo de formação sindical nas prioridades que o Congresso decidir. Além da resolução formal para sua constituição e a importante tarefa atribuída, o GTE deve ser revitalizado, conforme proposto nas linhas de ação deste Roteiro.

Rede Sindical de Formação Profissional

A Rede Sindical de Formação Profissional da CSA é um grupo técnico-consultivo, para a troca de experiências e a formulação de conteúdos teóricos e propostas sobre Formação Profissional (FP). Tem como objetivo trocar experiências, acompanhar e sustentar a reflexão conceitual sobre a FP nas Américas, gerando insumos para o posicionamento da CSA, através de seus órgãos de direção, sobre os diferentes aspectos da FP. A Rede se constituiu formalmente no ano de 2017, mas conta com importantes antecedentes com acúmulos para sua realização.

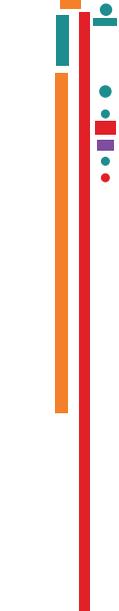
É composta por representantes sindicais nas organizações e Institutos de Formação Profissional (IFP) sindicais, bi ou tripartites; representantes das organizações filiadas e fraternas da CSA; responsáveis pela formação sindical que estejam comprometidos com a questão da FP; especialistas sindicais.

Rede de Escolas Sindicais

A Rede de Escolas Sindicais da CSA⁴ se configura como um espaço de articulação de proposta e oferta educacional virtual e presencial, que, em seu desenvolvimento, deverá avançar na articulação do enfoque educacional com as Secretarias de Formação, as Escolas e instâncias de formação das organizações filiadas e fraternas; as áreas, programas, convênios e projetos que tenham componentes relacionados à formação e educação sindical.

Os cursos da Rede de Escolas Sindicais respondem às diretrizes do Plano Estratégico e aos documentos políticos da CSA que norteiam sua vida orgânica (PLADA, Resoluções de Congresso, Conferências,

⁴ O espaço virtual pode ser acessado pelo link: <http://redescuelasca.com/>



Roteiros). Seguindo essas diretrizes estratégicas, os cursos programados a cada ano na Plataforma Virtual Rede de Escolas Sindicais, são contribuições que visam aprimorar a capacidade político-sindical das trabalhadoras e trabalhadores.

Outras atividades de educação e formação da CSA

Para além das atividades dos órgãos com competências específicas em educação e formação, a CSA desenvolve atividades e processos de formação, cursos, workshops e conferências temáticas que respondem às prioridades temáticas e eixos estratégicos transversais do Plano da CSA ou projetos específicos de cooperação vinculados com o Plano. Além disso, destacam-se iniciativas de capacitação realizadas como parte dos planos de trabalho específicos do Comitê de Mulheres Trabalhadoras das Américas (CMTA) e o Comitê de Jovens (CJTA).

Aspectos conceituais e metodológicos da formação e educação sindical

A formação e educação sindical é, por definição, um processo com dimensões políticas e estratégicas. Para a concretização das diretrizes estratégicas priorizadas, é necessário proporcionar meios para que a educação sindical seja uma tarefa e um dever permanente das equipes de direção política, em conjunto com as secretarias ou responsáveis técnicos pela formação. Deve ser entendida como um processo estruturado em programas segundo cada um dos eixos temáticos marcados pela progressão e acompanhamento.

As ações educativas e formativas da CSA devem seguir o princípio educativo expresso na sua filosofia e no método dialético para a construção do conhecimento: Prática – Teoria – Prática Melhorada, (P-T-Pm) (nº9 Resolução 7 do II Congresso). Para efetivar esse princípio, uma das formas são os cursos da Rede de Escolas Sindicais, em que, após cada um deles e como resultado, novas ações devem ser estabelecidas por



meio da multiplicação da formação (capacitação de instrutores para novas práticas), ações organizacionais enquadradas na autorreforma sindical, estratégias comunicacionais (campanhas, fóruns, ações para a incidência política), entre outras formas de colocar em prática os novos conhecimentos.

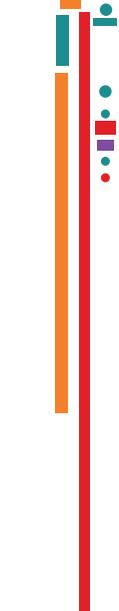
Desse modo, todo o processo educacional-formativo e as ações de incidência dele decorrentes devem partir da prática das e dos participantes, passar pela problematização e aprofundamento teórico para construir um novo conhecimento e orientar-se para a proposição de uma nova prática melhorada. Em sentido correlato, cada evento e cada unidade ou conteúdo temático deve seguir essa mesma sequência em sua abordagem, que estará presente tanto no conjunto de cada programa ou evento (coerência vertical da formação), quanto em cada unidade ou conteúdo temático (coerência horizontal da formação).

Para dar maior concretude à proposta educacional da CSA, é necessário especificar que, quando se

fala de formação e educação sindical, ou para sindicalistas, estamos diante do desafio da educação e formação de e para pessoas adultas. Isso tem várias implicações que devem ser atendidas, tendo em vista que o sujeito fundamental dos processos não tem os mesmos interesses nem as mesmas formas de acessar e construir conhecimento que a criança nos processos pedagógicos da educação formal.

As pessoas adultas, trabalhadores e trabalhadoras, sindicalistas, participam de processos de educação e formação não formal, em espaços diferenciados do centro educativo típico, e assumimos processos andragógicos cuja função é estimular o raciocínio, promover a discussão construtiva das ideias, favorecer o diálogo, dar origem a pontos de vista, ideias e inovações e, ao mesmo tempo, fazer repensar propostas a partir do confronto de saberes e ações individuais para chegar a conclusões em grupo (E. Yturralde⁵).

Nesse sentido, o II Congresso da CSA levantou o desafio de superar o enfoque vertical e bancário da educação, em geral, e da formação



sindical, em particular. Colocou-se a crítica de que, na concepção vertical, as/os participantes são consideradas/os objetos e, dessa forma, seu papel em sala de aula se reduz a ouvir, aceitar e memorizar as verdades que lhes são ensinadas. Assim, considera-se estratégico promover uma concepção metodológica que promova o desenvolvimento dos princípios, valores e eixos de ação definidos pela CSA e uma concepção metodológica dialética que constitua um quadro de critérios e princípios que facilitem uma formação sindical de caráter horizontal, democrática, transformadora. No espaço de aprendizagem, tanto o/a participante como o/a facilitador/a são sujeitos, entretanto, o que determina a aprendizagem são as necessidades e interesses de cada participante e de sua organização.

O/a facilitador/a tem como missão promover a construção e reconstrução de conhecimentos e deve mediar a interpretação e a transformação da realidade. A realidade é o objeto a ser mudado e transformado. Disso deriva o segundo princípio, já mencionado, de que o ponto de partida do processo

de aprendizagem é a prática, ou seja, a experiência e o contexto do/da participante e da organização sindical. No segundo momento, essa prática é confrontada com a teoria e, à luz dessa dialética, a prática é novamente revisada para melhorá-la. É assim que surge o princípio metodológico, já mencionado, da Prática-Teoria- Prática Melhorada (P-T-Pm).

Por outro lado, em consonância com esse enfoque, a Recomendação da UNESCO sobre o Desenvolvimento da Educação de Adultos, afirma que as atividades de educação cívica, política, sindical e cooperativa deveriam buscar desenvolver uma opinião independente e crítica e criar ou reforçar a competência necessária para que cada pessoa possa assumir as mudanças que afetam essas condições de vida e de trabalho mediante uma participação efetiva na gestão dos assuntos da sociedade e em todos os níveis do processo de decisão.⁶

Em termos históricos e em termos de construção, essa perspectiva baseia-se em uma longa

⁵ Ernesto Yturralde, Antropogogía & Andragogía. Disponível em: <https://antropogogia.com/antropogogia.html>

⁶ UNESCO, Actas de la Conferencia General. Volumen 1. Resoluciones, "Anexo I. Recomendación relativa al Desarrollo de la Educación de Adultos. Contenido de la educación", resolución 19C/Anexo I.III.10, París, 1976, p. 127, citado em Juan Ignacio Martínez de Morentin de Goñi, Centro de Formación UNESCO-Florida Eskola, Centro UNESCO de San Sebastián 1ª ed., noviembre de 2006.



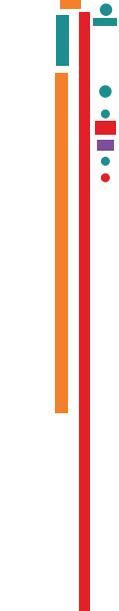
e rica tradição do nosso continente, que é a educação popular, a pedagogia crítica, a pedagogia da libertação. O movimento sindical imprime sua especificidade, sua história, suas experiências, a tradição da educação dos trabalhadores, enfim, imprime sua visão de mundo determinada pelo lugar que ocupam os trabalhadores e as trabalhadoras na estrutura histórico-social. Assim, o movimento sindical combina seu olhar com essas tradições da educação popular, aprende com elas, transforma-as ao ser transformado por elas. Compartilha a raiz, que é sempre partir da experiência e responder a cada contexto. Comunga o cerne, que é entender a educação como prática transformadora e libertadora. E compartilha o essencial, que é o caráter eminentemente político da educação. Educar é um ato político.⁷ A formação sindical é, então, por definição, duplamente política: porque é educação e porque é sindical.

Portanto, o principal desafio da Educação e Formação sindical é político e se constitui na preparação das/os trabalhadoras/os para

enfrentar o modelo neoliberal e sua visão hegemônica, contrária ao pluralismo, à diversidade e à democracia, caracterizado por uma visão do ser humano e da sociedade de natureza ideológica, po-lítica e cultural. Para isso, é necessária uma formação sociopolítica que possa aprofundar a análise das características do modelo neoliberal, a fim de avançar em sua transformação.

Talvez não haja melhor maneira de sintetizar essa perspectiva do que as palavras de Paulo Freire que, na *Pedagogia do Oprimido*, destacou: “Quem melhor que os oprimidos se encontrará preparado para entender o significado terrível de uma sociedade opressora? Quem sentirá, melhor que eles, os efeitos da opressão? Quem, mais que eles, para ir compreendendo a necessidade da libertação? Libertação a que não chegarão por acaso, mas pela práxis de sua busca; pelo conhecimento e reconhecimento da necessidade de lutar por ela. Luta que, pela finalidade que derem os oprimidos, será um ato de amor, com o qual se oporão ao desamor contido na violência dos opressores, até mesmo quando

⁷ FREIRE, Paulo (2001) [1985]. Política e educação. 5ª ed. São Paulo, Cortez.



esta se revista da falsa generosidade referida”.⁸

Balanço preliminar da educação e da formação sindical da CSA

A CSA é uma organização jovem, produto da união de organizações de trabalhadores e trabalhadoras com uma longa história, com suas identidades, com as suas experiências de luta e com suas estruturas e modos de fazer progressos. Para uma organização, essa história é, sem dúvida, um grande trunfo, mas também apresenta desafios. Particularmente, amalgamar a grande heterogeneidade que resulta não só dessas muitas experiências, mas também da própria diversidade do nosso continente, com histórias nacionais diferentes, estruturas produtivas distintas, com contextos políticos, sociais e econômicos diversos, e com histórias sindicais particulares.

O continente americano continua sendo o mais desigual do mundo. Mas essa desigualdade não é apenas material, provavelmente, o

bem mais mal distribuído no mundo é o conhecimento, e nosso continente não é uma exceção. A educação e a formação sindical são uma eficiente ferramenta para começar a pôr fim a essa desigualdade. A educação e a formação sindical são, por outro lado, juntamente com a luta coletiva, o elemento mais fundamental da identidade e, portanto, um elemento da maior relevância para uma organização como a CSA, que está construindo sua própria história.

Com esse contexto em mente, entre os principais pontos fortes da CSA se destacam: definições políticas sólidas; uma concepção metodológica robusta que implica uma formação para a ação e o fortalecimento da organização com uma visão integral da educação e formação sindical; um importante desenvolvimento em termos de metodologias e técnicas pedagógicas; a existência da plataforma virtual da Rede de Escolas Sindicais; o funcionamento da Rede de Formação Profissional; a criação e o estabelecimento de tarefas para o Grupo de Trabalho de Educação; assim como a multiplicidade de atividades de formação que se desenvolvem a partir das diferentes

áreas temáticas através das quais se implementa a política da CSA.

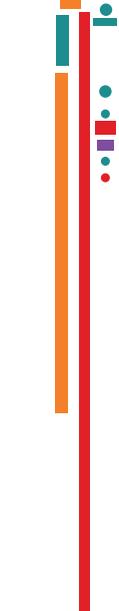
Por outro lado, entre as principais fragilidades, está o mau funcionamento do Grupo de Trabalho de Educação, que até o momento da aprovação desse Roteiro não conseguiu funcionar como um espaço de encontro, de elaboração e de proposições; a ainda frágil articulação entre os distintos componentes da estrutura de educação e formação com outros órgãos que desenvolvem formação; e a falta de sistematicidade da proposta formativa.

A título de balanço, pode-se observar o seguinte:

- O enfoque educacional da CSA, desde a sua fundação, afirma o seu caráter integral, que parte da educação e formação sindical, da formação profissional e da educação formal, entendidas como um processo para todos/as e ao longo da vida.
- Duas áreas de atuação muito específicas emergem do que foi exposto anteriormente.

Internamente: desenvolver um processo de educação e formação sindical que inclua a melhoria das capacidades da própria CSA e em relação a suas filiadas, uma formação sindical que contribua para o desenvolvimento de uma estratégia de incidência e de proposição nos espaços de tomada de decisão sobre formação profissional e educação formal para promover o modelo de desenvolvimento impulsionado pela CSA. Isso deve favorecer a organização, a comunicação e as alianças estratégicas.

- A partir de uma dimensão político-estratégica da educação e da formação sindical, afirma-se que a CSA não realiza qualquer tipo de formação e educação, mas educação e formação para pessoas adultas, homens e mulheres, cujo interesse principal é serem sujeitos parceiros do processo educativo e a abordagem a partir da andragogia deve responder a isso. Trata-se de uma educação e formação para a melhoria das capacidades,



conhecimentos e competências, que fornece elementos para poder incidir na transformação do entorno a partir da visão de um sindicalismo sociopolítico e classista.

- A formação e a educação sindical na CSA formarão sujeitos capazes de atuar, a partir de seu empoderamento, nas ações políticas, sociais e de transformação, de formar suas próprias opiniões no debate e na dialética das ideias propostas pelas diferentes instâncias congressuais da CSA e outras propostas como a PLADA, Plataforma Sindical Continental de Seguridade Social (PLACOSS); Estratégia Sindical de Saúde Laboral para as Américas (ESSLA), os Roteiros, etc., de acordo com os temas que sejam submetidos ao processo formativo-educacional.

- Nesse sentido, é imprescindível que toda a metodologia seja inspirada e possa concretizar o princípio filosófico e o método para a construção do conhecimento:

Prática – Teoria – Prática Melhorada (P-T-Pm), e que as formulações das ações e dos eventos, assim como sua didática, respondam a esses critérios.

- No âmbito organizacional, a educação e a formação sindical devem se desenvolver como um processo e operar por etapas, dando prioridade à formação de dirigentes/as e quadros especializados, que promovam um novo sujeito e uma nova prática sindical, de acordo com os desafios do momento.

- Aprofundar e orientar o debate sobre o processo de formação e educação sindical no âmbito das prioridades políticas decididas por cada Congresso e órgão deliberativo. Também será importante colocar em funcionamento e fortalecer o Grupo de Trabalho de Educação (GTE), com o objetivo de buscar a maior participação das organizações filiadas para poder discutir, elaborar e fazer propostas, além de compartilhar a diversidade das abordagens

e realidades da educação e formação sindical que se desenvolvem no continente.

- Desenvolver a Plataforma da Rede de Escolas Sindicais, na qual possam se articular as Secretarias de Formação, Escolas e demais instâncias de formação das organizações filiadas, os programas e projetos da CSA em todos os seus componentes **educativo-formativos**, como um sistema formativo integral e para a vida toda. Da mesma forma, é necessário fortalecer as capacidades de desenvolvimento de educação e formação virtual.

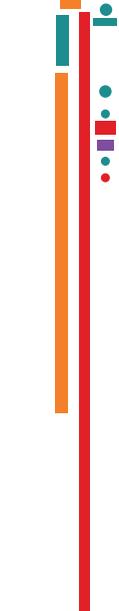
- Em cada processo de Planejamento Estratégico, é pertinente avaliar e redirecionar a estrutura interna formativa para responder à agenda temática aprovada em cada Congresso, aos Eixos Estratégicos de seu Plano e aos assuntos transversais e estratégias principais (organização-comunicação-educação), assim como gerar processos e sinergias que

proporcionem maior clareza e um funcionamento sistêmico adequado.

Panorama da Educação e Formação Sindical nas Américas

Neste tópico, apresentamos um breve panorama e uma análise descritiva da Educação e Formação Sindical das organizações filiadas e fraternas do continente. O exercício de contar com informação periódica e sistemática de todas as organizações é considerado um elemento importante para a elaboração de estratégias de formação e educação. Assim, é preciso promover o registro sistemático e periódico da situação, permitindo cotejar a evolução e as mudanças ao longo do tempo.

Em primeiro lugar, como aspecto geral, é importante destacar que a maioria das filiadas conta com uma definição política e/ou estatutária com respeito à educação e formação sindical e tem em sua estrutura uma secretaria de educação e/ou formação sindical. Portanto, a ampla maioria das filiadas tem em mente esse aspecto



fundamental da ação sindical no que se refere à sua constituição e definição política.

Por outro lado, também a grande maioria das filiadas incorporam perspectivas transversais de gênero e juventude em suas diretrizes de educação e formação. E, por sua vez, mais da metade das filiadas afirmou que a organização conta com diretrizes políticas que atendem coletivos de trabalhadores/as que se encontram em situação de vulnerabilidade por alguma condição particular. Entre esses grupos, se destacam os trabalhadores/as em situação de informalidade, migrantes, povos indígenas, LGBTQI+, trabalhadores/as rurais, mulheres e jovens.

Um aspecto inteiramente relevante é que a maioria das filiadas considera que a formação sindical desenvolvida se adapta bem ou muito bem às necessidades atuais dos trabalhadores/as.

Ainda assim, é importante conhecer a possibilidade de incidência das organizações sindicais em relação a políticas públicas de educação. É dessa forma

que se destaca um alto percentual de organizações com participação em espaços de discussão política sobre educação e para a realização de ações para incidir na inclusão das temáticas do mundo do trabalho e dos direitos dos/as trabalhadores/as na educação formal.

Sem prejuízo da autonomia e indelegabilidade da formação, em muitas organizações existem acordos ou convênios de cooperação com institutos de educação. Nesse sentido, observou-se que aproximadamente a metade das filiadas possui algum tipo de cooperação com instituições educativas.

O nível de desenvolvimento das estruturas de educação e formação sindical é muito heterogêneo em todo o continente. Uma das principais diferenças é se a organização nacional conta ou não com uma escola sindical. Nem todas as centrais possuem alguma modalidade de Escola Sindical. Embora a existência de uma escola não seja uma condição sine qua non para o desenvolvimento de atividades de formação, é uma diferenciação que, para alguns

aspectos da análise, convém realizar.

Para além das diferenças, há vários aspectos que são compartilhados tanto pelas organizações que têm escola sindical, quanto por aquelas que não têm. Um dos principais aspectos compartilhados é a centralidade que a formação política ocupa nas organizações sindicais em oposição à formação técnico-profissional. A explicação para essa situação provavelmente está vinculada ao fato de que em muitos países existem institutos de formação técnico-profissional bipartite ou tripartite que se encarregam principalmente de realizar esse tipo de formação.

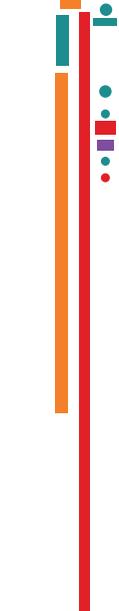
No que se refere à avaliação quanto ao número de cursos desenvolvidos e de frequentadores, as filiadas apresentam uma posição predominantemente crítica, haja vista que faltam cursos e participantes. A partir da análise das respostas, verifica-se que existe uma grande necessidade de fortalecer a formação em todos os níveis. Em termos de prioridades, foram apontadas a necessidade de fortalecer a formação de base, a formação de lideranças, a formação

de instrutores/as e a formação temática.

A opinião sobre a participação de mulheres e jovens é outro aspecto compartilhado por todas as organizações. A grande maioria das organizações afirma que a participação dos jovens tem sido insuficiente e que se observa uma menor participação das mulheres em relação à participação dos homens na maioria das organizações.

No que diz respeito às pessoas que realizam a formação, a grande maioria das organizações respondeu que aquelas que atuam como facilitadoras da formação são pessoas pertencentes à organização e pessoas de fora. Uma minoria respondeu que os cursos são desenvolvidos apenas por pessoas externas e uma proporção semelhante disse que os cursos são ministrados apenas por pessoas da organização.

Por fim, as principais dificuldades para o desenvolvimento da educação e formação sindical é outro aspecto com amplo consenso nas organizações. O financiamento é o principal problema para grande



partes das filiadas em algumas das áreas de formação (sindical ou técnico-profissional), embora o desinteresse das organizações também seja visto com preocupação e apontado como um fator relevante por pelo menos uma parte das organizações filiadas. A falta de priorização política foi apontada, em menor medida, como outra dificuldade.

Pontos fortes e fracos da formação sindical das organizações sindicais

Para concluir esta visão geral, apresentamos uma síntese dos principais pontos fortes e fracos. Este breve balanço tem o objetivo de fornecer uma visão geral da situação no continente. Para além desta visão abrangente, não se deve ignorar que existe uma significativa heterogeneidade de situações nas diferentes regiões e países.

Entre os pontos fortes, é possível destacar que quase todas as filiadas têm definições estatutárias que indicam uma atenção formal à importância da Educação e da Formação sindical para o coletivo de trabalhadores/as. Nesse mesmo sentido, destaca-se a existência de

secretarias de educação e formação nas organizações. Vale destacar também a inclusão de perspectivas transversais nas definições sobre Educação e Formação Sindical. Do mesmo modo, a participação em espaços de discussão pública sobre Educação e Formação é outro ponto forte, uma vez que as filiadas relatam uma ampla participação nesses espaços.

Outro ponto forte que surge da análise das respostas das filiadas é a combinação de eventos presenciais e virtuais para o desenvolvimento das atividades de educação e formação. A virtualidade é, sem dúvida, uma ferramenta que passou por um boom acentuado pela pandemia da COVID-19 e que deve continuar a ser desenvolvida de forma criativa, sem prejudicar as atividades presenciais. Portanto, a adaptação a situações conjunturais deve fazer parte da capacidade institucional dos sindicatos e das organizações de trabalhadores.

Entre os pontos fracos, ressalta-se que apenas algumas organizações filiadas têm uma escola sindical. Como já foi destacado anteriormente, esta não



é uma condição sine qua non para a realização de atividades de educação e formação sindical. Entretanto, é evidente a sua importância para a sistematização, institucionalização e estruturação da educação e da formação. Independentemente disso, a constatação de insuficiência em relação ao número de cursos e participação é um fato que deve alertar todo o movimento de trabalhadores e trabalhadoras, chamando a atenção para a possibilidade de ativar mecanismos criativos e sólidos para atender a essa demanda.

Isso exige um fortalecimento em diversas frentes de formação, desde o fortalecimento das estruturas e organizações de formação já existentes até a renovação de mecanismos de ampliação da cobertura. As iniciativas para ampliar o alcance e a abrangência das atividades de formação devem se concentrar também em grupos específicos identificados pelas filiadas como grupos com baixa participação, tais como jovens e mulheres.

Outra fragilidade apontada pelas filiadas é a questão do

financiamento de iniciativas de formação e educação sindical. Nesse âmbito, tendo em vista as situações recorrentes de crise econômica e social na região, é possível que seja necessário potencializar ao máximo a eficiência dos recursos disponíveis. Finalmente, a falta de interesse foi apontada pelas centrais filiadas como um ponto fraco, evidenciando que este é um tema preocupante e que requer uma abordagem multidimensional, a partir da política, da comunicação e da educação e formação.

Tabela: Balanço dos pontos fortes e fracos da formação sindical nas organizações

Pontos fortes

- ✓ Definições estatutárias sobre educação e formação sindical
- ✓ Existência de uma Secretaria de Educação na maioria das organizações
- ✓ Inclusão de perspectivas transversais de gênero e juventude
- ✓ Participação em espaços de discussão sobre políticas públicas sobre educação e formação
- ✓ Participação em espaços de discussão sobre políticas públicas sobre educação e formação
- ✓ Combinação da modalidade presencial e virtual na maioria das organizações
- ✓ Percepção de que a formação se adapta às necessidades das trabalhadoras e dos trabalhadores

Pontos fracos

- ✓ Nem todas as organizações contam com uma escola sindical
- ✓ A quantidade de cursos e iniciativas de formação é insuficiente
- ✓ A quantidade de participantes nos cursos e iniciativas de formação é insuficiente
- ✓ Menor participação de jovens
- ✓ Menor participação de mulheres
- ✓ Dificuldades de financiamento
- ✓ Falta de interesse e falta de compreensão sobre a importância da formação sindical

Linhas de ação do Roteiro de Formação e Educação Sindical das Américas 2021-2025

Las dificuldades do modelo tradicional de organização sindical para enfrentar os desafios atuais do mundo do trabalho são potencializadas pelo efeito conjunto da presença conservadora e neoliberal em vários países do continente, pela aceleração das mudanças no mundo do trabalho e pelos impactos da crise relacionada à covid-19, que se somam às crises socioeconômicas precedentes.

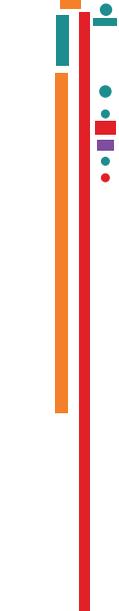
Os processos de mudança nas organizações requerem um grande esforço e continuidade ao longo do tempo. Os processos de mudança em contextos de crise exigem esforços ainda mais extraordinários. A CSA tem realizado várias ações para enfrentar o desafio de transformar o modelo de organização sindical. A atualização da PLADA e a elaboração dos Roteiros de Fortalecimento e Transformação Sindical, Formação e Educação Sindical e Comunicação Sindical são exemplos disso. A transformação do modelo de

organização sindical rumo à consolidação de um sindicalismo sociopolítico está relacionada diretamente com uma estratégia de desenvolvimento centrada na reprodução da vida, o que implica uma concepção sobre o papel do Estado, a regulamentação do mercado, a defesa da democracia e dos direitos humanos e o cuidado do meio ambiente.

Este Roteiro de Formação e Educação Sindical 2021-2025 é uma ferramenta para a ação das organizações de trabalhadoras e trabalhadores nas Américas, aprovada por consenso por todas as organizações filiadas à CSA. A seguir, são apresentadas as Linhas de Ação, com seu desenvolvimento e ações prioritárias para o período.

1) Revitalizar o papel da formação sindical

No contexto atual, o papel da educação e da formação sindical é central para o fortalecimento das organizações sindicais. O sindicalismo não pode ser concebido sem uma política de formação sindical definida. Ela é a chave para melhorar



as capacidades e habilidades de cada trabalhador e trabalhadora e para uma melhor compreensão do mundo no qual têm a tarefa de incidir. É também, sobretudo, uma ferramenta indispensável para fortalecer a capacidade de ação política sindical das organizações. E configura ainda um processo de construção coletiva da identidade sindical. Assim, a formação sindical não pode ser entendida como algo separado dos objetivos estratégicos das organizações sindicais, já que é uma parte intrínseca da política de organização sindical. É por isso que a vontade política de fortalecer as estruturas e promover os processos de educação e formação sindical é indispensável.

Um dos pontos fortes da CSA para enfrentar este desafio é sua relevante elaboração em termos de definições políticas relacionadas à educação e à formação sindical. A concepção metodológica inclui a visão integral da educação, a visão sistêmica e dinâmica e a definição de que a formação sindical se dá para disputar o projeto político na sociedade. É uma formação para a ação, para criar organizações mais fortes, com maior incidência, com

maiores níveis de mobilização, com maior capacidade propositiva. Uma formação de classe focada em fortalecer e transformar a organização e a mobilização.

Nesse sentido, é essencial promover a formação necessária para um sindicalismo sociopolítico. Uma formação que permita fortalecer a capacidade analítica das trabalhadoras e dos trabalhadores e que possibilite uma ação coletiva mais eficaz por parte das organizações. Isso envolve a incorporação da visão do modelo de desenvolvimento estabelecido na PLADA, tendo em mente o papel do Estado, a defesa da democracia, dos direitos humanos e do desenvolvimento sustentável. O sindicalismo sociopolítico exige uma educação para transformar os sujeitos, para que tenham a capacidade de intervir não apenas na disputa entre capital e trabalho, mas também na esfera política e na esfera social em geral. Também implica novas habilidades e capacidades, como, por exemplo, em comunicação, conforme o que se estabelece no Roteiro de Comunicação Sindical da CSA.



Para isso, é preciso salientar que os processos de formação demandam tempo e sistematização; eles são processos. Por este motivo, um dos grandes desafios é elaborar uma estratégia com um roteiro que combine objetivos de curto, médio e longo prazo. Esta estratégia deve contemplar, entre outros aspectos, a construção de itinerários de formação, construção de perfis, com mecanismos claros de acesso para fomentar e incentivar as trabalhadoras e os trabalhadores que buscam formar-se, mapas curriculares coerentes, equipes de formadoras/es e facilitadoras/es, avaliação da aprendizagem (não no sentido da classificação, mas no sentido da qualificação), melhoria da gestão da formação e garantia dos resultados da formação.

Em relação a este último ponto, um aspecto fundamental é que a formação não tem como objetivo principal certificar saberes (embora isso não seja excluído).

Os resultados esperados na formação sindical devem ser observados na prática, na ação, com dirigentes/as mais capacitados/as e organizações mais fortes. No

entanto, a formação também deve, necessariamente, incentivar o pensamento crítico.

Por último, o papel da formação sindical também está relacionado com a construção coletiva da identidade sindical e de classe. A formação é um processo e um espaço para a construção coletiva da percepção da organização. É parte central da luta de classes e da construção da identidade; é um espaço de diversidade que tem como horizonte a utopia. Trata-se de construir, a partir de cada sujeito trabalhador/a, um sujeito coletivo. De ganhar confiança. De criar esperança.

Acciones Prioritarias

✓ CLAVE: Elaborar una estrategia política de educación sindical en las organizaciones

- ✓ Educación y formación sindical para fortalecer y transformar las organizaciones, mejorar su incidencia, nivel de movilización, acción y capacidad de propuesta.
- ✓ Desarrollar una visión integral, sistémica y procesual, para la disputa del proyecto político en la sociedad.
- ✓ Fortalecer la tríada "organización – educación – comunicación".
- ✓ Actualizar la educación sindical, con propuestas y trayectorias de formación atractivas para trabajadoras y trabajadores, con perfiles y mecanismos amplios y claros de acceso y participación.
- ✓ Priorizar la formación de las bases, la formación de "cuadros" y la formación de formadores, desde la perspectiva de clase y para la acción política.
- ✓ Ampliar los recursos destinados a la educación y formación sindical (relevancia del autofinanciamiento de las organizaciones para fortalecer su autonomía).

2) Uma estratégia unitária que contemple a diversidade

Propõe-se uma estratégia de formação e educação sindical sistemática e por meio de níveis que

seja inclusiva, coordenada e unificada para as Américas, através de uma rede focada em processos com uma visão compartilhada, mas que leve em conta as particularidades de cada sub-região e país, e que contribua para a construção de uma sociedade mais justa, fraterna e democrática e



de um modelo de desenvolvimento sustentável.

A realidade das organizações sindicais no continente é bastante heterogênea e isso se deve a vários fatores. É importante encontrar pontos em comum, avançar em uma estratégia continental que permita atender às diferentes capacidades e necessidades das organizações filiadas. Os objetivos articulados devem ser manejados de forma estratégica, abrangendo desde a plataforma continental até os setores mais específicos e as particularidades de cada país. É importante fortalecer as redes, a necessidade de trocar experiências, de horizontalidade nos processos de elaboração, reflexão e discussão, sem diminuir a necessidade de espaços de definição e direção.

Esse é o contexto no qual se insere a discussão sobre a estrutura de formação e educação da CSA, necessária para enfrentar esse desafio. A necessidade de um balanço crítico e a definição de uma estratégia de formação alinhada com o projeto político de transformação sindical. Através do fortalecimento da estrutura

atual ou da implementação de transformações, a prioridade deve ser uma estratégia que contemple a grande diversidade que existe no continente.

Educação e formação exigem estruturas flexíveis que possam ser articuladas, que possam ser um espaço de reflexão e propostas, capazes de se adaptar às mudanças. A formação e a educação sindical são uma parte intrínseca da política estratégica das organizações sindicais. Isso é um alerta para não cair na tentação de pensar as estruturas de formação como ilhas; apostar em redes, além de horizontalizar e democratizar, é uma ferramenta indispensável. Trata-se simplesmente de reforçar a necessidade de fortalecer a tríade formação-organização-comunicação, que é a aposta estratégica. O processo de fortalecimento das organizações dependerá, em grande medida, da aplicação correta dessa articulação.

Ações prioritárias

✓ EIXO: Educação sindical inclusiva, coordenada e unitária

- ✓ Desenvolver uma plataforma continental de educação sindical, chegando aos setores mais específicos, os coletivos mais diversos e os diferentes territórios com processos que abordem as particularidades de cada sub-região e país.
- ✓ Criar formação sindical para pessoas trabalhadoras informais, autônomas, de plataformas digitais, terceirizadas e subcontratadas e trabalhadoras rurais.
- ✓ Articular a educação em rede em todos os espaços da CSA relacionados à formação.
- ✓ Trocar experiências, de forma organizada e aprofundada, entre organizações, países e sub-regiões do continente e com outras partes do mundo.
- ✓ Educação sindical articulada em setores, macrossetores e nas cadeias globais de produção
- ✓ Articular cooperação e recursos para fortalecer a educação sindical nas Américas, respeitando a diversidade de realidades em nosso continente.

3) Aperfeiçoar metodologias e ampliar as temáticas de formação

Um dos desafios tem sido abordar a discussão sobre

metodologia, níveis, modalidades e temas da formação sindical. A CSA tem um ponto forte nesse campo, devido às definições relacionadas aos aspectos conceituais e metodológicos que



foram brevemente abordadas nos capítulos anteriores deste Roteiro. É necessária uma formação de impacto que permita uma necessária e rápida adaptação e reação nesta etapa que estamos atravessando enquanto civilização, na qual o capitalismo tem nos levado a esse tipo de desastre planetário. Definir um modelo pedagógico, com uma visão antropológica, cidadã, sindical, respondendo à questão de qual modelo de sindicalista queremos daqui a cinco, dez, quinze anos, é parte da elaboração da estratégia de formação. Nesse sentido, se reafirma a necessidade de uma formação sistemática a partir das experiências.

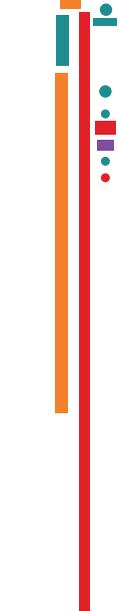
É importante estabelecer prioridades, traçar um mapa de necessidades e também priorizar a formação de formadoras e formadores, pois a capacidade de multiplicação é fundamental para avançar.

É preciso fortalecer a formação das e dos dirigentes. O fortalecimento da formação teórica em áreas como economia, sociologia e ciência política para aprimorar a capacidade de análise está alinhado

com os desafios de um sindicalismo sociopolítico de incidência e capacidade de proposição.

Da mesma forma, não se deve negligenciar a ênfase histórica da formação sindical ligada à formação ideológica, pois ela é fundamental para fortalecer a identidade e o sentimento de pertença à organização. O marco ideológico é fundamental para saber o que defendemos e por que, algo que fortalece a capacidade de debate das e dos jovens, como foi acrescentado.

Igualmente importante é a formação das bases nas centrais, e isso deve ser valorizado para além do princípio de complementaridade. A aposta na formação de formadoras e formadores é uma alternativa eficaz para fortalecer a formação de base. Um aspecto central para a formação é adaptar as modalidades, levando em conta que, em muitos casos, as trabalhadoras e os trabalhadores não têm muito tempo para formação e possuem horários diferenciados. Não se pode ignorar que muitos das e dos trabalhadores do continente, caso tenham acesso a cursos de formação, o fazem após longas e mal remuneradas jornadas de trabalho, após realizarem os cuidados



familiares e, em vários países, em contextos políticos hostis. Adaptar a formação para torná-la viável, para garantir que as trabalhadoras e trabalhadores tenham acesso a ela, é um grande desafio.

Neste contexto, o desenvolvimento da formação virtual é um aspecto relevante. A CSA conta com a plataforma virtual da Rede de Escolas Sindicais praticamente desde sua criação, junto com o desenvolvimento da formação virtual necessária durante a pandemia de COVID-19. Atualmente, a combinação entre o presencial e o virtual é um caminho a ser percorrido. Nesse sentido, um dos desafios é integrar de forma coerente três momentos de formação, o virtual assíncrono (característico da educação à distância), o virtual síncrono (em tempo real) e o presencial. Cada modalidade tem vantagens e desvantagens, e sua combinação pode ser o segredo.

Para a formação virtual, certamente é importante incorporar a tecnologia. A formação em redes sociais e como utilizá-las (alfabetização digital) é importante

para que as trabalhadoras e os trabalhadores possam dominar o mundo digital e ter acesso às ferramentas. Para isso, o mais importante para desenvolver uma boa formação virtual são formadoras e formadores capacitados, com habilidades de manejar as metodologias de formação virtual (que não são as mesmas que as das formações presenciais), com a capacidade de retroalimentação e acompanhamento, e com o uso adequado de materiais audiovisuais, entre outros aspectos. Assim, para enfrentar o desafio do mundo virtual, a tecnologia e as plataformas por si só não são suficientes; é necessário um plano de formação para formadores e formadoras virtuais. São essas pessoas que poderão replicar e abordar o desafio de fortalecer a formação de base.

A virtualidade é uma solução para muitas coisas, mas também tem suas arestas problemáticas. Há duas limitações principais. A primeira é o acesso limitado à conectividade e aos equipamentos (computadores, laptops, etc.) para muitos trabalhadores e trabalhadoras. É preciso ter em mente que o impacto multiplicador do virtual



deve ser inclusivo, caso contrário, ele aumenta as lacunas e aprofunda as desigualdades. A segunda limitação está ligada às dificuldades de contato intersubjetivo, que é fundamental tanto para o processo de formação quanto para a construção política. É importante não perder de vista a necessidade de incorporar o diálogo de saberes (dialogicidade); a formação como processo libertador-transformador (daí a essência da formação sindical para a ação) e a construção coletiva de conhecimentos, das propostas e das estratégias. O uso da linguagem (escrita, verbal e corporal) deve ser coerente, desde o início, com aquilo que está sendo formulado politicamente e com o discurso político. A necessidade de fortalecer as capacidades das e dos formadores virtuais, com especial destaque para este ponto, pode ser uma forma de enfrentar este desafio e garantir que a virtualidade não desumanize o processo de formação.

Por último, em relação aos temas da formação, é essencial definir uma agenda temática prioritária de formação. Um dos principais desafios para construir a agenda é incorporar diversos temas programáticos,

econômicos, políticos, sociais e ambientais; desde questões globais até as particularidades dos setores e territórios. De fato, nos eventos sub-regionais argumentou-se que é preciso considerar as gigantescas mudanças políticas, sociais e temáticas, como o meio ambiente, energias renováveis, direito à saúde, alimentação sustentável, tecnologia, transformação do mundo do trabalho, diversidade, linguagem inclusiva, visão geopolítica, comunicação, entre outras.

Ações prioritárias

✓ **EIXO: Educação sociopolítica para a transformação. Método: Prática - Teoria – Prática melhorada**

- ✓ Partir das definições conceituais, metodológicas e temáticas estabelecidas nas resoluções dos Congressos, da PLADA e da experiência acumulada pela CSA e suas filiadas.
- ✓ Aprofundar o diálogo do conhecimento, a construção coletiva do conhecimento, propostas e estratégias, como um processo libertador-transformador para a classe trabalhadora e para as organizações.
- ✓ Adaptar a estratégia educacional e o modelo pedagógico às novas formas do modelo capitalista, com uma visão antropológica, cidadã e sindicalista (em relação ao modelo de sindicalistas e sindicatos que desejamos).
- ✓ Estabelecer mapas de necessidades e interesses, identificar os temas para a formação sindical dos próximos anos.
- ✓ Avançar no desafio da virtualidade articulada com o presencial, sempre que possível, para não desumanizar o processo de formação e ampliar a formação sindical para toda a classe trabalhadora.
- ✓ Atender às realidades pessoais das trabalhadoras e dos trabalhadores, para possibilitar sua participação: tempos, ferramentas, materiais, temáticas.
- ✓ Atualizar o processo com dinâmicas atrativas e flexíveis, com a incorporação de tecnologia, capacitação sobre o uso de redes sociais (alfabetização digital), o que contribui para o desenvolvimento e fortalecimento da perspectiva crítica e de classe.

4) Expandir a cobertura e a inclusão de todas e todos

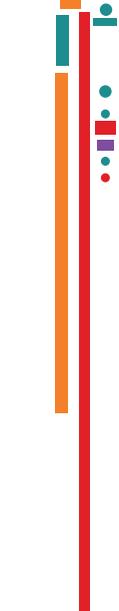
Outro grande desafio para a formação sindical é o da cobertura inclusiva no sentido mais amplo do termo. Este desafio tem, em princípio, duas dimensões principais. A primeira dimensão refere-se à necessidade de ampliar a cobertura de forma inclusiva. A segunda dimensão refere-se à necessidade de incorporar uma perspectiva transversal inclusiva em todas as áreas da organização sindical e especialmente nas áreas de educação e formação.

Expandir a cobertura, no sentido mais geral, significa aumentar o número de trabalhadoras e trabalhadores em formação, e isso é importante para o fortalecimento de qualquer organização sindical. Entretanto, expandir a cobertura de forma inclusiva significa aumentar em maior grau o número de trabalhadoras e trabalhadores em formação entre aqueles grupos que historicamente têm tido maiores dificuldades no acesso à formação.

Os grupos historicamente relegados não são outros senão

aqueles que também foram historicamente relegados na sociedade, em grande parte porque não são funcionais à estratégia das classes dominantes. Embora haja variações em nível nacional, em geral, nos referimos às mulheres, pessoas jovens, negras, pessoas pertencentes a povos indígenas, grupos LGBTQI+, trabalhadoras e trabalhadores rurais, trabalhadoras/es informais e pessoas com deficiência. As organizações sindicais têm o grande desafio e a enorme responsabilidade de serem mais inclusivas do que a sociedade na qual vivem, elas devem ser o exemplo a ser seguido para mudar o modelo de sociedade.

Para alcançar o objetivo de ampliar a cobertura com maior inclusão, é necessário adaptar as práticas, as modalidades de formação, as ferramentas e as metodologias para ir de encontro a esses grupos. Um exemplo disso são as pessoas jovens. Precisamos buscar novas e criativas formas de atrair a juventude para os processos de formação e, de modo mais geral, para atraí-la para as organizações sindicais. Não se trata de incorporar tecnologia - o que



obviamente é importante - mas de ouvir e compreender a juventude oferecendo espaços e protagonismo.

A inclusão, por sua vez, implica a criação de espaços para incidência. Aplicada à participação das mulheres na formação sindical, a questão não é apenas formar mais mulheres em cursos temáticos e de liderança sindical, mas também assegurar que as mulheres que passam por estes processos de formação tenham acesso aos espaços de decisão. Em suma, as mulheres devem ser reconhecidas como sujeitos ativos em todos os processos sociais, econômicos, culturais e políticos.

Por outro lado, ampliar a cobertura com inclusão significa aproximação, significa ir ao encontro das e dos trabalhadores vulneráveis, independentemente da condição em que isso aconteça. Isto inclui, sem esgotar as opções e só a título de exemplo, a necessidade de maior penetração nas áreas rurais, o desafio de chegar até as trabalhadoras e trabalhadores informais, trabalhadores/as em plataformas digitais, autônomos, trabalhadores/as que não estão organizados/as, entre outros. A formação está

vinculada a toda a estratégia sindical, o que implica buscar a todos/as os/as trabalhadores/as, independente da forma de contrato ou vínculo trabalhista.

A segunda dimensão, como já mencionado, refere-se à incorporação, de forma transversal, de uma perspectiva inclusiva. A questão não é a quantidade, mas o respeito e a inclusão da diversidade. Isso implica a inclusão dos coletivos respeitando sua identidade, suas formas de atuar, sentir e pensar. Implica incorporar uma abordagem de direitos humanos em todos os âmbitos e espaços de organização sindical. O papel da educação e da formação sindical neste campo talvez seja o mais importante, pois são os espaços e os mecanismos cujo objetivo é transformar as práticas, partindo sempre da experiência.

Estamos assistindo, em muitos países, uma forte ofensiva conservadora que defende com veemência um modelo patriarcal, centrado nas pessoas adultas, racista e homofóbico, que nega os direitos sexuais e reprodutivos, para mencionar apenas alguns dos aspectos mais reacionários dessas

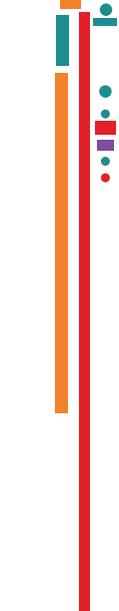
expressões políticas na região. Neste contexto, se faz cada vez mais necessário conceber os processos de formação com uma perspectiva transversal inclusiva, incorporando o enfoque baseado em direitos,

com uma perspectiva de gênero e geracional, e atenção especial às identidades dos coletivos LGBTQI+, povos indígenas, da população negra e das pessoas com deficiência.

Ações prioritárias

✓ EIXO: Mais educação sindical para todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores

- ✓ Fortalecer a perspectiva inclusiva e transversal do enfoque de direitos, a perspectiva de gênero e geracional, as identidades dos coletivos LGBTQI+, povos indígenas, trabalhadores e trabalhadoras rurais, população negra e pessoas com deficiência.
- ✓ Fortalecer a participação e o diálogo social nas organizações de trabalhadores e trabalhadoras para desenvolver a educação sindical a partir e para a diversidade da classe trabalhadora.
- ✓ Adaptar práticas, modalidades de formação, ferramentas e metodologias que contribuam para a inclusão de todos os coletivos e que respondam às suas necessidades e características, para dar voz e fortalecê-los como sujeitos de processos sociais e políticos.
- ✓ Garantir que a formação sindical esteja articulada à prática, para ser aperfeiçoada e transformada, com a inclusão de toda a classe trabalhadora em espaços de incidência política, negociação coletiva, mobilização e luta.



5) A formação profissional diante das transformações no mundo do trabalho

Diante do desafio colocado por um mundo do trabalho em um ritmo de mudança acelerado, a educação e a formação sindical devem estar orientadas para um cenário de compromisso e uma abordagem estratégica, reivindicando as posições e definições políticas elaboradas sobre a formação técnica e profissional. A curto prazo, a introdução de novos processos e novas formas de trabalho mediados por tecnologias cria o perigo da exploração e precarização de empregos, a continuidade da automatização robotizada de processos e a influência de controle e do disciplinamento tecnológico, bem como a transformação de muitos empregos e profissões. Neste aspecto, a qualificação e certificação profissional estão na linha da frente da discussão.

Em um cenário que coloca tal desafio, o movimento sindical deve estar preparado para ser um sujeito ativo das estratégias que

todas as comunidades e Estados terão que assumir para enfrentá-lo. É por isso que a formação sindical deve ter diretrizes claras e articuladas com a formação técnica e profissional para que o movimento sindical possa ser o principal ator do processo, resguardando os interesses das trabalhadoras e dos trabalhadores. Um dos exemplos recentes provocados pela pandemia de COVID-19 é o teletrabalho. Como o teletrabalho afeta as condições de trabalho? Como é possível regular o direito à desconexão? Como ele afeta o direito à sindicalização e à greve? Como afeta a vida familiar dos trabalhadores e especialmente a das trabalhadoras, que são as principais responsáveis pelo cuidado da família? Estes são apenas alguns dos exemplos mais evidentes dos impactos que as mudanças aceleradas no mundo do trabalho impõem, exigindo um aumento na capacidade de se antecipar e oferecer respostas rapidamente.

O desafio reside no fato de que o contexto está caracterizado pela velocidade, vertiginosidade, pela readequação de um sistema de dominação capitalista cada vez mais potente e por vários desafios



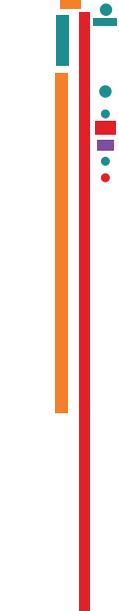
na reorganização dos campos populares. Há uma transformação das dinâmicas e formas de emprego. Assim, as mudanças de contexto e as mudanças no mundo do trabalho geram mudanças no sindicalismo e, portanto, colocam a necessidade de adaptar a formação.

Uma educação de qualidade, desenvolvida pela administração pública e ao alcance de todos e todas, é essencial para garantir a igualdade de oportunidades na busca de empregos de qualidade. Um mercado de trabalho tem abandonado rapidamente os conceitos de estabilidade no emprego, com permanência indefinida dos saberes e processos. Um “trabalho para a vida toda” e uma “profissão para a vida toda” são conceitos que não descrevem mais a realidade. O mundo do trabalho atual não está mais estruturado em função de trajetórias lineares e progressivas de educação-emprego-aposentadoria.

Neste contexto, os trabalhadores e as trabalhadoras devem aumentar sua capacidade de adaptação e antecipação para poder enfrentar estes desafios. Por

um lado, devem incidir nas políticas educacionais no nível formal. Por outro lado, devem incidir nas políticas de formação técnica e profissional, com ênfase no aumento da capacidade de atrair jovens que são expulsos do sistema de educação formal em nosso continente. Nessa linha, a educação e a formação devem ser transformadas para preparar as e os jovens para ocupar postos de trabalho, já que muitos e muitas, apesar de suas habilidades, acabam no setor informal. Da mesma forma, é preciso avançar na inclusão do ensino dos direitos trabalhistas na educação formal.

É por isso que, diante deste processo acelerado de destruição de empregos formais e a criação de outros em condições precárias, o movimento sindical deve apontar o caminho para uma formação integral, combinando formação técnica e profissional com formação cidadã democrática, com uma abordagem de direitos humanos. Nesta perspectiva, a visão da formação profissional técnica é uma visão que incorpora uma visão ampla, não só técnica, mas que busca também a compreensão de todo o processo de trabalho e



também a formação integral cidadã, com uma perspectiva baseada em direitos, focada no indivíduo, em seu desenvolvimento e de seu entorno. Nessa direção, também se destaca a necessidade de que os trabalhadores que atuam nas áreas de discussão e elaboração de políticas públicas (por exemplo, institutos de formação profissional) tenham uma estratégia definida, capacidade propositiva, e isso requer elaboração e estudo, mas, acima de tudo, uma visão política e estratégica.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável possui um eixo de educação e formação, onde empregadores/as, trabalhadores/as e o Estado devem trabalhar para alcançar este objetivo, o que reforça a institucionalização dessas áreas para o desenvolvimento de políticas de formação técnica e profissional. Além de terem uma estratégia definida em relação ao tema, no contexto atual da região, estas áreas são importantes como canais para o diálogo social. Nesse sentido, em um momento de retrocesso nos direitos das e dos trabalhadores e na negociação coletiva em muitos países do continente, a revalorização

dessas áreas como espaços políticos (e não técnicos apenas) é central.

Em última análise, a educação e a formação de qualidade, tanto sindical quanto técnica e profissionalizante, devem ser articuladas para garantir proteção contra um modelo que poderia ser radicalizado em seus piores aspectos graças ao avanço tecnológico. A desigualdade social se intensificará em um mundo onde as redes de algoritmos e inteligência artificial trabalham em benefício dos mais poderosos. O avanço tecnológico é um ganho para a humanidade se ajudar a reduzir as desigualdades. O papel da formação sindical na democratização da capacidade de acesso aos avanços tecnológicos, ajudando mais trabalhadores e trabalhadoras a se beneficiarem deles, é uma das tarefas internas da organização sindical. Externamente, o objetivo parece ser a luta pela democratização dos benefícios trazidos pelo avanço tecnológico e pelo aumento da produtividade: fortalecimento do trabalho decente, redução da jornada de trabalho, melhores condições de trabalho, redução dos acidentes. O trabalho do futuro deve ser trabalho decente e sindicatos mais fortes.

Ações prioritárias

✓ **EIXO: A formação profissional, de qualidade, deve ser parte da política de educação sindical**

✓ Articular a formação técnica e profissional com a formação sindical, para salvaguardar os interesses dos/as trabalhadores/as e dos povos, para responder às suas políticas e necessidades presentes e futuras.

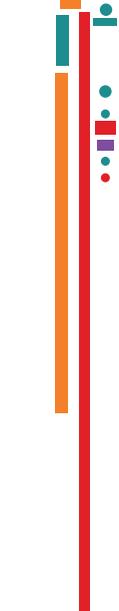
✓ Promover a aquisição de competências, habilidades e qualificações para os trabalhadores e trabalhadoras ao longo de sua vida profissional, como uma responsabilidade compartilhada entre governos e atores sociais, a fim de aproveitar as oportunidades e exigir condições de trabalho decentes.

✓ Fomentar políticas públicas de formação profissional baseadas no respeito aos direitos trabalhistas, incentivar a participação dos sindicatos na elaboração e gestão dessas políticas, na defesa do controle social dos recursos públicos destinados à formação profissional, como parte da política sindical de educação.

✓ Democratizar a formação profissional e o acesso aos avanços tecnológicos, contribuindo para que mais trabalhadores e trabalhadoras possam se beneficiar deles.

✓ Promover, através do diálogo com a sociedade, a universalização da formação profissional, a ratificação e implementação das Convenções da OIT (100: Igualdade de Remuneração; 122: Política de Emprego; 140: Licença Remunerada para Estudos; 142: Desenvolvimento de Recursos Humanos; 159: Reabilitação Profissional e Emprego) para que constituam a base para a revisão e adaptação das normas nacionais e políticas públicas sobre formação profissional.

✓ Fortalecer a incidência dos sindicatos nos setores da OIT (ACTRAV/Cinterfor) relacionados à formação profissional, assim como no desenvolvimento de novas Convenções, Recomendações e outras ações de caráter global e regional.



6) O papel da CSA, sustentabilidade e alianças

Os processos de formação exigem tempo, sistematização e percursos com níveis sucessivos e progressivos e de aumento das capacidades. Isso tem a ver com o desafio de alcançar a sustentabilidade dos processos de formação, para o qual é necessário otimizar ao máximo os próprios recursos e construir alianças e intercâmbios e aprender com outros atores sociais.

Um problema óbvio para o desenvolvimento da formação sindical é o financiamento. O contexto de crise econômica e social recorrente pressiona os escassos recursos que as organizações sindicais têm à disposição, na maioria dos casos. Assim, um dos principais desafios é como otimizar ao máximo os recursos disponíveis para a formação e educação sindical. Como mencionado anteriormente, a virtualidade, embora apresente outros tipos de problemas, surgiu como uma solução para alguns dos desafios no atual contexto. Em termos de financiamento, esta é

uma das questões positivas dessa modalidade, que tem um custo menor do que a formação presencial.

Um aspecto relacionado ao financiamento é a necessidade de maiores sinergias com as instituições cooperantes. Tendo em mente que a maioria dos projetos de cooperação possui um componente de formação, o pensamento estratégico sobre este aspecto é fundamental para maximizar os recursos. Neste ponto, uma das prioridades é pensar em questões como a articulação das agendas de formação, a possibilidade de realizar projetos formativos com mais de uma organização cooperante, entre outras possibilidades. Isso exige muito trabalho, muita negociação e a elaboração de planos concretos com objetivos e uma agenda clara.

Mas a sustentabilidade não requer apenas recursos financeiros, requer também recursos humanos para desenvolver a formação. Nesse sentido, é particularmente importante estabelecer estratégias para fortalecer as equipes de formação e educação e para dar conta também daqueles que as formam. A articulação entre as

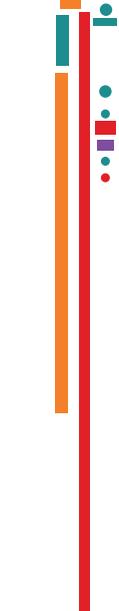


diferentes secretarias de Educação e Formação do continente, entre escolas e outros espaços de formação, pode ter um impacto multiplicador no que diz respeito à conformação de equipes horizontais de formação. A Rede de Escolas Sindicais, a Rede de Formação Profissional, a revitalização do Grupo de Trabalho de Educação, ou a estrutura que seja estabelecida para a formação e educação da CSA é a pedra angular para o fortalecimento deste processo.

Por outro lado, além de otimizar os recursos internos, é necessário pensar no tecido de alianças estratégicas em um sentido amplo. Sem prejuízo do princípio de indelegabilidade, a busca de alianças e intercâmbios para complementaridade é um caminho a ser seguido. Acordos com instituições educacionais, com centros de pesquisa com os quais os valores são compartilhados, também permitem a possibilidade de intercâmbios entre o mundo sindical e a academia, com a ciência, sem que isso leve ao desvio da formação sindical, convertendo-se em doutorado.

Este tema também está vinculado a outros tipos de complementaridades. Nesse sentido, a ligação com o ACTRAV/ Centro Internacional de Formação de Turim merece destaque. A este respeito, como a OIT é um espaço tripartite no qual as filiadas da CSA e da CSI representam um de seus mandantes, qualquer política, programa e ação de formação do CIF/ACTRAV deve contar com acordos prévios com as organizações representativas dos trabalhadores das trabalhadoras; responder a uma estratégia de complementaridade e especialização; ser articulada com base nas necessidades objetivas e estratégicas do sindicalismo e ajustar ou adaptar seus serviços, conteúdo, metodologias e alocação de recursos às demandas dos atores sindicais.

Outro âmbito relevante de complementaridade a ser considerado estrategicamente é o acompanhamento, de forma cada vez mais sistemática, dos processos de formação em articulação com organizações parceiras, aliadas e/ou cooperantes, que têm sido fundamentais e constituem oportunidades concretas para



fortalecer e melhorar a educação e a formação sindical nas Américas.

Finalmente, outro aspecto relacionado às alianças refere-se à aprendizagem das estratégias de outros atores sociais, que muitas vezes conseguem montar campanhas com grande impacto público usando poucos recursos. Talvez os melhores exemplos sejam as organizações feministas, o movimento LGBTQI+, organizações ambientalistas, que conseguiram, através de campanhas estratégicas, ferramentas inovadoras, debate público, comunicação, redes e alianças, um impacto muito significativo no debate público. Assim, conhecer outras experiências e apropriar-se de novas metodologias e ferramentas também faz parte dos processos de formação. A educação e a formação são, por definição, o campo da inovação. É aí que surgem novas ideias a partir de experiências, do pensamento crítico e das reflexões coletivas. Para fortalecer a formação, são necessárias alianças dentro da classe, assim como alianças estratégicas que nos permitam nos conectar com o resto da sociedade, com outras expressões das classes populares, universidades públicas,

organizações não governamentais e outros atores sociais, com os quais o sindicalismo compartilha pensamentos emancipatórios.

Destaca-se a relevância de um espaço como o Observatório da CSA para a educação e formação sindical, para gerar e socializar a criatividade necessária a fim de capitalizar o que o movimento sindical produz em todo o continente. O movimento sindical produziu análises e conhecimentos e continua produzindo, porque as dinâmicas são intensas, porque as mudanças são cada vez mais aceleradas. Um dos pontos fundamentais é conseguir uma estrutura que torne possível conectar tudo aquilo que está sendo produzido. Para visualizar a importância decisiva das redes para o desenvolvimento do associativismo regional, deve-se observar que se as centrais sindicais das Américas conseguissem coordenar toda essa energia, todo esse desenvolvimento de formação, teríamos, talvez como em nenhum outro aspecto do sindicalismo, uma enorme força baseada no intercâmbio de milhares de quadros que estão desenvolvendo espaços de formação no continente.

Ações prioritárias

✓ EIXO: Educação e formação sindical sustentável e complementar

- ✓ Promover processos de formação com uma perspectiva de longo prazo, com sistematização, percursos com níveis sucessivos e progressivos de desenvolvimento de capacidades.
- ✓ Integrar e potencializar o Observatório Laboral das Américas da CSA para fortalecer a educação e a ação sindical com informação, análises, estudos desenvolvidos a partir do movimento sindical.
- ✓ Fortalecer e articular a Rede de Escolas Sindicais, a Rede de Formação Profissional Sindical, e reativar o Grupo de Trabalho de Educação da CSA. Estabelecer parcerias com instituições cooperantes e projetos com componentes de formação.
- ✓ Fortalecer as equipes sindicais de formação e educação sindical; articular as diferentes Secretarias de Educação e Formação do continente, escolas e outros espaços de formação, a fim de alcançar um impacto verdadeiramente multiplicador.
- ✓ Identificar outras experiências e apropriar-se de metodologias e ferramentas para nossos processos formativos (organizações feministas, organizações de igualdade racial, movimento LGBTQI+, organizações camponesas e indígenas e outras).
- ✓ Ampliar e aprofundar alianças e intercâmbios de complementaridade com institutos de formação e educação, centros de pesquisa, comunidade científica, a nível nacional e internacional.
- ✓ Incidir nos espaços da OIT (e outros com representação sindical), para que as propostas, serviços, conteúdos, metodologias e alocação de recursos respondam às demandas e necessidades do sindicalismo.

