

MUSEU DA PESSOA



Museu da Pessoa

Uma história pode mudar seu jeito de ver o mundo.

Dieese, 50 anos fazendo história (DIEESE)

Dieese é educação, assessoria e pesquisa

História de [Suzanna Sochaczewski](#)

Autor: [Museu da Pessoa](#)

Publicado em 04/05/2020

Projeto: Memória Dieese 50 anos

Entrevistado por: Nádía Lopes e Marcelo Fonseca

Depoimento de: Suzanna Sochaczewski

Local: São Paulo

Data: 27 de setembro de 2006

Realização: Instituto Museu da Pessoa

Depoimento: Dieese_TM010

Transcrito por: Patrícia Garrafa

Revisado por: Thayane Laranja dos Anjos

P/1 – Inicialmente eu gostaria de começar pedindo pra que você dissesse seu nome completo, local e data de nascimento.

R – Suzanna Sochaczewski. Nasci no Rio de Janeiro, cidade do Rio, e nasci em 1º de abril de 1947.

P/1 – Qual a sua formação?

R – Eu sou Mestre e Doutora em Sociologia pela USP.

P/1 – Antes de você ingressar no Dieese [Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos], qual era a sua ideia sobre a instituição?

R – Eu conhecia muito pouco, a instituição. Embora eu tivesse alguma atuação, militado um pouco durante a ditadura, eu entrei no Dieese em 1984, então, ainda não tinha terminado a ditadura. Mas o Dieese em si era uma entidade que eu conhecia de longe, não conhecia de perto. Eu conhecia mais partidos políticos do que o movimento sindical. E o Dieese é uma entidade do movimento sindical, então eu conhecia pouco. Reconhecia como alguma coisa boa, mas tinha muito pouco conhecimento.

P/1 – E como foi o seu ingresso no Dieese?

R – Olha, eu fui aluna, na USP, da Heloísa Martins. Fiz dois cursos com ela, é uma pessoa muito interessante. Eu era, naquela época, orientanda do marido dela, o José de Sousa Martins, estava fazendo minha dissertação de mestrado com ele. E ela foi diretora técnica do Dieese, lá atrás, antes do Barelli. Então, o Barelli ligou pra ela e perguntou se não tinha alguma socióloga ou um sociólogo pra recomendar pro Dieese porque eles estavam precisando de alguém. Aí ela me recomendou. E foi até engraçado porque eu vim fazer uma entrevista numa sala muito pequenininha lá nas Carmelitas e era o Barelli, o César Concone e a Annez Andraus, que era a Direção naquela época. Eles começaram a conversar comigo e eu nessa época “tava” fazendo uma coisa que eu fiz até poucos anos atrás: eu fazia dança-teatro com o Ivaldo Bertazo. Então eu fazia minhas coisas lá, “freeka” de sociologia, pesquisa, essas coisas, “tava” estudando, “tava” fazendo Mestrado e, ao mesmo tempo, fazia teatro. Dança. Ah... Dança-teatro. Durante mais ou menos uns 45 minutos a uma hora, nós conversamos sobre teatro, sobre cinema, televisão e mais tudo o que “cê” possa imaginar menos Sociologia, Movimento Sindical, Dieese. Depois desse tempo, o Barelli fez uma coisa que ele fazia sempre, ele botava a mão, assim, na mesa pra terminar e disse: “Então tá, Suzana, então tá, a gente liga pra você pra te dizer se você foi aprovada ou se não foi?”. E eu saí contentíssima porque a conversa tinha sido ótima: uma conversa deliciosa, gostosa, aquela coisa. Quando eu cheguei na rua já “tava” me sentindo um pouquinho diferente. Eu digo: “Puxa vida, não perguntaram nada: não me perguntaram quanto é que eu quero ganhar, quanto é que eu vou ganhar, que tipo de trabalho eu sei fazer, o que eu não sei fazer... Eu acho que foi uma conversa, entendeu?”. Mas não, dois dias ou três dias depois, eu cheguei em casa e minha empregada falou: “Olha, ligaram pra senhora ir para o ensaio de jazz”. Eu falei: “Jazz, mas eu não danço jazz... Como ensaio de jazz?”. Era Dieese. Era Dieese. Então, foi assim que eu comecei [RISOS]. Isso foi agosto de 1984. Eu comecei no dia seguinte e trabalho aqui desde então.

P/1 – E assim, você se lembra do primeiro dia de trabalho, como foi?

R – Perfeitamente bem porque foi inesquecível. O Barelli tinha o hábito de, botar assim: quando tinha algum tipo de reunião que era necessário fazer uma ata, ele pedia à pessoa nova, que tivesse entrando, que fizesse a ata. E eu caí num momento histórico do Dieese. Foi uma reunião... Eu acho que foi uma reunião histórica, que foi a apresentação da nova metodologia da PED, que é Pesquisa de Emprego e Desemprego, que ainda não tinha sido iniciada, mas “tava” sendo apresentada a metodologia para membros da academia, especialistas no assunto, algumas pessoas do movimento sindical. Tinha umas 20 a 30 pessoas especialistas no assunto e eu não tinha ideia do que se tratava, e não conhecia as pessoas e não sabia o que ia se falar. E o Barelli disse assim: “Você faz a ata”. Tá bom, eu nunca recusei nada. E foi a ata mais longa que eu fiz na minha vida. Porque como eu não sabia o que era importante e o quê que não era o assunto, eu tomei nota de tudo. E como eu não sabia quem era a pessoa, eu dizia: “o moço com a camisa preta escrita “straight” alguma coisa, “Joy Straight” não sei o quê disse, dois pontos, falou”. A moça com a... [RISOS]. Com a blusa branca, o moço de óculos, entendeu? Então foi uma ata longuíssima. Foi tão difícil que eu até prestei pouca atenção. Eu tive de ler tudo depois para saber direitinho o que eles estavam apresentando. Mas foi inesquecível. Isso foi na parte da manhã. Na parte da tarde a gente foi pra Praia Grande porque o Dieese tava começando ali um pequeno seminário da... Isso não da área de Pesquisa, PED, mas da área de educação, com o Paulo Freire, apenas com o Paulo Freire. Então, e eu conhecia também muito Paulo Freire de ler, etc, mas nunca tinha conversado com ele. Então foi um dia inesquecível: de manhã o lançamento. Não da pesquisa em si, mas da concepção e da metodologia da PED, que se tornou a pesquisa mais importante do Dieese e, à tarde, uma conversa com Paulo Freire. Nem podia imaginar que, anos depois, eu ia trabalhar tanto na área da Educação do Dieese. Tendo o Paulo Freire como um... Não é o único, mas é um dos fundamentos da nossa concepção de Educação.

P/1 – A partir daí como foi a sua trajetória no Dieese?

R – Olha, são 22 anos. [RISOS]. Bom, minha trajetória no Dieese é uma trajetória que eu acho que é muito interessante. Pelo menos pra mim é: Em primeiro lugar eu acho interessante porque eu trabalho, já trabalhei, desde aquela época, mas atualmente continuo trabalhando, nas três áreas que compõem as áreas de atuação do Dieese, que são: Educação, Pesquisa e Assessoria. Então, isso é muito interessante. Eu sou uma pessoa que gosta da diferença, gosta do novo, sou ariana, você viu, primeiro de abril. Então, eu gosto das coisas novas, eu não gosto de ficar fazendo sempre a mesma coisa. Então, como eu atuei tanto na área de Pesquisa, quanto na área de Educação, como na área de Assessoria, eu tive uma trajetória muito interessante. Muito interessante. Uma outra coisa que eu acho que para mim foi muito interessante é que eu participei de vários novos projetos no Dieese. Então, coisas que estavam sendo testadas, coisas que estavam sendo concebidas e as primeiras experiências, como a que eu “tô” fazendo agora, por exemplo, eu participei, de muitas delas. Eu não vou dizer de todas, mas de várias. De novas, novas. Dentro dessas áreas de atuação, mas de novos momentos dessas áreas. Então isso foi muito interessante. A outra coisa que eu acho que pra mim foi muito bom é que eu conheci muita gente de várias, setores da sociedade, de várias classes sociais. Trabalhei com várias pessoas importantes, que enriqueceram muito a minha vida. Então, eu acho, se você quiser... Eu não vou ficar contando tudo, mas depois a gente vê o que a gente quer falar, mas eu diria que foi uma trajetória muito interessante. Pra mim, muito inovadora. Da mesma forma que eu acho que, até certo ponto, eu contribuí pra construção do Dieese e eu acho que nós, todos técnicos do Dieese, contribuímos. O Dieese também contribuiu pra pessoa que eu sou hoje. Eu me lembro que na minha tese de doutorado, quando faço os agradecimentos, eu digo: “um agradecimento muito especial ao Dieese. Essa tese tem essa cara porque eu sou técnica do Dieese. Se eu não fosse, ela provavelmente teria uma outra cara”. Então, é uma coisa muito marcante, muito presente na minha vida.

P/1 – Sobre a sua tese de doutorado: o tema que você trabalhou, ele foi inspirado em alguma atividade que você participou do Dieese?

R – Olha, o tema é a produção da vida, que eu te falei. É o que a gente trata todo dia. Porque quando você “tá” negociando um aumento salarial, você “tá” pensando na vida que as pessoas vão ter ganhando X ou ganhando 2x ou 3x. Quando você “tá” fazendo uma atividade de formação pra dirigentes sindicais, você tem, em mente, um outro projeto de sociedade: um projeto em que a vida possa ser diferente, possa ser uma vida boa. Eu acho que o mínimo que o século XXI nos deve, seres humanos que trouxemos alguma humanidade até aqui, quer dizer, é uma vida boa, com tudo que existe de tecnologia, de ciência, à nossa disposição. Todos deveriam ter acesso a isso. Não tem. E o movimento sindical, os trabalhadores organizados, eles têm esse papel na sociedade, numa sociedade capitalista. Então quando eu “tô” fazendo uma atividade de formação, quando eu “tô” dando uma aula, quando eu “tô” fazendo uma discussão, dando uma palestra, eu tenho esse pano de fundo que é: “Que vida está se criando com o trabalho?”. E o trabalho é o tema central do Dieese. Então, sim, tenho sim [RISOS]. A minha tese de doutorado tem muito a ver com meu trabalho. Eu uso ela bastante nas minhas atividades e ela é usada na academia também. Ela é usada nos kits, têm pedacinhos da minha tese nos kits. Então tem a ver sim... Tem.

P/1 – Sobre os kits, como funcionam os kits?

R – Os kits, eles são uma ideia da década de 1990, quando o Dieese decidiu descentralizar a sua área de Educação. Porque o Dieese, até 1992, tinha uma esc... Chamava-se Escola Sindical. Naquela época, eu não participava muito da área de Educação. Ia de vez em quando fazer uma palestra, uma coisa assim, mas não participava diretamente. Mas pelo fato das centrais, principalmente a CUT [Central Única dos Trabalhadores], já ter se organizado, do ponto de vista de formação, achou-se que a melhor forma de trabalhar com Educação naquela época era descentralizar a atividade, ou seja, em vez de você ter uma pequena equipe especializada em Educação, você teria praticamente todos os técnicos do Dieese preparados para fazer atividades formativas. Então nós começamos uma série de PCNs [Programas de Capacitação para Negociação] dado aos técnicos do Dieese e aí já tinha voltado, já tinha começado. Quando isso aconteceu, eu já tinha começado a minha trajetória mais específica na área de Educação e, então, a ideia, o instrumento que foi criado pra essa nova forma de atuar da Educação, foi um kit. O quê que é um kit? Na verdade o nome não foi escolhido por nós. Era muito pichado esse nome, toda hora diziam: “Ah, kit, nome americano, não sei o quê”. Na verdade, foi o financiador dos kits, que era o BID [Banco Interamericano de Desenvolvimento]. Foi a primeira vez que o BID fez um financiamento para uma entidade sindical no Brasil. Ele sugeriu esse nome. O quê que é um kit? Kit é um instrumento que o usuário usa sem ajuda. O kit tem tudo pra quem vai usar, usar com propriedade, com qualidade, sem precisar de ajuda. Tem que ter isso lá. Então o que é que são os kits? Os kits são temáticos. Então você tem um tema e o kit, ele inclui tudo, ou quase tudo, que um formador precisa pra fazer um curso, ou um seminário, ou dar uma palestra, sobre aquele tema. Então, o kit tem sempre muito mais do que a gente precisa pra uma atividade específica. Mas tem tudo aquilo. Mas, ao mesmo tempo, e aí eu acho que é muito importante; eu acho que há diferença muito grande de você ter um kit que te ensina a montar uma cama, como a Tok Stok, por exemplo, aqueles kits lá o manual e você monta cama, monta cadeira, sei lá o quê. O kit de educação que o Dieese concebeu e foi desenvolvendo. E ele foi realmente se desenvolvendo. Se você pegar o primeiro kit de meados da década de 1990 até os últimos, já no ano 2002, 2003, você vai ver uma diferença grande pra melhor, entendeu? Foi se desenvolvendo, a gente foi sofisticando, elaborando e precisando melhor a nossa concepção de Educação e por isso, um instrumento que é o kit. Então, o kit tem como um dos seus fundamentos não ser uma receita de bolo, não ser uma camisa de força. Então, a ideia é que o formador crie em cima das condições que o kit dá, entendeu? O kit sugere a bibliografia, o kit sugere exercícios, o kit sugere a forma de relacionamento com aquele, com o grupo, com a turma, aquela coisa. Mas a ideia principal é que o formador possa com esse material dar a sua aula, fazer a sua mediação, porque é assim que a gente concebe a Educação. A gente não concebe a Educação como uma... O Paulo Freire até dizia, a Educação mal concebida, ele chamava de “Educação Bancária”, é assim: tem uma coisa vazia e você vai depositando como se estivesse depositando dinheiro. Você tem uma conta corrente vazia, você vai depositando dinheiro. Então, a educação tradicional, que ainda é amplamente utilizada, mesmo por aqueles que dão um formato mais moderno, ainda é amplamente usada, é essa: O professor vê o aluno como um ser vazio: ele não tem história, ele não tem conhecimento, ele precisa. Como se fosse um buraco, entendeu? Então, vem lá o professor, no alto da sua sapiência e preenche aquele “buraco” com os conhecimentos que são esse curso. Isso é absolutamente contra qualquer tipo de concepção educacional do Dieese. Nós damos, nós fazemos formação com adultos. Não tem como um adulto não ter o que a gente chama de um repertório. Um repertório de conhecimentos formalizados e adquiridos em atividades formais e também um repertório de conhecimentos adquiridos no trabalho, na vida, nas viagens, nas suas relações pessoais. Então, o kit, pode ser mal interpretado se ele for levado como se fosse uma receita. Uma receita de bolo, se você em vez de botar um ovo, você põe 5, já desandou a receita. O kit não. Se manda botar um e você põe 5 e isso é melhor, isso fica mais interessante pra aquele grupo. Porque, também, nunca dou uma aula igual a outra, nunca. Porque cada vez que você “tá” fazendo isso, você “tá” tendo uma relação diferente porque são pessoas diferentes, entendeu? Não são bonequinhos sentados ali, na cadeira. Então esse é o kit. Então, eu acho que o kit pode ser muito bem utilizado e eu uso. Eu participei, acho que de quase todos, da elaboração de praticamente quase todos; se não na inauguração, na crítica, na sugestão, na discussão inicial. E ele pode ser muito mal usado se você tomar aquilo como uma imposição, como uma regra. E você, como formador, não entender o teu papel de mediador entre um conhecimento socialmente produzido, que é o que você trás. Você trás um conhecimento socialmente produzido e que você, como médium, propicia o encontro desse conhecimento socialmente produzido com o conhecimento que tem o aluno. Desse encontro nasce um novo conhecimento. Quando você “tá” dando uma aula pra várias pessoas, essa produção de conhecimento é coletiva. Então, todos participam dessa produção. Agora, o que é muito importante de pensar é que, se a produção é coletiva, e ela é, a apropriação desse novo conhecimento é individual. Cada um vai se apropriar desse conhecimento de acordo com o ser que ele é. E isso não é ruim. E nisso não é mais ou menos. É um assim, o outro assado. Não é uma questão quantitativa, entendeu? “Ah, você aprendeu mais do que ele”. Não, você aprendeu diferente dele. Esse conhecimento novo que foi produzido, você se apropriou dele e agora faz parte de você de uma maneira diferente do que ele. Por quê? Porque vocês são sempre pessoas diferentes. Ele é músico, não é? Me disse o Rodrigo? Você faz...?

P/2 – Sim, sou músico.

R – Então. Você é música? Então, são repertórios diferentes. Então, se eu falar que a gente produziu um novo conhecimento sobre qualquer coisa, sei lá, horas extras, ou qualquer coisa assim, você vai se apropriar de uma maneira e você vai se apropriar de outra. Não é mais nem menos, mas é diferente. E isso é que é o bom. Então, a ideia é que o kit não inpeça essa apropriação diferenciada, essa produção coletiva e essa apropriação diferenciada, mas que seja um instrumento disso.

P/1 – Em termos de formação, como que você avaliaria o PCDA [Programa de Capacitação para Dirigentes e Assessores Sindicais]?

R – [RISOS] Bom, eu participei do nascimento do PCDA, eu fui coordenadora do PCDA o tempo todo que ele existiu. Então [SUSPIRO], você sabe como é e por que que ele surgiu, o PCDA? Não? Então vou te contar. É o seguinte: o Presidente Collor, em 1990, abriu a economia brasileira. O Dom João VI, lá em 1808 [RISOS] e Collor, em 1990, abriu a economia brasileira pro mundo. E, com isso, as empresas brasileiras ficaram, pelo menos momentaneamente, numa situação complicada. Então foi criado um programa chamado: Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade [PBQP]. Ele foi um programa bem conhecido. Ele foi financiado pelo Governo, pelo Ministério da Ciência e Tecnologia, pelo Ministério, antigamente chamado de Indústria e Comércio, da coisa. E ele dava às empresas, as condições. Procurava dar às empresas financiamento pra adquirir as condições pra fazer frente ao que, naquela época, se chamava de reengenharia, ou seja, mudança da maneira de produzir, e os programas de qualidade que vinham, principalmente, do Japão. O Kaizen, o 5S, aquelas coisas. Então, as empresas no mundo estavam rapidamente se apropriando dessa nova maneira de ser por causa da terceira revolução industrial, que foi a revolução do chip, na década de 1970, em meados da década de 1970. E no Brasil esse PBQP tinha financiamento do Governo e o Governo financiava as empresas pra que elas pudessem fazer essa reestruturação produtiva, como se chamou depois as duas coisas juntas. Bom, pro trabalhador, era como se tivesse chegado um trator, sei lá, sob a forma de dragão, entendeu? Porque falava-se uma língua diferente. Ele costumava fazer assim, ele tinha de virar de cabeça pra baixo pra fazer de outro jeito. Era incompreensível e com resultados, pelo menos num primeiro momento, não só num primeiro momento, absolutamente danosos pros trabalhadores porque muitas pessoas eram demitidas, muitas pessoas qualificadas. Um torneiro mecânico, por exemplo, qualificado, super qualificado, viu, da noite pro dia, a sua profissão desaparecer! O torneiro mecânico, como era no princípio da década de 1990, no final da década de 1980, não existe mais. É um outro profissional que aperta botão. Ou vai ser presidente da república, claro, se não tiver trabalho como torneiro. Mas, então, depois de dois anos desse programa PBQP, já sem Collor, já era Itamar, resolveram fazer uma avaliação desse programa. Então chamaram, entre outros, os grandes especialistas japoneses pra vir. Então os japoneses vieram, não sei o quê. E quando terminou lá de fazer a análise, disseram: "Olha, não vai dar certo. Aliás, não está dando certo e não vai dar certo, pelo seguinte: Primeiro, os trabalhadores não estão participando desse programa; segundo, no Brasil, os salários são muito baixos. Trabalhador que ganha pouco não se interessa por produtividade ou coletividade. Não que não se interessa porque é bobo, não se interessa porque ele tem um drive maior, ele tem um objetivo maior que é ganhar a vida, não morrer de fome. Ganha pouquíssimo, como é que ele vai aumentar essa renda dele? E terceiro porque quem é que está fazendo, quem tá financiando tudo é o Governo e realmente pra dar certo esse negócio tem que ser financiado pelas empresas e pelo Governo". Então, o Governo Itamar resolveu convidar o movimento sindical pra participar do PBQP e montou uma comissão chamada CVTE, essas são as siglas: Comissão, deixa eu ver, Comissão de Valorização do Trabalho e do Emprego, CVTE. Era uma comissão coordenada pelo Dieese. O movimento sindical, as centrais sindicais deram ao Dieese essa coordenação. Era coordenada pelo Dieese, quem coordenava pelo Dieese era o, então, diretor técnico, Sérgio Mendonça, e eu trabalhava junto com ele. Trabalhávamos eu e ele nessa comissão. As três centrais sindicais da época, que era a CUT, a Força e a CGT [Comando Geral dos Trabalhadores], o Ministério da Indústria, o Ministério da Ciência e Tecnologia, depois entrou o Ministério do Trabalho, que num primeiro momento não "tava", a CNI, Confederação Nacional da Indústria. Ah... O SENAI [Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial]. Porque era só indústria naquela época, porque era principalmente na indústria que isso "tava" acontecendo. E nós trabalhamos ao longo do comecinho de janeiro até setembro. Trabalhamos discutindo um pouco, porque a pergunta era: Interessa ao movimento sindical entrar no PBQP? O quê que significa os trabalhadores fazerem parte de um processo que, até então, tinha sido de exclusividade do patronato? Mas os patrões também estavam tentando pensar essa possibilidade já que, os programas de qualidade da forma como lhes pareciam, eles precisavam da colaboração dos trabalhadores. Então, em setembro, nós fizemos em Campinas um grande seminário: 300 líderes sindicais, 300 sindicalistas da direção sindical se reuniram durante 3 dias. Durante o primeiro dia estavam os ministros de todos esses ministérios e os presidentes das centrais. Mais ou menos apresentando, institucionalmente, o PBQP, o programa. Depois veio a Academia, em que esse processo de transformação estava sendo estudado. Então, Márcio Pochmann, ele que também já foi técnico do Dieese, e todo esse pessoal que estava estudando isso dentro da academia. Em um dia e meio nós dividimos 300 em 10 grupos, 30 pessoas cada um. As perguntas eram as seguintes: o movimento sindical quer participar? Acha que é importante participar? Quais são os benefícios que teria? Quais são os problemas? Ou quais são os perigos que teria? É essa participação: quer participar desse programa e, se sim, como? E o resultado foi muito interessante. O resultado deu origem ao PCDA. Porque eles disseram: sim, queremos; queremos sim; sabemos que é uma coisa muito complicada esse trabalho conjunto, mas sabemos também que esse trabalho conjunto não vai apagar as diferenças entre trabalhadores e patrões. Mas achamos que a gente tem que aprender. E, então queremos sim, mas queremos participar de uma forma propositiva, não é ficar aqui dizendo: não quero, não quero, não quero, porque é ruim, porque é ruim. Queremos. Tá bom. É ruim? Então o quê que vamos propor? E pra propor, a gente precisa conhecer. E precisamos nos capacitar. E aí foi criado o PCDA. O PCDA tem umas coisas muito interessantes. Primeiro lugar: foi a primeira vez que o Governo Brasileiro, pelo menos, depois da Ditadura, do final da Ditadura, isso foi em 1992, 1993, financiou capacitação de trabalhadores. Porque SENAI, SENAC [Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial], tem umas coisinhas. Mas isso foi uma capacitação importante, de primeira qualidade. Segundo: Quando eu participei da elaboração do projeto. O quê que nós vamos, quantas horas vai ter? Tinha 270 horas. Isso era um curso de Especialização Universitária. E, num primeiro momento, os técnicos que estavam trabalhando junto comigo, me lembro até de um de Ciência e Tecnologia, ele ficava vermelho quando brigava comigo, a gente brigava muito. Ficava, aí ele me dizia: "Ai, vou ter "uma coisa". E eles não queriam dar pra capacitação dos trabalhadores a mesma quantidade que davam pra capacitação dos empresários. E aí eu dizia: "Não, não. Ou você faz capacitação direito, ou então, não. Pega ali uma coisa, uma picareta, uma escola picareta da esquina e você faz. Mas não é isso que a gente quer. A gente quer os melhores professores. A

gente quer sendo dado pros trabalhadores exatamente o que está sendo dado pro patronato, pro gerente, pros diretores, pros presidentes das firmas". E era assim que era feita. Tinha que ter uma apresentação porque, realmente, foi quase uma revolução na maneira de fazer. Então, quem bancou isso? Porque aí, fomos discutir com o Ministro da Ciência e Tecnologia, que era um velho professor universitário, Israel Vargas, e ele bancou. Ele disse: "Ah não, ela tem toda a razão. É. Se os empresários "tão" recebendo isso, os trabalhadores também, senão fica um sabe isso aqui, o outro sabe. Como é que o daqui vai propor alguma coisa se ele não tem acesso a esse conhecimento e um acesso de primeira categoria?". Então, nós tivemos um financiamento, ao longo, desde 1994 até 2002, que acho que foi o último PCDA, acho que foi 2002, capacitamos em torno de 4 mil trabalhadores. Líderes, sindicais das 3 centrais sindicais e da CONTAG [Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura]. A CONTAG, naquela época, não era filiada a CUT, então era separado. Mas quando ela se filiou, por decisão das outras centrais também, achamos que eles deviam ter uma cota também, porque cada central tinha 20 vagas. Então 20, 20, 20 dá 60, mais 20 da CONTAG, 80 e 20 técnicos do Dieese. Todos os técnicos do Dieese fizeram esse curso. E o curso era de 270 horas dividido em 3 módulos: 2 semanas, 2 semanas, 2 semanas, internados naquele Hotel Atibainha, lá em Nazaré Paulista que cresceu, inclusive, um pouco por isso. O pessoal chegava num domingo à noite, ficava uma semana inteira, passava o fim de semana, passava a outra semana e só ia embora na sexta-feira da segunda semana. Gente de todos os estados brasileiros, pessoas da indústria, do comércio, dos serviços e da agricultura, das três centrais sindicais. Então tinha uma diversidade cultural por causa da região, tinha uma diversidade de faixa etária porque tinha gente de várias gerações do movimento sindical, tinha homens e tinha mulheres, tinha uma diversidade política das centrais e tinha uma diversidade... Acho que é só [RISOS]. Então, as turmas eram muito interessantes, entendeu? E essa diversidade no começo era assim. Sentava a CUT aqui, a Força aqui, a CGT aqui. Nem todo mundo armado. Olha, ficaram muito amigos, muita gente. Na primeira vez, todos: "Vocês são loucos de fazer formação pras centrais juntas. Não faz nem um sindicato com o outro. As centrais juntas?". Foi difícil no começo, claro que não foi fácil, mas depois do primeiro já tinha a propaganda oral, então, disse: "Não, dá certo, ninguém pula no pescoço do outro". E quando você fica duas semanas juntos é outra coisa. Você conhece as pessoas não com a coisa CUT, Força, mas você conhece Nádias, você conhece Marcelos, você conhece... Esqueci seu nome?

P3 – Anderson.

R – Anderson... Então, você conhece as pessoas, entendeu? Foi, mas de altíssimo nível. Nós tivemos os melhores professores da USP, os melhores professores da Fundação Christiano Ottoni, de Minas Gerais, que era outra importante nessa área. À medida que os técnicos do Dieese foram se especializando, eu, por exemplo, na primeira turma fui aluna e coordenadora geral também. Ah sim, e teve uma coisa que acho que funcionou por causa disso. Tinha uma coordenação das centrais. Então, a gente se reunia uma vez por semana, ao longo de dez anos. Um técnico do Dieese, um da CUT, um da Força, um da CGT, o dirigente, um da CONTAG, pra discutir o que tava indo bem, o que não tava. Então a gente experimentava. E tinha coisas do tipo, tinha coisas, por exemplo: Tinha dirigentes que não queriam vir de jeito nenhum, que pra eles isso era ser pelego, entendeu? "Bom, eu vou participar de um programa que é o patrão que "tá" querendo? Eu vou lá, entendeu? Voluntariamente ser participe disto? Não, mas de jeito nenhum". Então tinha um, que era um cara muito inteligente, e é ainda. "Tá" no governo lá. Não sei se está no MEC, está num Ministério. Do Rio Grande do Sul, Jorge, Jorjão. Petroquímico. A primeira semana ele sentava de costas. Aí eu ia lá, que ele era da minha turma, todo vermelho. Todo vermelho, azul e amarelo. Eu virava e dizia: "Jorge, vira de frente, isso é falta de educação". E virava de frente. Daqui a pouco eu olhava, "tava" de costas, lendo um jornal. Porque nós tínhamos dado a seguinte recomendação aos professores: Nós não queremos um curso pra trabalhador. Porque se: "Ah tá, a gente dá pra trabalhador. Então tira metade, facilita". Não é isso que a gente quer. Todo mundo vai estudar, todo mundo vai. Nós queremos igualzinho como vocês dão. Então de vez em quando as coisas que eles diziam você tinha de engolir. E, todo dia, a gente conversava depois desse: "Não é um momento de disputa, é um momento de conhecimento. Pra poder disputar depois você tem que conhecer, aprender. Então ouve, pergunta. Saiba mais. O cara tá falando uma coisa que está te ofendendo, está ofendendo a classe trabalhadora, está ofendendo você pessoalmente como operário, como agricultor, ou sei lá o quê. Você pergunta e ouve. O que quê tá por trás disso? Qual é o fundamento disso? Porque se a gente for combater isso, tem que combater. Não adianta combater o sintoma, tem que combater o fundamento da coisa ou tentar transformar". Então, o Jorjão de costas, de costas. O primeiro módulo foi duas semanas assim. Acontece que, entre o primeiro módulo e o segundo, tinha sempre um mês de férias, chamado de férias, em que eles voltavam pra trabalhar. E ele foi fazer uma negociação com a Petroquímica do Rio Grande do Sul que nunca, nunca tinha considerado a atividade de negociação uma atividade de iguais, entendeu? Nunca. Eles mandavam sempre o segundo time. Nunca, nunca mandavam pessoas que realmente decidiam. Aí o cara lá que chegou lá, do patrão, sei lá, o técnico, assessor, começou a falar sobre a Pirâmide de Maslow, que é uma coisa que a gente aprendeu, tinha aprendido no primeiro módulo, uma coisa absolutamente patronal, necessidades básicas, segundas necessidades, até chegar lá cultura. Cultura só um pouquinho, né? Uma pirâmide, entendeu? Pouquíssimas pessoas tinham essa necessidade de cultura, lazer e não sei o quê. Então, ele começou a falar sobre isso e o Jorjão ouvindo. Aí quando ele parou, acabou de falar, ele falou: "Eu quero te falar uma coisa". Porque ele ficava de costas, mas ficava ouvindo. "Olha, eu não sei se Maslow tá vivo ou tá morto, mas se ele tiver morto, ele tá virando no túmulo com as bobagens que você falou. Eu vou te dizer o que é a Pirâmide Maslow". E deu uma aula sobre o quê que era a Pirâmide de Maslow com as coisas que ele tinha aprendido na semana anterior. No dia seguinte, a petroquímica botou lá pessoal qualificado, mais do que qualificado, quem decidia de fato e, pela primeira vez, em muitos e muitos anos, eles fizeram uma negociação de igual pra igual. Quer dizer, os patrões acabaram considerando aqueles trabalhadores, como trabalhadores que podiam discutir com eles, de igual pra igual, os destinos da empresa. Então isso foi se repetindo de formas diferentes ao longo desses anos. Então a gente tem depoimentos, que a gente fazia sempre uma avaliação, e muitas vezes as avaliações eram gravadas, filmadas até tem algumas comomentos de dizer: "O PCDA mudou a minha vida". É claro que uma parte dessa mudança é o conhecimento em si, né? Strictu sensu. Então aprendeu como é, quais são os programas como faz, mas tem muito mais que isso. Por isso que uma atividade formativa, quando ela produz um conhecimento novo, ela produz muito mais que o conteúdo strictu sensu, ela produz uma compreensão diferente da realidade. Então, essa convivência com outros do movimento sindical, essa possibilidade de estar a par daquilo que estava se produzindo lá na ponta, na Academia, era isso. Não era o que tava pra trás. A gente levava pro PCDA essa discussão. É claro que, à medida que o tempo foi passando, primeiro os técnicos do Dieese foram se tornando professores, no final eu dava, sei lá, umas cinco aulas, cinco temas. Eu tratava deles lá e nós fomos incorporando uma coisa que os professores patronais não tinham que é isso tudo, como é que isso se reflete, como é que isso entra nas questões do salário, na jornada, na renda, entendeu? Nas questões, na negociação, especificamente, dos trabalhadores. Então é por isso que eu acho que foi um sucesso. Porque todo lugar que eu vou, primeiro, muita gente me conhece, porque 4.000 é muita gente. E,

depois, todo mundo pergunta: "E aí, Suzanna, quando é que vai ter o próximo?". Não sei, não depende da gente, depende de financiamento. Porque não é uma coisa que se faz sem financiamento. Porque os alunos pagavam 20% do preço dele, do custo dele, né? Que paga professor, paga passagem de avião quando era em outro estado, paga a hospedagem de boa qualidade. O Sindicato, a entidade, pagava 20%, os outros 80% eram financiados pelo governo.

P/1 – Então, aproveitando essa questão do PCDA: como que você avalia a atuação do Dieese na questão da formação, da educação?

R – Eu acho que o Dieese tem um papel fundamental aí. Porque o Dieese começou, já devem ter contado pra vocês, na pesquisa, né? Os trabalhadores decidiram que queriam um índice deles, que eles pudessem confiar. E criaram uma entidade que já se chama “departamento”. Você sabe por que se chama departamento? Porque na época, o modelo de educação era o modelo francês e a universidade francesa era dividida em *département*: *Département de Économie*, *Département de Sociologie*. Então era um Departamento de Estatística e Estudos Sócio-econômicos que na cabeça daqueles doze lá primeiros, era o primeiro núcleo de uma universidade do trabalhador. Então, desde o seu nascimento, o Dieese está ligado à questão da Educação, da formação. E muito rapidamente o Dieese percebeu que, era um técnico, dois técnicos, no começo, fazer o cálculo correto, entregar para o dirigente era pouco. O dirigente precisava dele do lado na hora da negociação porque, uma coisa, quando você não sabe, né? Você entrega um número, 10%, 20%, não sei o quê. Aí começava um questionamento do lado de lá. O técnico do Dieese começou a cumprir esse papel de assessoria. Então, ou ele mesmo respondia, ou ele chamava o cara [do DIEESE] e tinha a argumentação pra negociação. Que, uma parte podia ser preparada antes, mas uma parte era o que pintasse do lado de lá, e aí precisava de alguém especialista pra poder responder. Aí entrou a segunda perna do Dieese. Eu digo sempre que o Dieese é uma entidade trípode, não bípede como nós, mas trípode, porque tem pesquisa, que foi o primeiro, assessoria que foi o segundo e a formação. Não sei se alguém te contou, é a seguinte história: Em 1978, 1979, começou, no ABC, o que se chamou depois de um novo sindicalismo. Foram as primeiras, sem ser de Osasco e Contagem, na década de 1960, as primeiras grandes greves na época da ditadura. A direção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, o presidente era o Lula, essa direção tinha uma atuação política muito grande, uma escolaridade muito baixa e sentiu que precisava de mais. Então, uma coisa que na época era absolutamente escondida e proibida. O Barelli, que era o diretor técnico, o César Concone que era o vice e a Annez que era a outra vice, dois economistas e uma socióloga, durante dois anos passavam praticamente todos os fins de semana em São Bernardo. Iam pra lá num batizado do filho de não sei quem, casamento de não sei o quê, um churrasco de aniversário, dando aula pra essa direção. Dando aula de Economia, aula de Sociologia, aula de História, aula de Português, aula de Filosofia, entendeu? Análise de conjuntura. Então essa direção que continuou um tempo e depois foi saindo pra outros lugares, entrando nos meios políticos, enfim, ela teve isso e viveu isso. Então, em 1979, o Dieese já tinha um número relativamente muito maior de sócios, sindicatos, ele fez uma pesquisa sobre o que o movimento sindical queria, nesse momento, do Dieese. E o movimento sindical disse: escola. Quer dizer, com essa experiência vivida clandestina naquela época [RISOS], clandestina naquela época, escondida. Pouca gente sabia. Ele reconheceu. Então, o Dieese produz o conhecimento, ele produz o dado, assessoria com esse conhecimento produzido e também com todo o outro conhecimento. A gente não usa só aquilo que a gente produz diretamente. Assessoria o dirigente. Imediatamente, no seu momento de atuação da ação sindical, era uma mesa de negociação, que é preparando, que é fazendo congresso. Enfim, discutindo com governo, seja lá o que for, e, ao mesmo tempo, faz um processo educativo. Isso é intrínseco aos trabalhadores. Se você for à história do sindicato, lá atrás, no início, nas associações de ajuda mútua, nos sindicatos anarquistas, a Educação, ou seja, a formação era, assim, o eixo central dessa associação. Para conhecer as coisas, entendeu? Você não luta se você não conhecer. Ou então você luta mal, você luta atacando quem não é, ou o que não é. Então, o Dieese como um órgão do movimento sindical, interno ao movimento sindical, foi solicitado explicitamente isso. Porque, quando você faz uma pesquisa, você já “tá” produzindo conhecimento e com isso já é uma coisa formativa. Assessoria também. Meio assim, na improvisação entre aspas, naquele momento. Agora, quando você põe isso dentro de um ambiente propício, resguardado, em que todo mundo pode falar o que quiser, que não tem ninguém pra dizer: “Ah, você falou isso, então pronto, não pode”, isso é muito importante. Então eu acho que o Dieese teve, e tem, e ainda terá um papel muito importante nessa área de atuação, que ele só faz porque ele tem as outras vias. Nenhuma das três áreas, atualmente, funciona autonomamente, independentemente. São três maneiras, são três caras do Dieese, mas que tem interdependência positiva, não negativa.

P/1 – Quanto às publicações do Dieese, você esteve na elaboração do livro “A situação do trabalho no Brasil”. Como foi esse processo e a repercussão desse trabalho?

R – Olha, eu acho que foi uma das melhores coisas que a gente fez. Primeiro porque inédito: não havia no Brasil e nem há, ainda, um, vamos dizer, um balanço. É assim: a situação do Brasil hoje. Então, era 2000. E como é que está o mundo do trabalho hoje? Então, não sei se você conhece o livro, ele vai abordando os diferentes aspectos do Mundo do Trabalho. Ou, da situação do trabalho. Com uma diferença importante que esse livro poderia ter sido escrito papers. A gente juntando papers de diferentes acadêmicos, gente muito competente, especialistas no assunto. Mas nós preferimos fazer uma coisa um pouco diferente. Primeiro que a gente tem, no Dieese, especialistas, dos vários assuntos. Segundo porque, aí a gente tem um fio condutor que dá ao livro, a ideia da totalidade e não de uma colcha de retalhos, entendeu? Não é uma colcha de retalhos: um falando sobre trabalho de mulheres, outro falando sobre o mercado de trabalho, o outro falando... Não, não é isso. Um capítulo vai sendo, é referido ao outro, embora ele se especialize naquele tema com um mesmo pano de fundo que é a classe trabalhadora. Que é o papel dessa classe trabalhadora na transformação da sociedade. Que é o trabalho como um instrumento da classe trabalhadora para essa transformação. Então, por isso que eu acho que esse livro, ele é, além dele ter sido inédito, ele é muito difícil de ter um similar. Não “tô” dizendo que possa ter até coisas melhores, mas, do mesmo tipo não tem. Eu participei da elaboração, participei da crítica, escrevi um capítulo, que é uma das especialidades, na área de pesquisa, é aquilo que eu mais fiz até agora, que é sobre trabalho de crianças. Então, o capítulo sete, que é do trabalho de crianças foi eu que escrevi. Mas, e isso é uma coisa importante também, nós não assinamos as nossas coisas. Quando a gente faz uma publicação, você tem a equipe responsável e “tá” meu nome lá, na equipe responsável. Agora, o que eu fiz, o que eu deixei de fazer, o que fui eu que escrevi, o que não foi, não está escrito. Porque nós sempre fomos. No Dieese, a ideia é que o conhecimento é produzido socialmente, ele é

coletivo. Quando eu produzo um conhecimento aqui no Dieese, eu produzo porque eu tenho acesso a todo um conjunto de conhecimentos produzidos pelo Dieese, mas também fora dele, que me propicia escrever um texto, de boa qualidade, sobre, por exemplo, trabalho de crianças, né? Agora, quando a gente vai, por exemplo, fazer o doutorado, que você precisa botar lá o que você escreveu, o Dieese permite que você nomeie onde você participou, o que você fez, entendeu? Mas, a publicação você pode olhar, não tem. Não tem quem escreveu o capítulo, não tem nomezinho lá em cima, não tem. E eu acho isso bom. A gente tem uma discussão interna sobre isso. Tem gente que não acha tão bom, que acha bom. Mas eu acho que é importante. Eu acho que é bem importante essa maneira de produzir conhecimento.

P/1 – É. Você tem representado o Dieese em inúmeros eventos e fóruns, né? Inclusive seminários também sobre a questão do trabalho infantil. Destes eventos, qual você destacaria?

R – Posso falar uma coisa antes? Você reparou que eu não falo em trabalho infantil, eu falo trabalho de criança?

P/1 – Isso.

R – Então, por quê? Porque eu acho que infantil é um adjetivo que é próprio daquilo que diz respeito à infância. Então: cantiga infantil, roupa infantil, brincadeira infantil... São coisas que são próprias da infância. Na sociedade capitalista, com o trabalho de exploração capitalista, eu acho que trabalho não é próprio da infância. Então, por isso eu não falo de trabalho infantil, eu falo trabalho de crianças, crianças que trabalham, crianças trabalhadoras, pra marcar bem a ideia que, na infância a criança tem outros papéis. A criança tem que brincar, se desenvolver física, psicológica, socialmente, estudar, fazer esporte. Trabalhar é pra adulto. Aí voltando. Quais que eu...

P/1 – Eventos que você destacaria?

R – Em qualquer uma das áreas?

P/1 – É.

R - Puxa vida.

P/1 – Tem um, inclusive, que eu gostaria que você citasse que é a Campanha Nacional da Jornada de Trabalho.

R – É. Eu estou trabalhando nisso como coordenadora técnica.

R – Bom, eu vou fazer assim: eu vou destacar alguma coisa nessas áreas que eu trabalho. Então, na área de pesquisa eu destaco. Nessa minha trajetória de pesquisa, sobre trabalho de crianças, eu destaco, uma das coisas: Eu representei o Dieese no Tribunal Internacional dos Direitos Humanos, falando sobre o Trabalho de Crianças. Então isso é uma coisa importante. Esse Tribunal se reuniu aqui em São Paulo e quem falou sobre a questão do trabalho de crianças foi o Dieese. Então, do ponto de vista científico, do ponto de vista dos trabalhadores. Isso eu acho uma coisa importante. De resto, eu já representei muita coisa. Na área de assessoria, eu diria que, nesse momento, já fiz muita coisa. Participei, durante dois ou três anos, fiz parte da Comissão de Formação Profissional do subgrupo 11. Naquela época era o subgrupo 11, hoje é 10, que é o de relações de trabalho no Mercosul. Então, representava as centrais sindicais nessa discussão sobre formação profissional, no Mercosul. Eu acho que é uma coisa importante também. Não porque seja internacional, mas porque representava um esforço. De um lado tripartite e quadripartite, não sei nem como é que se diz isso. Mas, toda vez que você sentava numa mesa tinha doze atores sociais ali presentes, três de cada país, né? São quatro países. Pra tentar tomar algumas decisões que ajudassem essa integração, vista como uma coisa positiva: não como uma integração para um “ferrar” o outro, mas uma integração como uma coisa positiva, como um impulso para o crescimento. Bom, mas isso na área de assessoria. Mas, atualmente, uma coisa importante que eu faço na área, não é a única, mas eu acho que é importante. Eu sou coordenadora técnica do comando da Campanha Unida das Centrais Sindicais Pela Redução da Jornada de Trabalho. Então isso foi uma coisa. A ideia dela começou no 1º Fórum Social Mundial, em Porto Alegre, quando, naquela época, a CUT tava pensando mais especificamente nisso, convidou o Dieese pra gente fazer uma apresentação, no Fórum, e fizemos, uma apresentação de, porque, hoje em dia, com o problema sério do emprego e desemprego que nós tínhamos no Brasil, e temos ainda, porque que a gente tava propondo em reduzir a jornada de trabalho. Então, a ideia principal é aquela que, a redução da jornada de trabalho sempre foi uma campanha e uma luta histórica do movimento sindical. O movimento sindical, ele teve de enfrentar lá, no século XVII, XVIII, XIX, até hoje, jornadas de trabalho de 12, 14, 16 horas, coisas absolutamente desumanas. Então, a ideia de diminuir o tempo de trabalho e isso é possível. Sempre é possível porque a produtividade vai crescendo e o resultado da produtividade, um dos mais importantes, é a possibilidade da jornada de trabalho. Porque, se você precisa de menos horas pra produzir a mesma coisa, ou você despede a metade das pessoas e fica a metade, se matando de trabalhar, metade se matando procurando emprego, ou você divide a jornada de trabalho, diminui e permite que um número maior de pessoas possa ter acesso ao trabalho e, portanto,

acesso à vida. Então, a ideia, primeiro, era explicar porque nesse momento o movimento sindical “tá” pedindo a redução? Porque a redução da jornada de trabalho, ela, efetivamente, se vier acompanhada de uma redução drástica nas horas extras e uma fiscalização no banco de horas que é uma, vamos dizer, horas extras bonitinhas assim, mas um benefício, aqui no Brasil um benefício do empresariado, ela pode, efetivamente, gerar postos de trabalho. Efetivamente irá gerar postos de trabalho. Então, se juntou, à luta tradicional que era para uma boa vida, diminuir as horas de trabalho porque a gente, não só trabalha na vida, a gente tem que ter outras. As outras dimensões da vida são tão importantes quanto o trabalho. Na verdade, o trabalho deveria ser um instrumento para se ter as outras dimensões na vida. Para quem ganha pouco, o trabalho acaba invadindo as outras áreas e a vida passa a ser vida pra trabalhar e não pra viver, mas pra trabalhar. Então, explicar que junto a essa ideia de que menos trabalho não é ruim, se mantém ou até aumenta o salário, mas que menos trabalho também é bom pra muitos instrumentos, não é o único. Mas um dos instrumentos pra combater o desemprego, essas altas taxas de desemprego. Então essa é a ideia fundamental da campanha. Rapidamente a Força, a CGT, a SDS [Social-Democracia Sindical], a CGTB [Central Geral dos Trabalhadores do Brasil], e agora, até a Nova Central Sindical já pediu ingresso, foram entrando nesse comando. E têm-se feito coisas muito importantes e interessantes. Primeiro, participação em todos os fóruns sociais com teatro, com formas interessantes de apresentar isso. Depois, uma visita, aqui em São Paulo e em vários estados também, às vezes assembleias legislativas com apresentação de campanha, participação nos atos de 1º de maio como um tópico de luta importante, preferencial, digamos assim, conjunto. E é uma coisa que une os trabalhadores, uma coisa que une os trabalhadores. E você sabe que no Brasil a questão da longa jornada, não é só no Brasil, mas no Brasil tem um elemento mais perverso. Provavelmente nossa herança da escravidão. A herança de escravidão deixou um saldo de salário muito baixo. O Brasil tem salários muito baixos comparados com outros países mais pobres que produzem menos riqueza. O Brasil é o décimo segundo, décimo terceiro produtor de riqueza do mundo, o PIB brasileiro. E “tá” no penúltimo lugar em distribuição dessa riqueza. Então, não é brincadeira. Então, o trabalhador brasileiro tem tanta dificuldade de conseguir aumentar a sua renda, discutindo o salário, quanto ele ganha, entendeu? É muito difícil, muito difícil pro trabalhador dizer: “Eu ganho 20, mas eu quero ganhar 40”. O cara vai dizer: “Mas por quê?”, entendeu? O que, qual é a estratégia de sobrevivência do trabalhador brasileiro? Aumentar a jornada de trabalho: ou ele aumenta individualmente, e aí entra a hora extra, ou ele aumenta: põe o filho, põe as crianças pra trabalhar, põe o avô lá, já caindo aos pedaços, não devia estar trabalhando, devia estar vivendo uma velhice digna lá, uma velhice descansada, trabalhar por opção e não por obrigação, se não trabalha não come. Então, isso é uma coisa muito perversa. Quando você discute a jornada de trabalho, você discute essa coisa que “tá” entranhada na maneira de ver o mundo, do trabalhador brasileiro, que diz assim: “eu só consigo aumentar a minha renda se eu trabalhar mais”. Não! A riqueza produzida “tá” aumentando, você também consegue aumentar a renda ganhando mais, e não necessariamente trabalhando mais e, até pelo contrário, trabalhando menos, reduzindo a jornada. Mas é uma briga difícil.

P/1 – Como que você vê as perspectivas de atuação do Dieese no futuro?

R – [PAUSA]. Olha, eu vejo boas. Deixa eu dizer uma coisa engraçada pra você: na verdade, o Dieese, ele “tá” até na nossa, como é que chama quando você faz uma entidade ter assim, um... Estatuto do Dieese, que é uma entidade que dê auxílio científico e técnico ao movimento sindical para transformação da sociedade, né? Então, no limite, o futuro “bom” para o Dieese seria a sua extinção. Ou seja, o movimento sindical não precisa mais. Por quê? Porque não precisa mais de sindicato. Por quê? Porque a sociedade tornou-se uma sociedade justa, uma sociedade rica, justa. Pra quê que precisa de sindicato numa sociedade rica e justa? Não precisa, certo? Rica, justa, igualitária, né? Então, lá na frente. Cuidado como expõe isso [RISOS], mas lá na frente, o melhor futuro pro Dieese seria não ser mais necessário. Não ser mais necessário porque todo mundo virou Dieese, não é isso. Não ser mais necessário porque, essa luta, por uma sociedade justa, rica. Por justa, eu... [PAUSA]. As pessoas às vezes têm uma tendência em dizer dizer: “Ah não, então tá bom, então todo mundo vira pobre”. Não, não é todo mundo virar pobre. É ter riqueza suficiente. É produzida suficiente riqueza no mundo pra que todo mundo tenha uma vida boa. Só que a repartição disso não “tá” acontecendo assim. Então, quando eu digo a extinção do Dieese, não precisar mais é porque, o seu objetivo que é a transformação da sociedade aconteceu, né? Mas, enquanto isso [RISOS]... Enquanto isso, a gente tem muito trabalho. E tem mesmo. Então, eu queria também falar um pouco do trabalho, numa dessas três: na área de pesquisa. Nós estamos fazendo, atualmente, uma pré-pesquisa, um levantamento, talvez você já tenha até ouvido falar nisso, que é talvez o correspondente a Índice de Custo de Vida, num primeiro momento, sem tirar isso de pauta. É PED, Pesquisa de Emprego e Desemprego, num segundo momento. São as pesquisas que tiveram uma importância vital no movimento sindical. Índice de Custo de Vida, na época de inflação; Índice de Desemprego, na crise do emprego e agora, nós estamos fazendo um pré-estudo, um estudo preliminar sobre a questão da Distribuição da Renda. Que eu acho que vai ser tão importante quanto as outras duas. Ainda não “tá” pronto, “tá” se fazendo um pré-estudo, tivemos um financiamento para esse pré-estudo, mas a ideia é montar um conjunto de indicadores que possam sinalizar se “tá” havendo um processo de distribuição, se o processo de concentração se acirrou. Monitorar políticas de distribuição de renda que vai ser preciso ter, entendeu? Então, acho que na área de pesquisa o futuro do Dieese é isso. “Tô” simplificando, mas vamos dizer, “a estrela”, porque, em época de eleições a gente não pode falar isso, mas como não estamos falando em época de eleições, um farol, digamos, na época de pesquisa é, eu acho que essa ideia, de um conjunto de indicadores sobre a indicação da distribuição de renda. Bom, na área de assessoria, eu acho que o Dieese tem, continua tendo e, como que é, não sei se cada vez mais, mas de uma forma muito forte, é o desempenho do seu papel de assessoria direta, num momento importante da ação sindical que é o momento do enfrentamento com o capital, o Dieese tá presente com os seus conhecimentos, com a sua argumentação. Então isso é uma coisa que tem crescido no Dieese e, por aquele lado lá na frente, infelizmente, ainda é necessário. Um “farol”, que eu acho que é importante, o Dieese tem participado, continuamente, em muitos fóruns tripartite, em muitos fóruns de discussão de políticas mais amplas. Então, por exemplo, no Fórum Nacional do Trabalho, os projetos de Reforma Sindical e de Reforma Trabalhista. Agora o Dieese “tá” começando a fazer uma discussão junto com o IPEA [Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada], o IBGE [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística] sobre, o que está se chamando de Observatório da Equidade. Então, é uma assessoria que, sem dizer que a outra não é importante: a outra é fundamental, que é Capital-Trabalho, ali o embate Capital-Trabalho. Mas é uma assessoria que engloba outras dimensões da sociedade que não seja diretamente esse embate. O Observatório da Equidade, por exemplo, seria, vamos dizer, um exemplo. E o terceiro, eu acho que cada vez mais, a área de Educação. Nessa área de Educação também tem uma sementinha de um projeto que pretende cumprir, aos 50 anos, aquela ideia inicial, de uma Universidade do Trabalhador. Então nós estamos discutindo, talvez você já tenha ouvido falar nisso, nós estamos discutindo a possibilidade da Faculdade do Trabalhador. É uma ideia. E isso eu acho muito importante. Por que quê eu acho importante? Porque, nós vivemos atualmente o que chamamos da Sociedade do Conhecimento. O conhecimento, ele não é um dado da natureza, ou seja, o

conhecimento é um objeto em disputa. A mesma sociedade, ela pode ser olhada, e ela é olhada, de maneiras diferentes. Não é que um lado ou outro manipule dados, não é isso, mas quando você olha e você privilegia um certo aspecto, você “tá” fazendo uma leitura daquilo. E isso é conhecimento. E isso é conhecimento científico. Na sociedade atual, que é a sociedade do conhecimento, portanto o conhecimento é importante, a grande parte do conhecimento existente, disponível, é um conhecimento que tem um olhar que não é o do trabalhador. [PAUSA]. Para que o trabalhador possa disputar esse olhar, essa visão, esse conhecimento da sociedade, ele precisa de um local onde essa discussão, essa construção, essa produção desse conhecimento possa ser feita. Não só pra trabalhadores. Quando a gente fala Faculdade Dieese, não é faculdade só para trabalhadores, mas é faculdade DO trabalhador. É aberta. Deveria ser aberta, sei lá, está sendo discutida agora [RISOS] porque a ideia não é que só trabalhadores possam aprender lá, discutir, produzir conhecimento, mas possa ser da sociedade. É um projeto societário, né? Projeto societário que tem como pano de fundo a transformação da sociedade. E transformação, hoje em dia, sem conhecimento, é praticamente impossível, nesse mundo que a gente vive. Tinha uma época que era bate na tua cabeça, transforma porque você é o chefe, eu não sou. Eu vou lá, mato você, vou lá e dou uma cacetada e pronto [RISOS]. Não é assim hoje em dia, embora as guerras continuem tendo um peso, infelizmente, muito grande, nas disputas. Mas tem uma disputa na área de conhecimento que é muito importante e que os trabalhadores precisam ter um fórum, um local, uma possibilidade, pra desenvolver esse projeto. Então é isso. Eu acho que na pesquisa, a distribuição de renda. Eu acho que na assessoria é o Observatório da Equidade, e eu acho que, na Educação, a Faculdade Dieese, com uma concepção de Educação do Dieese, que eu falei lá atrás.

P/1 – As mulheres sempre tiveram um papel importante no decorrer da história do Dieese.

R – Você acha? [RISOS]

P/1 – Então, a gente viu a Heloísa, a gente viu a Lenina...

R – Lá atrás [RISOS]

P/1 – Como mulher, como que você se vê dentro dessa instituição?

R – Muito bem. Embora, atualmente, nós temos uma grande quantidade de mulheres, eu acho que talvez a gente tenha mais mulheres do que homens, eu não sei, não fiz a conta. Quanto...

P/2 - _____

R – É? “Tá” bom, né?

P/2 - _____

R – É. É isso. Quando eu entrei não, era ao contrário. Porque éramos pouquíssimas mulheres e muitos homens, em 1984. E agora, uma das primeiras coisas que o Barelli me disse: “Olha Suzana, aqui no Dieese, todas as mulheres faziam as coisas, mesmas coisas que os homens. Raríssimos os lugares onde não vão”. Ele me citou só um, que eu não posso dizer qual é, por causa do motivo. Não, não posso. Mas eu vou, eu posso contar uma outra coisa de mulher que era engraçado. Era assim: Quando tinham os grandes planos econômicos: Plano Verão, Plano Cruzado, não sei o quê. No Dieese, nós éramos poucos em São Paulo, nós éramos dez técnicos em São Paulo, 12 técnicos, 2 ou 3 mulheres, o resto homem. E o principal, o Barelli, que era conhecido, na sociedade inteira. Então, a gente passava a noite em claro: saía o plano, a gente passava discutindo o dia inteiro, a noite inteira, porque no dia seguinte, o Barelli, não sei quem, ia pro jornal, pra televisão, falar sobre o plano. Não sei o quê, falar sobre o plano, é bom, ou é ruim, é bom por isso e não sei o quê. E nós tínhamos que nos dividir aqui em São Paulo e nos outros Estados que dava, nos principais sindicatos. A gente ia, passava duas horas lá, fazia palestras, discutia, dizia porque é bom, o que é ruim, o quê que vai dar certo, o quê que não vai, enfim, o nosso trabalho. Eu sou socióloga, o Dieese é conhecido como por economistas. Bom, todo mundo convidava o Barelli. Então, a primeira coisa que a gente tinha que fazer, daí chegava lá eu: “Não é o Barelli?”. Primeira coisa, não é o Barelli. Então: “Não, eu não sou, está dando pra ver que eu não sou o Barelli, pra quem não me conhece, sou Suzana, tal e coisa, mas sei falar sobre esse assunto”. Aí, a segunda coisa: é mulher. Quer dizer, você falar pra uma platéia de 200 metalúrgicos, se tivesse três mulheres tinha muito. E você ali, falando. Então eles tinham que dar aquela engolida, mas davam. E eu não contava pra ninguém que eu era socióloga, que aí já seria um pouco demais. Mas, aí eu falava durante duas horas, não sei o quê, discutia. E na saída, quando eu via que tava todo mundo agradecido, vinha todo mundo agradecer: “Ah, Suzanna obrigada, agora deu pra entender e...”. “Ah, só mais uma coisinha, não sou economista não, sou socióloga” [RISOS]. Então, eu nunca senti, dentro do Dieese, um preconceito ou um impedimento, pelo fato de eu ser mulher. Mas, ao mesmo tempo, a gente tá cercado por uma sociedade que ainda é machista. Ainda é machista. O Movimento Sindical que ainda é machista, onde menos mulheres participam do que gostariam, ou poderiam, participar. As cotas, quase todas as entidades agora têm cota, 30%, pelo menos, tal e coisa, elas ajudam, mas elas não são suficientes. Não são suficientes. Eu acho que elas abrem um caminho pra uma, isso que eu acho importante: elas

abrem um caminho pra uma convivência na Direção, entre homens e mulheres. Daí quando os homens se tranquilizam, que os homens presentes, se tranquilizam que a mulher não vai, usurpar o papel do homem, que eu acho importantíssimo, quer dizer, um homem. Um mundo sem homem não tem a menor graça. Não acho a menor graça nessas campanhas feministas que querem quase abolir os homens. Não acho graça nenhuma. Mas, essa convivência entre homens e mulheres, ela facilita a presença mais igualitária da mulher nos postos de direção, nas representações. O reconhecimento do seu trabalho, é científico. E eu, olha, nunca, nunca tive, em lugar nenhum, que dissesse: “Ah não, mulher não”. Então, não, não, não me fez diferença, não, ser mulher. É muito bom, aliás, ser mulher, cheio de homem em volta. É muito bom, não é ruim, não. [RISOS]

P/1 – O quê que a senhora achou de participar do Projeto Memória Dieese 50 anos?

R – Esse? Muito, muito divertido. Não sei se... É bom falar das coisas que vocês me perguntaram, foram coisas interessantes. Claro que eu escolhi as coisas porque tem tanta coisa pra falar sobre o Dieese que, acaba sendo muito difícil pra escolha, né? Mas, eu acho que eu falei talvez as coisas que interesse. E vocês me ajudaram perguntando, fazendo perguntas interessantes e perguntas importantes. Nós estamos terminando, né? Então eu queria, só pra te mostrar um pouquinho, uma última coisa que eu queria falar. O Dieese, na sua vida, nesses 50 anos, ele se tornou importante pro Movimento Sindical, pra Classe Trabalhadora, mas também pra Sociedade Brasileira. E o exemplo que eu dou, algumas vezes. Eu gostava muito, na época que eu tinha tempo, e fazia parte da equipe que atendia por telefone. O pessoal liga e pergunta: “Qual que é o índice desse mês?”, na época de inflação. Agora é: “Qual é o índice de desemprego?”, “Onde é que não sei o quê?”. E aparecia as coisas mais esdrúxulas que você possa imaginar. E, aquela que eu respondi mais esquisita, e engraçada, foi assim. Eu atendi: “Aqui fala Suzanna, do Dieese, pois não?”. Aí um senhor, disse: “Suzanna, eu queria que o Dieese me dissesse qual é o maior osso do corpo humano?”. “Maior osso do corpo humano? Mas isso, isso não é da nossa... A gente não lida com isso, nós tratamos de outra coisa, de inflação, de emprego”. Daí ele falou: “Eu só acredito se for o Dieese que diz. Eu estou fazendo o dever de casa aqui com a minha neta”, era um senhor, “com a minha neta, e ela precisa responder qual é o maior osso do corpo humano, e eu só acredito se for o Dieese que diz”. Eu digo: “‘Tá’ bom, eu vou dizer para o senhor qual é, mas, com uma condição: o senhor não vai dizer que foi o Dieese que disse, porque senão daqui a pouco...”. Então, e as coisas que perguntam pra gente, não era brincadeira. Então até isso a gente já respondeu: qual é o maior. Eu falei: “é o fêmur, mas não diga que a fonte dessa informação foi o Dieese”. Mas isso é uma prova de uma credibilidade, entendeu? Que quando o Dieese fala, ele “tá” falando a verdade e mesmo quando o nosso índice de inflação, algumas vezes, dava mais baixo que o índice oficial, aquela coisa, isso acrescentava a credibilidade do Dieese junto à sociedade. Então acho que essa é uma coisa importante pra terminar essa entrevista.

P/1 – Muito obrigada!

R – Nada, nada!