

Socializar para o trabalho operário

O Senai-Mercedes-Benz

Kimi Tomizaki

Introdução

Diversos estudos têm se dedicado à análise das transformações ocorridas na indústria automobilística brasileira em diferentes aspectos, bem como dos efeitos de tais mudanças sobre a organização do mercado de trabalho, os trabalhadores e o movimento operário nesse setor. Este artigo é uma contribuição ao adensamento desse debate, por meio da introdução de interrogações específicas a respeito dos *mecanismos de reprodução da classe operária*, com destaque para o processo de socialização das novas gerações. Assim, a análise apresentada insere-se na clássica discussão sobre as formas de *transmissão da cultura operária* e, por conseguinte, tanto da constituição do sentimento de pertencimento de classe como dos mecanismos de negação e/ou superação dessa condição.

Portanto, faz-se fundamental esclarecer que, neste artigo, a *socialização* não será entendida como uma transmissão “automática” de conteúdos, valores, normas e regras de uma geração a outra. Tendo em vista superar as críticas ao tratamento determinista que, a partir da obra de Émile Durkheim, este termo recebeu no interior da sociologia, os processos de socialização serão definidos como o desenvolvimento de uma dada representação do mundo, mediada pelas experiências “oferecidas” pelo espaço social ao qual os indivíduos têm acesso. Assim, a representação que as pessoas

desenvolvem a respeito de si mesmas, do mundo social e do lugar que ocupam nesse mundo é o “resultado” (nunca finalizado e, portanto, em constante transformação) de um processo lento, gradual e constante que deriva em um “código simbólico” que não pode ser comparável a um “pacote” de crenças e de valores idênticos aos da geração precedente, mas sim a um sistema de referência e de avaliação do real que permite aos indivíduos assumir um padrão de comportamento identificável com um determinado coletivo. Enfim, trata-se de um processo de identificação e constituição do sentimento de pertencimento a um grupo social que, ainda que os indivíduos não se dêem conta, orienta seus comportamentos individuais¹.

1. Ver Bourdieu (1978, 1993, 1998); Mannheim (1990); Percheron (1993).

Poderíamos dizer, assim, que os diferentes processos de socialização vivenciados pelos indivíduos (refiro-me tanto à socialização primária como à secundária) estão diretamente submetidos à existência de um conjunto de condições objetivas e subjetivas e à ação de diferentes instituições: família, escola, igreja, trabalho etc. A importância de cada um desses espaços socializadores na trajetória dos indivíduos pode diferir enormemente, dependendo da posição social ocupada pelo grupo ao qual eles pertencem. A escola formal, por exemplo, atualmente tida, no Brasil, como instância fundamental no processo de socialização, foi uma experiência inexistente para muitas gerações de trabalhadores rurais e industriais até a década de 1970. Os membros dessas gerações (sobretudo aqueles que migraram do campo para a cidade e ingressaram no mercado de trabalho industrial a partir dos anos de 1950) tiveram acesso, na melhor das hipóteses, a um subsistema de ensino que, no Brasil, se dedica exclusivamente à formação profissional, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), como veremos adiante².

2. Ver Bourdieu (2004).

3. Durante o período da pesquisa, a Mercedes-Benz do Brasil era uma das empresas do grupo multinacional Daimler, resultado da fusão da Mercedes-Benz e da Daimler-Chrysler, o que levou à mudança no nome da fábrica, embora persistisse, sobretudo entre os trabalhadores, a denominação original. Recentemente a Mercedes-Benz vendeu as empresas da Daimler-Chrysler, voltando à sua formação anterior.

Neste artigo, pretendo discutir a reprodução da classe trabalhadora por meio da análise de um caso específico: o processo de formação dos trabalhadores da Mercedes-Benz do Brasil (MBB)³, tendo como fio condutor *a trajetória da escola profissionalizante dessa empresa e suas modalidades de socialização e preparação para o trabalho industrial*. A escola, criada há cinquenta anos, funciona nas dependências da fábrica da Mercedes-Benz de São Bernardo do Campo em parceria com o Senai. A opção por investigar os processos de socialização desse grupo de trabalhadores a partir da história do Senai/MBB está fundada no fato de que a passagem por essa instituição de ensino e as certificações por ela expedidas são determinantes das possibilidades ou dos limites das trajetórias socioprofissionais de várias gerações de metalúrgicos da região do ABC paulista, destinando-os a diferentes posições no mercado de trabalho, segundo seu nível de qualificação.

É importante ressaltar que a *qualificação*⁴, no Brasil, não teve o papel que adquiriu em alguns países do capitalismo central, ou seja, a relação diploma/cargo/salário nunca foi totalmente regulamentada, de forma que a correlação entre essas três variáveis foi estabelecida de maneira bastante desigual entre diferentes categorias profissionais. Assim, na maioria dos setores, a decisão a respeito de qual era a “qualificação” do trabalhador e, portanto, qual cargo seria registrado na carteira de trabalho, e o salário correspondente, ficou sob responsabilidade das próprias empresas⁵.

Entretanto, mesmo que no Brasil a qualificação não tenha assumido o mesmo papel regulador das relações entre cargos e salários como, por exemplo, na França, não podemos desconsiderar sua importância na organização das relações sociais no interior das fábricas. A qualificação constituiu, pelo menos entre as empresas do setor automobilístico, um critério importante na classificação dos trabalhadores e, mais do que isso, embora se tratando de um conjunto de princípios classificatórios imposto pelas empresas, acabou sendo apropriada e incorporada pelos trabalhadores como uma categoria de percepção do mundo do trabalho e do próprio grupo⁶.

A implantação da indústria automotiva, nos anos de 1950, aumentou em grandes proporções o mercado de trabalho industrial no Brasil e, entre os milhares de postos de trabalho criados, poderíamos dizer que havia uma maioria de funções não especializadas ou semiqualficadas que requeriam praticamente nada em termos de qualificação profissional, e para as quais havia pessoal suficiente no próprio mercado de trabalho nacional⁷. Além disso, não podemos desconsiderar o fato de que o processo produtivo estava organizado segundo os princípios do taylorismo (parcelarização, rotinização e controle do tempo das tarefas) e do fordismo⁸ (produção em massa, produtos com baixa qualidade, alta rotatividade da mão-de-obra e determinação do ritmo da produção pela linha de montagem), o que facilitava a inserção de trabalhadores sem qualificação profissional ou experiência fabril no interior das empresas. Entretanto, havia também uma demanda, ainda que restrita, por mecânicos, eletricitas, ferramenteiros e modeladores, que deveriam ser destinados às funções qualificadas para as quais não havia trabalhadores disponíveis no mercado. A ausência de mão-de-obra qualificada para essas ocupações levou à “importação” de trabalhadores, na maioria das vezes dos países de origem das empresas automobilísticas, e à expansão e diversificação dos cursos de formação do Senai nas próprias fábricas. Para os poucos trabalhadores qualificados, abriram-se vagas com salários relativamente altos e com estabilidade garantida na indústria automobilística⁹.

4. Sem a intenção de minimizar a importância do debate acerca dos diferentes significados do termo “qualificação” e suas implicações políticas e ideológicas, para a adequação aos objetivos deste artigo tal termo será entendido como o resultado da preparação dos indivíduos para o trabalho via formação profissional, realizada em instituições oficiais, comprovada por meio de uma certificação que declare em qual função o trabalhador está apto a atuar.

5. Ver Tartuce (2004).

6. Ver Leite Lopes (1976).

7. Ver Negro (1997).

8. O fordismo é tomado aqui para designar um princípio geral de organização da produção que, como mostra Hirata, é um dos sentidos possíveis da expressão, também empregada para referir-se a um modo de desenvolvimento, caracterizado pela articulação entre um regime de acumulação intensiva e um tipo de regulação monopolista, que marca uma determinada fase do desenvolvimento do

capitalismo em países do centro (cf. Hirata, 1992).

9. Nesta conjuntura, os trabalhadores qualificados, sobretudo os fermenteiros, conscientes da situação “privilegiada” que vivenciavam em comparação com os “peões”, desenvolveram um forte potencial de pressão reivindicativa e tornaram-se as primeiras lideranças da categoria metalúrgica, já na década de 1960.

10. Os dados empíricos que embasam este artigo foram coletados ao longo de minha pesquisa de doutorado, publicada no ano passado (cf. Tomizaki, 2007). Neste texto, trato de um conjunto de dados pouco explorado na tese, retomado aqui com o objetivo de aprofundar a discussão sobre mecanismos e modalidades de socialização das novas gerações de trabalhadores da Mercedes-Benz. Durante a pesquisa na fábrica, fiz uma coleta no arquivo do Senai/MBB, que forneceu dados muito interessantes, apresentados no decorrer do artigo. Utilizo também mate-

É nesse quadro que a Mercedes-Benz criou uma escola profissionalizante para formar sua futura mão-de-obra. Essa instituição, ao longo de sua existência, passou por grandes transformações, que refletem as mudanças vividas tanto pelo setor automobilístico no Brasil e pela montadora, como pela própria categoria metalúrgica concentrada na região do ABC. Haveria muitas maneiras de se pensar a história do Senai/MBB, tais como: 1) as transformações no currículo e no “tipo” de formação oferecida pela escola (do operário especializado ao multifuncional, por exemplo); 2) a relação dessas mudanças com as novas exigências do processo produtivo; 3) as relações de colaboração e disputa entre a empresa e a escola em torno do controle da formação dos futuros trabalhadores da montadora.

Contudo, o foco da nossa discussão recairá sobre o papel exercido por essa escola na vida de diferentes gerações de metalúrgicos da Mercedes-Benz, de forma a evidenciar o processo pelo qual a passagem por essa instituição e as certificações concedidas por ela foram sendo ressignificadas nas últimas décadas¹⁰.

Evidentemente, para analisar as mudanças no significado dessa escola para os trabalhadores, será preciso operar com todos os níveis de transformação acima listados. Entretanto, focalizando a análise sobre o papel dessa instituição para seus “usuários”, os trabalhadores, é possível relacionar duas dimensões das mudanças ocorridas no setor metalúrgico no ABC a partir da década de 1990, que em geral são tratadas como dimensões independentes entre si. De um lado, trata-se das alterações ditas “estruturais” determinadas pela chamada “crise do ABC”, cuja maior conseqüência é o aumento sem precedentes do nível do desemprego na região; de outro lado, trata-se das mudanças vivenciadas pelo próprio grupo operário – neste caso, um processo de mobilidade social e política ascendente –, que, uma vez tendo sua posição no mundo social alterada, também modificou suas categorias de percepção a respeito do lugar que ocupa e daquele que gostaria que seus filhos ocupassem no mercado de trabalho. Esse processo concretizou-se na elaboração, por parte dos pais metalúrgicos, de um projeto de futuro para si mesmos e, sobretudo, para seus filhos, que permitiu o estabelecimento, mesmo que inconsciente, de determinados critérios para avaliar o papel da educação profissionalizante e dos investimentos em escolarização, em função das mudanças na estrutura do mercado de trabalho industrial.

Mercedes-Benz e Senai: cinquenta anos de alianças e disputas em torno de um projeto de formação para o trabalho

A história da Mercedes-Benz no Brasil teve início na década de 1950, quando Alfred Jurzykowski, empresário polonês proprietário de uma indústria alimentícia nos Estados Unidos, desembarcou no Rio de Janeiro e, dando-se conta da precariedade do sistema de transporte urbano, utilizou-se de suas relações com o barão Von Korff, ligado à Daimler-Benz, para importar centenas de chassis curtos de caminhão, adaptados como base para ônibus¹¹. O sucesso nas vendas desse primeiro lote levou Jurzykowski a mobilizar novamente sua rede de relações pessoais: apoiando-se em sua proximidade com o governador da região de influência americana na Alemanha, Eugene Blanck, o empresário conseguiu autorização da Daimler-Benz para representar os interesses da empresa no Brasil. Sua primeira atividade foi a comercialização de automóveis dessa marca e, depois, a montagem de caminhões com *kits* de peças importados, o que já era realizado por outras montadoras de automóveis: a Ford, por exemplo, montava carros no Brasil desde 1919¹².

Pressionadas pelo plano de metas do governo JK, as empresas automobilísticas começaram a produzir veículos no Brasil ao longo da década de 1950. A Mercedes-Benz inaugurou sua primeira fábrica no país em 28 de setembro de 1956, em São Bernardo do Campo, e gozou do privilégio de ser a líder nacional em produção e vendas de veículos comerciais desde sua instalação. Atualmente, estima-se que metade da frota brasileira de caminhões licenciados (1,1 milhão de unidades) tenha sido produzida por essa montadora.

Em 1957, ano seguinte à sua inauguração em São Bernardo do Campo, a Mercedes-Benz do Brasil (MBB) criou a Escola de Formação de Aprendizes de Ofício (Efao) em parceria com o Senai, cuja rede de escolas ainda não se havia desenvolvido completamente na região do ABC paulista até aquele momento. A Efao, que a partir de 1984 passou a se chamar Centro de Formação Profissional Senai/Mercedes-Benz, formou, até 2007, 5 mil aprendizes: 1.900 deles ainda são trabalhadores na montadora, dos quais muitos ocupam cargos técnicos e de chefia – 10% dos executivos da empresa, por exemplo, passaram pelo Senai/MBB. Atualmente, a Mercedes-Benz absorve 98% dos aprendizes que se formam na escola todos os anos, ainda que seja como estagiários, por um período, até serem efetivados¹³. No ano passado, o Centro de Formação Profissional Senai/Mercedes-Benz contava com 184 aprendizes matriculados.

rial obtido tanto na observação direta como nas entrevistas de caráter biográfico realizadas com 52 trabalhadores (sindicalistas e não-sindicalistas) entre 2002 e 2003, nas quais o Senai/MBB é uma referência recorrente quando se trata de formação profissional. Além disso, retornei à Mercedes-Benz em busca de mais informações, sobretudo sobre o período inicial da escola, final dos anos de 1950 e década de 1960. O aprendiz mais antigo entrevistado era da turma de 1965 e o mais jovem, da turma de 2000. A maioria dos aprendizes mais velhos, que continuaram ligados à Mercedes-Benz, já havia falecido. Gostaria de registrar que um depoente privilegiado, o diretor do Senai de São Bernardo do Campo (unidade responsável pedagógica e administrativa pelo Senai/MBB durante os anos de 1970), se recusou a conceder entrevista. De acordo com seu sobrinho, que intermediou o contato, seu tio saiu do Senai muito ressentido com a ins-

tuição e, portanto, não gostaria de falar sobre assuntos relacionados com ela.

11. Gottlieb Daimler (1834-1900) e Karl Benz (1844-1929) jamais se conheceram. Entretanto, esses dois alemães alcançaram resultados similares e quase concomitantes em suas pesquisas sobre motores para propulsão de veículos. Daimler produziu o primeiro caminhão do mundo em 1896. Benz, por sua vez, construiu o primeiro ônibus, em 1895, e o primeiro caminhão a diesel, em 1923. Em 1926, em função da crise econômica européia e da necessidade de modernizar os métodos de produção, a Daimler-Motoren-Gesellschaft fundiu-se com a Benz & Cia., tornando-se a Daimler-Benz AG, cuja marca de comercialização de produtos se tornou, alguns anos depois, Mercedes-Benz. Mercedes Adrienne Jellinek era filha de Emil Jellinek, um representante dos veículos Daimler que, após ter vencido o rali Nice-Magagnon com um modelo especial que tinha o pseudônimo de “Mercedes”, consentiu

De acordo com os depoimentos, a Efao iniciou suas atividades em uma oficina no interior da fábrica de São Bernardo do Campo com algumas máquinas velhas, que não eram mais utilizadas na produção. A Mercedes-Benz era responsável por garantir a infra-estrutura, que nos anos de 1950 se limitou à própria oficina e a salas de aula improvisadas. Os primeiros mestres de ofícios foram cedidos pela escola do Senai de Santo André para ministrar cursos de ferramentaria, tornearia, fresagem, mecânica geral e mecânica de autos. Mais tarde, a Efao também incorporou ao corpo docente os trabalhadores da fábrica com mais experiência e qualificação. Alguns deles acabaram se tornando mestres do Senai e, portanto, deixando o trabalho fabril para se dedicar ao ensino de ofícios.

Nos primeiros anos de funcionamento da Efao, a própria parceria entre a empresa e o Senai ainda era muito precária. A certificação, por exemplo, não era expedida pelo Senai. Tratava-se praticamente do oferecimento de “cursos livres”, sem uma proposta curricular e pedagógica bem definida, que eram certificados pela própria MBB. O primeiro modelo de certificação elaborado pela escola, ao qual tive acesso por meio de um dos depoentes, da turma de 1965, era um “diploma” oferecido pela Efao/MBB no qual o nome do Senai sequer aparecia.

A compreensão de que a formação dessa parceria não foi algo imediato e precisou de um processo de negociação para se efetivar pode ser obtida, em parte, pela própria história do Senai. Quando as indústrias automobilísticas chegaram ao Brasil, o governo entendia que a necessidade de mobilização de mão-de-obra qualificada para esse setor era um problema dos próprios empresários, aos quais foi concedida total liberdade de ação. Naquele momento, o único problema que mobilizava o Estado era a necessidade de controlar a oferta de mão-de-obra, ou seja, sua preocupação recaía sobre a possibilidade de que a elevação desordenada dos níveis salariais – resultante da alta demanda por mão-de-obra nas empresas de automóveis – provocasse um desequilíbrio entre os diferentes setores industriais. Assim, algumas multinacionais recém-chegadas ao país, sobretudo as de origem alemã, viram nessa situação uma excelente oportunidade para realizar a formação de sua própria mão-de-obra.

Entretanto, não podemos desconsiderar todo o embate que, já na década de 1930, estava sendo travado entre o Estado e os empresários nacionais a respeito da qualificação do operariado nacional. De acordo com Bryan (1983), em sua pesquisa sobre as origens do ensino de ofícios no Brasil, existe um mito em nossa história recente segundo o qual o Senai teria sido cria-

do pela iniciativa dos empresários industriais. Com base em documentos oficiais do Estado e dos sindicatos patronais – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) e Confederação Nacional da Indústria (CNI) –, Bryan demonstra que os empresários se opuseram durante muito tempo a qualquer iniciativa que pudesse levá-los a investir na formação da mão-de-obra. Entretanto, o Estado estava determinado a estender para todo o setor industrial a experiência, cuja eficiência já havia sido comprovada, do ensino profissional ferroviário e, ao mesmo tempo, assegurar ao capital o controle da formação técnica e ideológica dos futuros trabalhadores industriais. Em outras palavras, a ação do Estado tinha como um dos seus principais objetivos tornar compulsório o investimento na qualificação dos trabalhadores para evitar a “formação mimética” que, naquele período, ocorria espontaneamente nos locais de trabalho, controlada pelos artífices que, junto com o aprendizado técnico que eram obrigados a oferecer aos “novatos”, transmitiam-lhes também uma cultura operária de caráter anticapitalista. Assim, podemos afirmar que o Estado impôs à burguesia industrial a criação do Senai, e o fez para garantir que o trabalhador recém-urbanizado fosse formado na quantidade e com as qualidades necessárias ao projeto de desenvolvimento econômico nacional¹⁴.

O decreto-lei que criou o Senai, em 1942, estabeleceu uma contribuição compulsória para a sua manutenção e obrigou os industriais a custear os alunos: ficou estabelecida a cota mínima de aprendizes em 5% do total de trabalhadores qualificados de cada empresa, e a cota de trabalhadores menores de idade que deveriam ser enviados e mantidos nos cursos do Senai seria de 3% do total de trabalhadores de todos os ofícios. Em contrapartida, o Estado entregou o controle irrestrito dessa instituição aos empresários nacionais: tanto a organização da rede de escolas, como o currículo dos diferentes cursos e o sistema de avaliação e certificação foram concebidos e colocados em prática pelos empresários. Portanto, do ponto de vista da sua origem, o Senai seria uma instituição pública, pois foi criado por um decreto-lei. Entretanto, do ponto de vista do poder institucional e da gestão dos recursos humanos, ele é inegavelmente uma instituição privada, de forma que é a Confederação Nacional da Indústria mais as federações estaduais de sindicatos patronais que dirigem a entidade escolhem seus diretores e determinam a política de formação da instituição¹⁵.

Assim, podemos afirmar que a responsabilidade da qualificação do operariado no Brasil já constituía, muito antes da chegada da indústria automobilística, um problema que foi entregue ao arbítrio patronal. Contudo,

no desenvolvimento do modelo para comercialização com a condição de que o novo automóvel recebesse o nome de sua filha (ver Anfavea, 1994, e *site* da Mercedes-Benz).

12. Ver Negro (1997).

13. A capacidade de absorção dos ex-aprendizes pela fábrica da Mercedes-Benz de São Bernardo do Campo tem variado ao longo de sua história. Em períodos de crise e baixa produção, o número de ex-aprendizes efetivados pode diminuir radicalmente, ou a empresa pode estender o período de estágio, durante o qual o jovem trabalhador recebe um salário inferior ao piso da categoria e, em tese, não pode assumir determinadas tarefas/postos de trabalho na produção, para evitar que operários efetivos sejam substituídos por estagiários. A partir de 2002, a Mercedes-Benz vem aumentando suas vendas no mercado internacional e, em consequência, a produção, e tem contratado trabalhadores todos os anos, daí a elevada porcentagem de ex-aprendizes efetivados logo após o

final do curso de formação do Senai/MBB.

14. Ver Leite Lopes (s/d).

15. Ver Cunha (2000).

16. Ver Bourdieu (2004).

17. A situação utilizada para ilustrar a disputa entre empresa e escola me foi contada por jovens trabalhadores aprendizes. Depois disso, procurei investigar melhor o ocorrido e obtive a mesma versão por parte dos sindicalistas. Por outro lado, é difícil conseguir depoimentos dos profissionais da área de treinamento da MBB sobre esses conflitos com a direção da escola. Em geral, as declarações não vão além de “às vezes é muito complicado...”. Da parte da escola, quando fui apresentada ao diretor pelo gerente da MBB como pesquisadora da Unicamp que estava sendo “acolhida” pela empresa, fui tratada com total indiferença: o diretor marcou um horário para conversarmos, que durou aproximadamente dez minutos, e disse que eu poderia consultar o arquivo e qualquer outro docu-

da data de sua formação até a instalação dessa indústria, o Senai já estava organizado como a rede oficial responsável pelo ensino profissionalizante no Brasil; contava, assim, com diversos tipos de cursos, níveis de aprendizagem, modalidade de formação, currículos, corpo docente; era praticamente, como ainda é, uma espécie de “subsistema de ensino”, independente do sistema oficial de escolarização, que é controlado pelo Estado, com dedicação exclusiva à formação profissionalizante e sob a direção do patronato. Entretanto, faz-se necessário destacar que o patronato, que mantém o Senai do ponto de vista financeiro, não pôde assumir todas as tarefas da organização desse enorme conjunto de escolas profissionais, de forma que, na medida em que essa rede aumentava e se espalhava pelo país, os empresários tiveram que contratar um corpo de especialistas da área de educação para compor seus quadros profissionais (como diretores para as escolas, orientadores pedagógicos, especialistas em currículo, professores de disciplinas específicas – necessárias para a formação teórica que, mais tarde, era transformada em prática nas aulas de oficina). Esses, por sua vez, misturaram-se aos mestres de ofícios, muitas vezes ex-operários, e juntos (embora não necessariamente de forma consensual) constituíram algo que poderíamos entender como uma “cultura escolar” própria. Isso significa que, em parte, o Senai se tornou relativamente autônomo em relação à demanda das empresas, mesmo no caso da Mercedes-Benz, no qual a escola funciona nas dependências da fábrica.

De acordo com Bourdieu, os sistemas de ensino nacionais, dos quais o Senai poderia ser entendido como um subsistema, possuem, de fato, uma certa autonomia em relação ao sistema produtivo¹⁶. Situação que, no caso do Senai/MBB, se materializa em inúmeras disputas entre a escola e a empresa em torno do modelo de formação oferecido aos aprendizes, não somente em relação ao conteúdo técnico e à estrutura curricular, mas também quanto às formas de controle das condutas dos jovens. É emblemático o fato de que o Senai/MBB seja muito mais rígido em termos disciplinares do que a própria fábrica: na Mercedes-Benz é comum encontrar trabalhadores com tatuagens à mostra, cabelos longos, colares, brincos, o que é expressamente proibido pela direção da escola; a tentativa da empresa e da comissão de fábrica de discutir tais regras com a direção da escola, tendo em vista flexibilizá-las, não obteve nenhum resultado nos últimos anos¹⁷.

Uma fábrica, uma escola e a socialização de diferentes gerações de trabalhadores

Eu me transformei em um homem a partir do momento que entrei no Senai e gostaria que meu filho também passasse por essa experiência (Entrevista de pesquisa, gerente de produção, ex-aprendiz do Senai/MBB, da turma de 1988).

Durante a solenidade de inauguração da fábrica da Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo, em 1956, um trabalhador leu um discurso no qual figurava a seguinte frase: “Esta fábrica significa para nós uma escola de trabalho e a oportunidade de elevar nosso nível profissional”. Era essa a imagem que tanto o Estado como as empresas do setor automobilístico queriam fazer transparecer a respeito daquele momento histórico: a instalação das modernas fábricas no Brasil significaria uma oportunidade de profissionalização, bem como de acesso a salários e condições de trabalho até então inimagináveis para os trabalhadores nacionais¹⁸.

Entretanto, como citado anteriormente, a Mercedes-Benz, seguindo a tradição alemã, não fez somente da sua fábrica uma escola para a mão-de-obra de que necessitava, mas criou também *uma escola ligada diretamente à empresa*, para formar futuras gerações de trabalhadores, de acordo com suas necessidades.

Ao longo dos anos de 1960, a produção da fábrica de automóveis comerciais da Mercedes-Benz do Brasil em São Bernardo do Campo quase dobrou, saltando de 9.689 veículos, em 1960, para 17.695, em 1970. Enquanto a produção aumentava, cresciam também os postos de trabalho e a necessidade de ampliar a mão-de-obra qualificada na empresa, praticamente inexistente. Nesse período, a produção na fábrica dependia basicamente de processos artesanais, com uma nítida predominância da mecânica e da hidráulica no funcionamento de máquinas e equipamentos. Portanto, o processo produtivo dependia de muitas operações manuais – mesmo em se tratando de postos qualificados – e, em conseqüência, o que hierarquizava tanto os aprendizes durante o curso no Senai como os profissionais na fábrica era o conhecimento técnico materializado em destreza manual, que era desenvolvida e aprimorada no curso de aprendizagem industrial do Senai/MBB.

Em resumo, podemos dizer que a formação oferecida pelo Senai/MBB, na década de 1960, esteve focada na necessidade de formar um grupo de trabalhadores qualificados capazes de atuar: 1) em postos da área produtiva que exigiam maior nível de qualificação (torneiros, fresadores); 2) nas áreas

mento que estivesse na secretaria, mas que ele não iria me acompanhar, nem dar esclarecimentos sobre os documentos, e se recusou a conceder entrevista por estar muito ocupado. Penso que outros estudos poderiam contribuir para aprofundar a discussão entre as escolas do Senai e as demandas das empresas, com dados mais objetivos a respeito dessas disputas, que não constituem o foco principal da minha pesquisa.

18. Ver Negro (1997, p. 117; 2004).

indiretas da produção (mecânicos de máquinas e mecânicos de autos); e 3) nas áreas responsáveis pela confecção dos próprios meios de produção, ou seja, de peças-ferramenta para as máquinas da produção (ferramentaria).

Embora, nesse período, a certificação oferecida pela “*escolinha da Mercedes-Benz*” – como ainda é chamada pelos trabalhadores mais antigos da fábrica – não tivesse a “chancela” do Senai, dada a situação de “raridade” de credenciais escolares no Brasil, tanto profissionalizantes como de escolarização formal, esse “diploma” tinha um grande valor no mercado de trabalho da época. Prova disso é que muitos dos ex-aprendizes da Efao que não conseguiam se inserir nas áreas mais valorizadas da fábrica, para as quais haviam sido formados, tais como a ferramentaria, não aceitavam outros postos de trabalho na Mercedes-Benz e ingressavam em empresas menores do setor metalúrgico, seja na região do ABC paulista ou em São Paulo, onde existiam muitas vagas para esses profissionais, tão raros quanto seus diplomas.

Nos anos de 1970, a Mercedes-Benz alcançou recordes de produção e assumiu definitivamente a liderança do mercado de caminhões no Brasil, tudo isso ainda em uma fábrica que quase não apresentava nenhuma alteração significativa em termos tecnológicos e organizacionais em relação à década anterior. Entretanto, houve um crescimento enorme dos postos de trabalho: no final da década de 1970, a fábrica de São Bernardo do Campo contava com aproximadamente 18 mil trabalhadores. Evidentemente, a maioria absoluta desses trabalhadores não possuía nenhuma espécie de formação técnica especializada, nem escolaridade, e tampouco precisava dela: vivia-se, então, o auge do taylorismo/fordismo no Brasil. Apesar disso, meus dados evidenciam que os trabalhadores não qualificados sempre tiveram clareza da necessidade de escolaridade/formação profissional para qualquer um que pretendesse ascender na fábrica e sair da linha de montagem, e muitos empreenderam esforços nesse sentido, embora nem sempre com sucesso.

Nessa mesma década, a Efao passou por grandes transformações. De um lado, o Senai, a partir de 1974, passou a gerir a escola do ponto de vista pedagógico e organizacional, implementando o currículo da modalidade principal de seus cursos: o curso de Aprendizagem Industrial, submetendo essa unidade à direção do Senai de São Bernardo do Campo e exigindo a implementação das disciplinas básicas, cuja contratação dos professores, de matemática e português, por exemplo, ficou sob responsabilidade da montadora. De outro lado, a Mercedes-Benz começou a desenvolver uma primeira proposta institucional de formação e qualificação dos seus trabalhadores. Assim, o curso de Aprendizagem Industrial oferecido pelo Senai/Mercedes-

Benz e as atividades da área de treinamento de pessoal da Diretoria de Recursos Humanos foram reunidos, tendo em vista desenvolver um modelo integrado de treinamento e desenvolvimento de pessoal, composto por formação profissional, treinamento técnico e administrativo, desenvolvimento gerencial e coordenação de estágios.

Considerando a importância crescente das certificações escolares na definição do espaço socioocupacional dos indivíduos (tendência que se mantém até os dias de hoje), a análise das transformações da origem social da clientela do Senai/MBB pode trazer revelações importantes sobre como o papel dessa escola foi se alterando com o tempo.

Por meio da análise das trajetórias dos trabalhadores que foram depoentes em minha pesquisa do doutorado, constatei que os trabalhadores aprendizes do curso de Aprendizagem Industrial do Senai, entre as décadas de 1960 e 1970, não eram nem migrantes nem filhos de migrantes: os alunos desse curso eram recrutados entre os descendentes de imigrantes europeus instalados na região do ABC paulista havia pelo menos duas gerações, cujos pais e avós eram trabalhadores industriais ou proprietários de pequenos comércios. Esses jovens, formados no curso “clássico” do Senai, ao entrarem no mercado de trabalho ocuparam postos qualificados, como torneiros ou ferramenteiros, e entre eles muitos acabaram sendo absorvidos em áreas administrativas ou de chefia. Dito de outra forma, as desigualdades no acesso desses trabalhadores à formação profissional e à escolaridade formal guardavam relação direta com a origem social desses indivíduos, estabelecendo uma clara separação entre os migrantes e os não-migrantes e entre brancos e negros.

O material a respeito da história do Senai/MBB é bastante limitado: existem muitas fotos de formaturas das primeiras turmas e do funcionamento da escola até meados da década de 1970. Nesse período, de acordo com o que pude apurar, a empresa mantinha uma equipe de fotógrafos que fazia esses registros continuamente, mas foi extinta durante a década de 1970. Depois desse período, as fotos vão ficando mais raras, sobretudo no que tange ao cotidiano da escola: as salas de aula, os professores e as aulas práticas na oficina.

Infelizmente, os dados sobre os aprendizes são incompletos, não existe no Senai/MBB nenhum tipo de documento no qual se possa encontrar mais informações sobre a origem social dos alunos, tais como profissão e nível de escolaridade dos pais. Entretanto, junto com as fotos, encontrei outro tipo de registro sobre os primeiros anos de funcionamento da escola que foi fun-

damental na identificação da origem social da clientela recrutada pelo Senai/MBB: as listagens com os nomes completos dos matriculados em cada turma, sempre acompanhadas de uma ficha com fotos “3 x 4” dos alunos. Assim, por meio dessas listagens, pude comprovar que predominavam, nos primeiros anos da escola, alunos com sobrenomes de origem italiana e alemã. Da mesma forma, somente depois de mais de uma década de funcionamento do Senai/MBB identifiquei a primeira foto de um aluno negro. Destaca-se também o fato de que, nos anos de 1960, ocorreu um aumento significativo de aprendizes com sobrenomes de origem japonesa, o que demonstra a expansão do interesse pelo investimento na formação para o trabalho industrial entre as famílias da região do ABC paulista. Os alunos descendentes de japoneses eram recrutados provavelmente entre os filhos dos proprietários de chácaras localizadas entre Santo André e São Paulo, conhecidas na época por sua produção de legumes e verduras.

Em relação à situação dos trabalhadores migrantes, ou seja, trabalhadores oriundos predominantemente do Nordeste, mas também de outras regiões do país, foi possível constatar, de acordo com os depoimentos, que aqueles que migraram adultos para o ABC paulista, até o início da década de 1980, ainda que a família já estivesse instalada em São Paulo, dificilmente conseguiam estudar no Senai, mesmo em cursos noturnos. A necessidade de trabalhar para se sustentar impedia-os de fazer investimentos em formação profissional. Esses trabalhadores adquiriram os conhecimentos específicos de determinadas ocupações (serralheria, mecânica, operação de máquinas de usinagem) no próprio trabalho, onde normalmente começaram como ajudantes. Os cursos de formação profissional aos quais esses trabalhadores tiveram acesso foram os de tipo “treinamento” – cursos de curta duração oferecidos pelo Senai, no interior das empresas –, por meio dos quais adquiriam certificações que, apesar de serem menos valorizadas do que a certificação do curso de Aprendizagem Industrial, colaboraram para que ascendessem a postos de trabalho mais bem remunerados.

Retomando as fases da história da indústria automobilística no Brasil, podemos dizer, *grosso modo*, que a década de 1980 foi um período de estagnação e recuo para a indústria nacional, e seus anos finais foram especialmente graves para o setor automotivo. Nesse período, as empresas da região do ABC sofreram um forte impacto com a abertura comercial e a queda das tarifas alfandegárias, o que desencadeou um processo de crise que se manifestou principalmente pelo fechamento de algumas unidades produtivas e a transferência para outras regiões, bem como pela retração

do investimento das matrizes nas filiais brasileiras e a diminuição do volume de empregos¹⁹.

Entretanto, justamente nessa década, a Mercedes-Benz realizou grandes investimentos na área de formação, reconhecendo, assim, a necessidade de melhorar a capacidade técnica dos seus trabalhadores e valorizando a “qualificação em serviço”. Em 1987, por exemplo, o Senai/MBB criou o curso técnico vespertino de qualificação profissional, cujo objetivo principal era formação e atualização técnica dos trabalhadores que ocupavam cargos de chefia nas áreas produtivas da fábrica. Seguindo essa tendência, houve um forte investimento na modernização da oficina de Aprendizagem Industrial, com a aquisição das primeiras máquinas operatrizes. Além disso, toda a área de treinamento foi transferida para um local próximo à fábrica de São Bernardo do Campo, conhecido na época como “Garcia Lorca”, enquanto um novo prédio era construído nas dependências da fábrica, exclusivamente para alojar as atividades ligadas à formação profissional, tanto dos trabalhadores como dos aprendizes do Senai/MBB.

Assim, em 1982, foi inaugurado o Centro de Formação Profissional Senai/Mercedes-Benz, um moderno e bem equipado conjunto de prédios de uso exclusivo para formação e qualificação de trabalhadores da Mercedes-Benz, que passou a abrigar tanto os programas de treinamento técnico e administrativo, gerencial, como o curso de Aprendizagem Industrial.

Apesar do sombrio quadro que se formou a partir do final da década de 1980, no qual São Bernardo do Campo parecia estar fadada a transformar-se na “Detroit Brasileira”, a década de 1990 assistiu à reação da indústria metalúrgica do ABC, que no ano de 1994 bateu recordes de produção, de produtividade e de vendas, fazendo o Brasil abandonar o décimo terceiro lugar no *ranking* mundial e tornar-se o nono produtor mundial de automóveis²⁰. Entretanto, o aumento da produção e da produtividade não significou a eliminação do problema da redução de postos de trabalho. Os anos de 1990 apresentaram à indústria automobilística brasileira novos desafios impostos pelo fim das barreiras comerciais, que fez o mercado nacional se tornar muito mais competitivo. A Mercedes-Benz, como todas as outras montadoras, precisou modernizar sua fábrica, realizando investimentos tanto em tecnologia como em transformações radicais na organização do processo produtivo²¹.

O Centro de Formação Profissional Senai/Mercedes-Benz, acompanhando esse processo, criou em 1992 novos laboratórios de informática, controle numérico computadorizado e eletroeletrônica. Além disso, a partir de

19. Ver Arbix (1996).

20. Vale ressaltar o papel exercido pela Câmara Setorial da Indústria Automobilística nesse processo. Ver Arbix (1996).

21. Ver Bresciani (2001); Bresciani e Quadros (2002).

22. Vale ressaltar que, ao longo dos anos de 1980 e 1990, a Mercedes-Benz implementou um programa supletivo do ensino fundamental e médio. A maioria dos trabalhadores aderiu ao programa, pelo menos para concluir o antigo “primeiro grau”, um número menor deu continuidade e concluiu o ensino médio. Além disso, a empresa mantém um programa de apoio aos trabalhadores que cursarem o ensino superior, custeando metade da mensalidade, desde que o curso escolhido tenha relação direta com o que é desenvolvido pelo trabalhador na fábrica.

23. Ver Hirata (1993).

24. A sigla ISO é a abreviatura de “International Organization for Standardization”, ou seja, Organização Internacional de Normalização, fundada em 1947, em Genebra, que congrega organismos de normalização internacionais e cuja principal atividade é a elaboração de padrões para especificações e métodos de trabalho nas mais diversas áreas. A série ISO 9000, que surgiu em 1987, é um

1994 o curso técnico vespertino foi estendido a todos os trabalhadores das áreas técnicas, devido às novas necessidades de capacitação e qualificação profissional²².

A necessidade de melhoria da qualificação geral dos trabalhadores brasileiros, bem como de aumento do nível de sua escolaridade, está diretamente relacionada, no discurso empresarial, com a introdução de inovações tecnológicas nos processos de fabricação. Além disso, na década de 1990, as montadoras de automóveis no Brasil iniciam a implementação de novas formas de gerir a mão-de-obra que, baseadas no chamado “modelo japonês” de produção, valorizam a participação e os conhecimentos dos próprios trabalhadores²³. No entanto, é preciso destacar que existem outros motivos determinantes para o surgimento do interesse dos empresários pela qualificação/escolarização dos trabalhadores: o nível geral de formação da mão-de-obra de uma empresa constitui um dos critérios para se alcançar determinadas certificações (série “ISO 9000”), que garantem a qualidade dos seus produtos e, portanto, a possibilidade de ingressar em cadeias produtivas nacionais e multinacionais²⁴.

Em função das transformações na organização do processo produtivo, o Senai/MBB desenvolveu um novo modelo de formação profissional. A partir de 1997, o Centro de Formação Profissional Senai/Mercedes-Benz deixou de formar os aprendizes em determinadas especialidades e passou a formar “técnicos em mecânica de produção veicular”, o que na prática significou o fim do período de formação de metalúrgicos especializados e o início da formação de trabalhadores com conhecimentos gerais sobre o processo produtivo, cujo destino, em sua maioria absoluta, é a própria linha de montagem. Essa mudança significou uma profunda alteração dos objetivos do curso de Aprendizagem Industrial, que passou a fornecer trabalhadores quase exclusivamente para as áreas produtivas da fábrica, cujo perfil deveria estar pautado nas noções de multifuncionalidade e flexibilidade, ou seja, trabalhadores capazes de se inserir em diferentes postos de trabalho e setores da empresa, mas sempre ligados diretamente à produção. Era o fim do projeto de formação de trabalhadores para postos que exigiam qualificação especial e garantiam melhores salários.

No que tange à clientela da escola, é preciso destacar que, a partir de meados da década de 1970, o Senai/MBB inicia a fase de recrutamento de aprendizes somente entre filhos, netos, sobrinhos e irmãos de funcionários da Mercedes-Benz de São Bernardo do Campo. De forma que a diferenciação entre os jovens que tinham acesso ao “clássico” curso de Aprendizagem

Industrial pautado nas condições socioeconômicas da família assume outro contorno: durante várias décadas, os aprendizes do Senai passam a ser selecionados entre os próprios trabalhadores da Mercedes-Benz. Trata-se, portanto, em sua maioria, da segunda geração de migrantes nordestinos nascidos na região do ABC paulista, cujos pais são metalúrgicos e que cresceram em bairros operários.

Na década de 1990 ocorre um fato curioso que pode ser revelador das transformações na clientela do Senai/MBB, bem como no papel da escola: trata-se da proibição de que jovens oriundos de escolas privadas participassem do processo seletivo do Senai/MBB, independentemente do grau de parentesco com algum trabalhador da Mercedes-Benz. Essa atitude teve que ser tomada em função do significativo número de chefes e gerentes que inscreviam seus filhos no processo seletivo do Senai, jovens que depois de formados pela instituição e concluído o ensino médio se dirigiam ao ensino superior e não permaneciam na fábrica sequer para o estágio, o que redundava em um enorme investimento em formação de mão-de-obra sem retorno para a empresa. Entretanto, tal situação nos induz a uma interrogação: por que um pai que ocupa um cargo de chefia ou gerência, e, portanto, tem como garantir o alongamento dos estudos de seu filho até o ensino superior, se interessaria em garantir que seu filho cursasse o Senai/MBB? De que valeria a certificação expedida por essa instituição para um jovem que tem como horizonte o ingresso no ensino superior?

As respostas a essas perguntas devem ser procuradas na compreensão da maneira como o Senai/MBB, ao longo de sua existência, constituiu uma determinada maneira de conceber a “formação profissional”. Acredito que a resposta está no fato de que essa escola profissionalizante assumiu aos poucos para si o desafio de socializar seus alunos para mundo do trabalho, proposta que vai muito além de garantir o acesso a determinados conhecimentos técnicos aplicáveis à produção: trata-se de formar nos alunos um determinado tipo de conduta necessária ao trabalho fabril.

Diferente da escola formal, o Senai/MBB não enfrenta nenhum tipo de dúvida ou indecisão quanto ao fato de ser encargo dessa instituição *tanto transmitir saberes como formar “homens”*, no sentido simbólico da expressão, já que nos anos de 1990 a escola iniciou o processo de recrutamento de meninas em seus cursos. “Ser homem” significa, nas palavras dos depoentes, aprender a ter responsabilidade, disciplina, conviver com pessoas de personalidades diferentes, suportar o alto nível de exigência dos mestres de ofício, tanto do ponto de vista técnico como comportamental (cumprimentos de

conjunto de normas que faz parte de um modelo de gestão de qualidade para que as diferentes empresas possam certificar os seus produtos por meio de organismos próprios, desde que cumpram determinadas exigências, tais como o nível de escolarização dos seus trabalhadores.

horários, esmero no cuidado com as ferramentas e máquinas, atenção para com o uniforme, proibição de uso de brincos, colares e cabelos longos para os meninos ou roupas apertadas para as meninas).

Grosso modo, poderíamos dizer que, menos do que o diploma, muitos pais se interessam pelo Senai/MBB porque desejam que seu filho seja submetido a esse processo de “educação integral”, não para se tornar um operário, mas para constituir um comportamento compatível com o que se espera de “um homem” em nossa sociedade, não importando o lugar ou a função que ele irá ocupar no mundo produtivo.

Por outro lado, há que se destacar que, entre os trabalhadores menos qualificados e com menor remuneração, o desejo de que o filho “aprenda a ser homem” está no mesmo nível da preocupação com a garantia de um emprego, visto que a conclusão do curso no Senai/MBB praticamente garante o ingresso em uma grande montadora de automóveis.

Entretanto, parece-me também que o significado da passagem pelo Senai/MBB guarda atualmente um sentido contraditório, tanto para os jovens como para seus pais, mesmo entre aqueles que ocupam postos de trabalho não qualificados. O fato é que, enquanto a formação moral/disciplinar continua sendo muito valorizada pelos pais e reconhecida como importante e necessária pelos próprios filhos, a continuidade da condição operária dessas famílias não é necessariamente o que esses dois grupos projetaram para o futuro.

Das (im)possibilidades da reprodução da cultura operária:
o caso dos metalúrgicos do ABC paulista

É preciso que se separe com cuidado algo que poderíamos chamar de socialização nas “classes populares” da reprodução dos modos de ser e de viver no interior da classe operária. A reprodução de um grupo de trabalhadores industriais guarda determinadas especificidades que são próprias àquilo que poderíamos denominar “cultura operária”, ou seja, todo um conjunto de práticas sociais e valores morais constituídos em função da vivência da condição operária²⁵. Tal vivência criaria as condições para o desenvolvimento de uma *cultura de classe*: um “conjunto de modos e de modelos de percepção, de pensamento, de ação pelo qual um grupo humano determinado aprendeu a se adaptar a suas condições de existência, a lhes conservar, eventualmente a lhes transformar” (Verret, 1980). Assim, esses autores partem do princípio de que existe uma estreita relação entre condição de existência e cultura de clas-

25. Ver Terrail (1990).

se, e, por conseqüência, criticam duramente as análises que tendem a adjectivar as atitudes e os valores populares, por exemplo como “conservadores” ou “tradicionais”. Para esses autores, uma justa interpretação da cultura operária dependeria da compreensão de como determinadas maneiras de ver e de se ver no mundo foram constituídas em função das condições de existência material e simbólica de um grupo.

De acordo com Terrail, outra condição para o desenvolvimento de uma cultura específica de classe é a existência estável do grupo no tempo. Apesar da diversidade que normalmente caracteriza a classe operária, o que pode levar à formação de um mosaico de subculturas operárias, o autor considera que alguns aspectos podem ser tidos como “determinações da existência operária em geral”, que, na França do século XIX, poderiam ser assim descritas: o trabalho industrial de execução, a baixa renda, a precariedade de emprego, a exclusão precoce do sistema escolar, as reduzidas oportunidades de ascensão social. Foi exatamente a ampliação dessas determinações gerais da vida operária que conduziu, na segunda metade do século XIX, a uma homogeneização social da classe operária na França. Esse processo é que teria criado as condições que tornaram possível a constituição de uma cultura específica de classe²⁶.

26. Ver Terrail (1990).

O Brasil, como um país de industrialização recente, guarda ainda outras importantes especificidades. Em primeiro lugar, a classe operária não vivenciou um processo de longa duração no tempo que lhe permitisse criar um modo de vida bastante característico, como no caso dos países de industrialização antiga, como a Inglaterra e a França. Em segundo, a diversidade do nosso mundo industrial é muito mais profunda do que nesses países, já que ainda coexistem no Brasil condições de trabalho completamente díspares, muitas vezes na mesma região geográfica. Nesse sentido, seria muito impreciso trabalhar com a idéia de uma “cultura operária brasileira”. Entretanto, tenho demonstrado, em meu estudo do caso da categoria metalúrgica da região do ABC, que determinados grupos profissionais brasileiros constituíram uma identidade comum e, conseqüentemente, um conjunto de práticas sociais e políticas, e valores próprios a eles.

Há estudos clássicos sobre a classe operária que demonstram que um determinado grupo pode guardar suas especificidades ao longo do tempo, formando, assim, novas gerações que possuam a mesma identidade coletiva, visto que se trata de grupos operários que, além de se constituírem como tal ao longo de várias gerações sucessivas, não haviam vivenciado transformações significativas em seus mundos sociais. Nesse caso, o que se observa

são gerações que tendem a reproduzir a mesma cultura da geração precedente, ou melhor, as mesmas atitudes em relação ao trabalho, à escola, ao mundo social²⁷.

27. Ver Willis (1978).

Entretanto, as características do processo de formação de uma “cultura operária” em países de industrialização recente provocaram a emergência de fenômenos bastante instigantes, tais como a aceleração do processo de formação e desintegração da própria cultura de classe, como no caso dos metalúrgicos do ABC. Em outras palavras, processos políticos, que ocorreram ao longo de séculos na Europa – como a formação de partidos políticos operários e a ascensão de seus representantes para cargos públicos, via eleitoral –, se deram de forma muito mais rápida no Brasil: os trabalhadores da indústria automobilística formam uma categoria socioprofissional que em pouco mais de cinquenta anos conseguiu deslocar, de forma radical, as fronteiras que limitavam sua atuação a um determinado espaço sociopolítico. Assim, em meio século, os membros da categoria metalúrgica no ABC, que em sua origem não possuíam nenhuma tradição operária – pelo contrário, até a década de 1970 essa categoria contava com um contingente majoritário de trabalhadores migrantes de regiões rurais –, tornaram-se operários, moravam em bairros operários e, ao longo da sua formação, contavam com salários relativamente mais altos do que a maioria dos trabalhadores nacionais. Em menos de duas décadas de existência, a categoria metalúrgica aprimorou seus mecanismos de organização de classe e, em 1978, esses trabalhadores surpreenderam o país com uma onda grevista em pleno regime militar. Além dos ganhos econômicos da greve, a categoria metalúrgica desencadeou um processo que levou ao fortalecimento do seu sindicato e, portanto, da sua capacidade de negociação com o patronato, e, por fim, à formação de um partido político e de uma central sindical que reuniu muitas outras categorias profissionais, culminando com a eleição de Lula – maior liderança da categoria – à presidência da República. O resultado disso é que, atualmente, os membros da categoria metalúrgica ocupam um espaço social bastante diferente daquele para o qual foram designados no início de sua constituição como grupo²⁸.

28. Essa descrição da trajetória política da categoria metalúrgica, inevitavelmente esquemática em função do enfoque principal do artigo, não pressupõe que tais feitos tenham sido realizados exclusivamente pela atuação dos metalúrgicos. Vale ressaltar, por exemplo, o importante papel de intelectuais brasileiros na formação do Partido dos Trabalhadores. Ver Rodrigues (1990).

Assim, o grupo formado pelos metalúrgicos do ABC, cuja tradição operária é muito recente, sofreu profundas transformações nos modos de vida ao longo de sua consolidação, de forma que uma certa “cultura operária” desenvolvida pelas primeiras gerações parece não ter herdeiros entre os jovens metalúrgicos que, nesta última década, começaram a substituir seus pais no trabalho fabril.

Diferentemente dos pais com baixa qualificação, que não possuíam nenhuma expectativa de deixar a condição operária (pelo contrário, as primeiras gerações de metalúrgicos viam no trabalho operário o resultado de um processo de ascensão social), os jovens que se tornaram metalúrgicos a partir da década de 1990, inspirados no processo de ascensão vivenciado por seus pais, constituíram um projeto de futuro no qual o trabalho na fábrica não figurava como uma trajetória “natural”. Na realidade, dar continuidade à condição operária significa um destino indesejável, tanto para os filhos como para os pais. Por esse motivo, ambos realizaram e ainda realizam um forte investimento em escolaridade e qualificação profissional, e esperam alcançar ganhos que superem aqueles atingidos pelas gerações mais velhas.

Embora com algumas diferenças, trabalhadores qualificados ou semiqua-
lificados procuraram alongar a vida escolar de seus filhos e investir na entrada no Senai. O que diferencia esses dois grupos de trabalhadores são as estratégias utilizadas para aumentar ou potencializar as credenciais escolares de seus filhos. De uma maneira geral, os trabalhadores qualificados possuem mais recursos materiais para o investimento na educação, além de contarem com mais informações e uma rede de relações no interior da fábrica que privilegia seus filhos no mercado interno de vagas após a conclusão do Senai.

No que diz respeito à entrada na fábrica, os trabalhadores qualificados ou especializados demonstram não se sentirem satisfeitos quando seus filhos ocupam postos de trabalho na produção, e portanto mantêm os investimentos na escolarização deles, normalmente custeando o ensino superior, na esperança de facilitar a saída da condição operária. Vale destacar que a maioria dos jovens entrevistados que conseguiu ascender a cargos administrativos, de chefia ou supervisão, é filho de ferramenteiros.

Os pais não qualificados ou semiqua-
lificados, embora também invistam na formação dos filhos, não parecem ficar tão descontentes quando estes ocupam postos diretamente ligados à produção. O medo assimilado do desemprego parece induzir esses trabalhadores a satisfazer-se com o fato de os filhos ocuparem as mesmas posições que eles na fábrica.

Vale ressaltar que a existência de diferentes nuances nas expectativas dos pais em relação aos filhos, segundo suas posições na hierarquia dos grupos profissionais existentes na Mercedes-Benz, não se reflete na percepção dos jovens a respeito do trabalho na fábrica: a maioria dos entrevistados, independentemente da posição dos pais, vive um conflito entre suas expectativas profissionais e sua realidade de trabalho.

Entretanto, de uma geração a outra, o mundo do trabalho industrial foi sacudido por transformações profundas e impactantes que produziram um descompasso entre as expectativas desses jovens e as condições objetivas do mercado de trabalho industrial na região do ABC.

Em resumo, diversas pesquisas apontam para o fato de que, embora investindo muito mais na aquisição de certificações escolares e profissionalizantes, a maioria dos jovens trabalhadores, atualmente, depara-se com uma situação na qual, na melhor das hipóteses, seu futuro profissional será o mesmo dos seus pais²⁹. Assim, podemos identificar, objetivamente, uma desvalorização do diploma concedido pelo Senai/MBB, uma vez que ele por si só não é mais capaz de garantir o acesso a um posto de trabalho especializado ou de nível técnico, como nas décadas de 1960 e 1970. Entretanto, de forma aparentemente contraditória, a concorrência no processo seletivo para o ingresso no Senai/MBB aumenta a cada ano, visto que a entrada e a permanência nesse curso, e sua conclusão, por enquanto ainda significam uma garantia de efetivação na montadora, mesmo que seja como “peão”. Assim, diante de uma situação de desemprego estrutural, que atinge praticamente o mundo todo, a certificação do Senai ainda mantém um grande valor.

A contradição dessa situação transparece também na própria formação oferecida pela escola: fica evidente o descompasso entre o nível de ensino técnico que ela oferece e as exigências atuais do processo produtivo. Em geral, os ex-aprendizes entrevistados apontam para o fato de que os conhecimentos adquiridos no Senai a tão duras penas (materializadas em provas, testes, aulas teóricas e de oficina) não são utilizados praticamente em nenhuma das tarefas para as quais são designados depois que entram na fábrica, uma vez que ocupam postos nas linhas de montagem.

Nesse sentido, poderíamos afirmar que, embora tenha acabado com as especializações, o Senai/MBB continua formando operários altamente qualificados, mas para uma fábrica que, na prática, prescinde de trabalhadores com tantos conhecimentos. Nas palavras de um dos jovens depoentes: “a maioria das máquinas é assim: você aperta o botão verde para começar e o vermelho para parar, a gente podia até ser analfabeto que dava no mesmo, é só saber a cor do botão que você tem que apertar...”.

29. Ver Baudelot e Establet (2000); Beaud (2003); Beaud e Pialoux (1999).

Considerações finais

Eu, quase criança, um tanto quanto assustado, depois de um competitivo exame de seleção, eis que chega o meu primeiro dia na Efao, Escola de Formação de Aprendizes de Ofício da Mercedes-Benz. Dia de glória, de realização pessoal, de esperança por algo melhor, mas sem saber exatamente o quê. Jamais imaginaria que, entre as lições aprendidas, algumas delas marcariam para sempre meu modo de agir, de pensar, de construir a lógica, de executar a ação. [...] Toda hora, todo dia é uma oportunidade imensa de aprendizado, isto aprendi nos três anos da querida “Escolinha”: disciplina para a ação como fator de sucesso, jamais esqueci. [...] Hoje, ocupo uma posição importante e destacada na empresa, sou físico formado pela USP, gerente de desenvolvimento de motores, discutindo meio ambiente, biodiesel, efeito das emissões gasosas sobre seres humanos, transformação consciente de energia, e sou responsável por um time de profissionais respeitados internacionalmente, mas ainda pergunto para cada candidato a uma nova vaga: “Você fez Senai?”. (Trecho de depoimento sobre a passagem pelo Senai, concedido por escrito por um gerente de desenvolvimento, ex-aprendiz do Senai/MBB da turma de 1973.)

Creio que seja possível afirmar que, apesar do quadro de insegurança resultante do espectro do desemprego que ronda o setor industrial brasileiro, a passagem pelo Senai continua a ter um valor simbólico fundamental no interior do conjunto da categoria metalúrgica do ABC, como bem demonstra o trecho de depoimento acima. Assim, quando um(a) jovem trabalhador(a) se apresenta como ex-aprendiz do Senai, ele(a) entrega um “atestado” de sua qualificação e capacidade para assumir um posto de trabalho na indústria automobilística. Passar pelo Senai/MBB não significa apenas que o(a) garoto(a) foi tecnicamente preparado(a), mas também que ele(a) foi testado(a) nas suas “qualidades como homem”. Nesse sentido, o fato de ter concluído o curso faz com que o(a) futuro(a) trabalhador(a), em tese, já deva ter interiorizado um padrão de comportamento pautado em valores como responsabilidade, respeito à hierarquia, esmero nas tarefas, pontualidade, cumprimentos das regras; e, mais especificamente nas últimas décadas, capacidade de trabalhar em equipe, ter iniciativa e uma postura de compromisso com a empresa.

Entretanto, não resta dúvida de que as certificações oferecidas por essa escola não garantem mais a mesma situação socioprofissional ou os mesmos salários aos seus portadores que já foi capaz de garantir, sobretudo nas décadas de 1960 e 1970. Nesse sentido, o que agrava o problema da trans-

missão geracional no interior desse grupo de operários é que jovens e velhos têm que enfrentar dois grandes desafios concomitantes: de um lado, solucionar o problema da herança (material e simbólica), o que faz com que os jovens sejam instados – consciente ou inconscientemente – a dar continuidade à trajetória de ascensão iniciada pelos seus pais, mesmo diante de desafios que a geração anterior praticamente não conheceu, como o desemprego. De outro lado, as duas gerações precisam reorganizar as estratégias, elaboradas pelos pais, para continuar a operar nesse “novo mundo” do trabalho, de modo a pelo menos garantir a continuidade da condição operária para os jovens.

E como se preparar para esse futuro incerto e desconhecido? Esse talvez seja o mais candente problema da herança entre duas gerações em períodos de grandes transformações: quais são as possibilidades ou os limites de se transmitir ou herdar determinados conteúdos afetivos, morais, políticos ou cognitivos?

Para efetivar esse processo de transmissão geracional é preciso fazer uma espécie de malabarismo no sentido de minimizar o descompasso entre as “formas de agir e pensar” ou “os mapas mentais” já arraigados no grupo e as transformações surgidas com o “passar do tempo”, que faz com que as mesmas estratégias não surtam mais os efeitos esperados, como é o caso específico da passagem pelo Senai/MBB. É em torno dessa “atualização” de ações e concepções que se debatem pais e filhos metalúrgicos no ABC paulista, e eles ressignificam não apenas o sentido das certificações oferecidas pela escola profissional da Mercedes-Benz, como também suas expectativas em relação ao futuro e à própria condição operária.

Referências Bibliográficas

- ANFAVEA – Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores. (1994), *Indústria automobilística brasileira: uma história de desafios (1957-1994)*. São Paulo, DBA
- ARBIX, Glauco. (1996), *Uma aposta no futuro: os primeiros anos da Câmara Setorial da Indústria Automobilística*. São Paulo, Scritta.
- BAUDELLOT, C. & ESTABLET, R. (2000), *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*. Paris, Seuil.
- BEAUD, S. (2003), *80% au bac... et après? Les enfants de la démocratisation scolaire*. Paris, La Découverte.
- BEAUD, S. & PIALOUX, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière: enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris, Fayard.

- BOURDIEU, Pierre. (1978), “Classement, déclassement, reclassement”. *Actes de la Recherche*, n. 24, nov.
- _____. (1993), *Les contradictions de l'héritage: la misère du monde*. Paris, Seuil.
- _____. (1998), “Futuro de classe e causalidade do provável”. In: NOGUEIRA, Maria Alice & CATANI, Afrânio (orgs.). *Escritos de educação*. São Paulo, Vozes.
- _____. (2004), “Sistemas de ensino e sistemas de pensamento”. In: _____. *A economia das trocas simbólicas*. São Paulo, Perspectiva.
- BRESCIANI, Luís Paulo. (2001), *O contrato da mudança: a inovação e os papéis dos trabalhadores na indústria brasileira de caminhões*. Campinas. Tese de doutorado. IG/Unicamp.
- BRESCIANI, Luís Paulo & QUADROS, Ruy. (2002), “A inovação e os papéis dos trabalhadores: o caso da Mercedes-Benz”. In: NABUCO, Maria Regina, NEVES, Magda de A. & CARVALHO NETO, Antonio M. (orgs.). *Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro, DP&A.
- BRYAN, Newton. (1983), *Educação e processo de trabalho: contribuição ao estudo da formação da força de trabalho no Brasil*. Campinas. Dissertação de mestrado. Faculdade de Educação, Unicamp.
- CUNHA, Luiz Antônio. (2000), *O ensino profissional na irradiação do industrialismo*. São Paulo/Brasília, Editora da Unesp/Flacso.
- HIRATA, Helena. (1992), “Alternativas suecas, italianas e japonesas ao paradigma fordista”. *Cadernos Codeplan*. Brasília.
- _____. (org.) (1993), *Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho*. São Paulo, Edusp.
- HOGGART, Richard. (1970), *La culture du pauvre*. Paris, Éditions de Minuit.
- LEITE LOPES, José Sérgio. (1976), *O vapor do diabo*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- _____. (s/d), *Cultura & identidade operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora*. Rio de Janeiro, Marco Zero/Editora da UFRJ.
- MANNHEIM, Karl. (1990), *Le problème des générations*. Paris, Éditions Nathan.
- NEGRO, Antonio Luigi. (1997), “Servos do tempo”. In: ARBIX, Glauco & ZIBOVICIUS, Mauro (orgs.). *De JK a FHC: a reinvenção dos carros*. São Paulo, Scritta.
- _____. (2004), “Zé Brasil foi ser peão: sobre a dignidade do trabalhador não qualificado na fábrica automobilística”. In: BATALHA, Cláudio H. M., SILVA, Fernando T. & FORTES, Alexandre (orgs.). *Culturas de classe*. Campinas, Editora da Unicamp.
- PERCHERON, Annick. (1993), *La socialisation politique*. Paris, Armand Colin.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. (1990), *Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política*. São Paulo, Ática.
- TARTUCE, Gisela L. B. P. (2004). “Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho

a partir da sociologia francesa do pós-guerra”. Dossiê Globalização e Educação: precarização do trabalho docente. *Educação e Sociedade*, 25 (87), ago.

TERRAIL, J.-P. (1990), *Destins ouvriers: la fin d'une classe?* Paris, PUF.

TOMIZAKI, K. A. (2007), *Ser metalúrgico no ABC: transmissão e herança da cultura operária entre duas gerações de trabalhadores*. Campinas, Centro de Memória da Unicamp/Arte Escrita Editora/Fapesp, vol. 1.

VERRET, M. (1980), *Classe ouvrière, conscience ouvrière: français, qui êtes-vous?* Paris, La documentation Française, 56.

WILLIS, Paul. (1978), “L'école des ouvriers”. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 24 (24): 50-61.

_____. (1991), *Aprendendo a ser trabalhador: escola, resistência e reprodução social*. Porto Alegre, Artes Médicas.

Resumo

Socializar para o trabalho operário: o Senai-Mercedes-Benz

Este artigo pretende contribuir para a discussão em torno das transformações do setor automobilístico brasileiro e suas conseqüências para os trabalhadores, por meio do debate dos mecanismos de reprodução da classe operária, com ênfase nos processos socializadores das novas gerações e, portanto, nos modos de transmissão de uma “cultura operária”, o que envolve tanto a constituição do sentimento de pertencimento de classe como os mecanismos de negação e/ou superação da condição operária. A discussão está baseada na análise de um caso específico: a trajetória da escola profissionalizante da Mercedes-Benz do Brasil e suas modalidades de socialização e preparação para o trabalho industrial. A escola, criada há cinqüenta anos, funciona nas dependências da fábrica da Mercedes-Benz de São Bernardo do Campo em parceria com o Senai. O foco central da discussão será o papel exercido por essa escola na vida de diferentes gerações de metalúrgicos da Mercedes-Benz, de forma a evidenciar de que maneira a passagem por essa instituição e as certificações concedidas por ela foram sendo ressignificadas nas últimas décadas, tanto em função das transformações do mercado de trabalho como da percepção dos membros da categoria metalúrgica.

Palavras-chave: Metalúrgicos; Classe operária; Senai; Mercedes-Benz; Socialização; Cultura de classe.

Abstract

Socializing for factory work: the Senai-Mercedes-Benz

This article looks to contribute to the discussion on transformations in the Brazilian automobile industry and their consequences for workers by focusing on the debate

over mechanisms of working class reproduction. The text examines in particular the processes of socializing new generations and the ways of transmitting a 'working class culture,' involving both the constitution of a feeling of class belonging and mechanisms for denying and/or escaping the working class condition. The discussion focuses on the analysis of a specific case: the history of the professional training school of Mercedes-Benz in Brazil and its modalities of socialization and preparation for manufacturing work. Founded some fifty years ago, the school is run at the Mercedes-Benz plant in São Bernardo do Campo in partnership with SENAI. I discuss the role played by the school in the life of various generations of Mercedes-Benz workers in order to show how the institution's training and qualifications have acquired new meanings over recent decades as a result of transformations in the work market and changes in the perceptions of auto workers.

Keywords: Auto workers; Working class; Senai; Mercedes-Benz; Socialization; Class culture.

Texto recebido e aprovado em 29/2/2008.

Kimi Tomizaki é professora de sociologia na Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo – FE/USP. E-mail: kimi@usp.br.