

Augusto Caccia-Bava Júnior ^{OK}

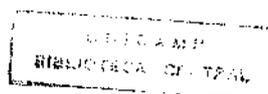
A formação cultural dos jovens para o trabalho: "pra que isso?"

Tese de doutorado apresentada
ao Departamento de Sociologia
do Instituto de Filosofia e
Ciências Humanas da
Universidade Estadual de
Campinas, sob a orientação do
professor dr. Edmundo
Fernandes Dias e co-orientação
da professora dra. Angela M.
Tude de Souza

Este exemplar corresponde a
redação final da tese defendida e
aprovada pela Comissão Julgadora
em 13 de dezembro de 1995

dezembro de 1995

Manoel S. Rodighi
José M. S. ...
Edmundo Fernandes Dias
Angela M. Tude de Souza



UNICAMP
 B328 f
 27703
 007196
 21105/96
 00088491-8

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
 BIBLIOTECA DO IFCH - UNICAMP

B328 f
 C113 f

Bava Junior, Augusto Caccia.
 Caccia-Bava Junior, Augusto

A formação cultural dos jovens para o trabalho: "pra que isso?" / Augusto Caccia-Bava Junior. -- Campinas, SP: [s.n.], 1995.

Orientador: Edmundo Fernandes Dias; Co-orientadora: Angela M. Tude de Souza.
 Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Jovens. 2. Orientação profissional. 3. Ensino profissional. I. Dias, Edmundo Fernandes. II. Souza, Angela M. Tude de. III. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. IV. Título.

Para Maria do Carmo,
sempre companheira.

"Hacer es la mejor
manera de decir"
Jose Marti

AGRADECIMENTOS

Como bolsista da CAPES tive a oportunidade de realizar todos os créditos do doutorado junto ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, na Área de Trabalho e Sindicalismo, do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas. Após a realização de minha qualificação em março de 1991, sob a orientação da professora Angela M. Tude de Souza, pude ampliar os meus horizontes a partir das contribuições realizadas pela banca examinadora constituída pelos professores Lilliana Segnini, do Instituto de Educação daquela Universidade, e pelo professor Edmundo Fernandes Dias do IFCH e da mesma Área de Trabalho e Sindicalismo, que desde 1993 aquieceu à minha solicitação de me assistir como co-orientador da tese em desenvolvimento, passando a assumir plenamente essa responsabilidade até fins de 1995, dada a ausência da orientadora, que se deslocara a França para realização de projetos de pesquisa de longa duração.

A partir da qualificação fui estimulado, por minha então orientadora, Angela Tude de Souza a pedir apoio institucional à FUNCAMP, que me brindou com o parecer sobre o projeto, como sendo de grande mérito e grande relevância. Com responsabilidade redobrada finalizei a pesquisa com a preocupação de não ter contrariado as expectativas desses órgãos financiadores, associados à FAPESP que me brindou com recursos de auxílio à pesquisa de campo.

Os docentes do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do IFCH da UNICAMP, estiveram sempre presentes no meu processo de formação. Foram eles os responsáveis pela criação de condições, que me possibilitaram trabalhar sempre a partir de literatura especializada contemporânea, internacional e nacional. Tanto os docentes da Área de Trabalho e Sindicalismo, como os das Áreas de Cultura e Política e de Políticas Públicas, por onde transitei, na realização dos créditos. A eles os meus agradecimentos.

As colegas de curso, que agitaram o ambiente intelectual da área no período de realização dos créditos, sempre me questionando e me estimulando para novas leituras e reflexões. Eram poucas e de uma acuidade intelectual invejável: à Graça, à Petilda, e Ana Elizabete meu reconhecimento. Do programa de mestrado ao Alberto Hitomi, hoje mestre, que sempre me apoiou com seu ânimo de quem corria como eu, semanalmente, as estradas que nos traziam de Ribeirão Preto a Campinas. À psicóloga Claudia Yazlle pela sua disposição em me acompanhar nos encontros dos adolescentes da Polícia Mirim de Ribeirão Preto, quando batia a insegurança das primeiras entrevistas que realizei. À Maria de Lourdes Malta Serra e Esmeralda Carbonero de Macedo, da secretaria da pós-graduação o reconhecimento por suas gentilezas e competência em me orientar no trânsito pelas unidades dessa Universidade. À direção do Polis - Instituto ... - que me permitiu recorrer a seus equipamentos para agilizar esse trabalho. Ao amigo Julio Saadi pela revisão ortográfica dos originais.

O tempo levou um de meus familiares mais querido, que sempre apostou, sabia só ela porque, em minha capacidade de realização de projetos intelectuais por ela conhecidos, demonstrando otimismo e inquietação, quando a ela relatava o perfil dos naipes que me orientavam na universidade ou ao conhecer os obstáculos que se antepunham à continuidade dessa pesquisa. À minha mãe fica essa homenagem postuma, na forma de agradecimento pelo apoio constante, interesse e entusiasmo.

O tempo mantém ao meu lado, um grande irmão, Silvio, solidário para além da coincidência de nossas vocações intelectuais. Um sobrinho animador, André e quatro filhos agitadíssimos: Emiliano, agora jovem, que tem prestado insubstituível apoio, Gabriel, Leonardo e Augusto, crianças de pleno direito, sempre a meu lado, ao longo dos dias e das noites, que poderiam ter sido de esforço solitário e angustiante. Mas pela sua energia não o foram.

Esse breve tempo de formação, entrecortado pelo trabalho assalariado distante da universidade e pela militância política, à qual me dediquei, tempo de estudos de pós-graduação transcorreu ao lado de quem se fez sempre companheira, sempre presente. E todos nossos amigos e familiares saberão compreender que a homenagem a Maria do Carmo, a quem dedico esse trabalho, se estende àqueles que estiveram ao seu lado, prestando a ela apoio, nesses anos de intensa movimentação por todos os campos de pesquisa, não tão verdes, nem cercados de árvores tão frondosas, nem tão azuis, no interior de fábricas, bancos, hospitais e bibliotecas.

Finalmente, registro meus agradecimentos aos adolescentes e jovens que entrevistei e com quem convivi na busca de maior compreensão de sua formação cultural para o trabalho, sustentando a necessidade de indagar-lhes sobre o que consideram seu maior desafio presente. Foi uma provocação, sem dúvida, mas a forma que encontrei de me aproximar de uma geração intelectualmente distante do trabalho intelectual acadêmico, sem mérito nem demérito, por conta de nossa sociedade não se colocar num movimento político em busca de novos horizontes culturais e ideológicos que elimine de nossas referências cotidianas a exclusão social e cultural das novas gerações.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

Dois horizontes - sobre a formação histórica das classes trabalhadoras como força de trabalho - a subjetividade das classes subalternas - regime de produção e o jogo das relações na produção - a objetivação e a cooperação na formação cultural dos jovens - as agências de serviços terciários - o trabalhador coletivo e a conjuntura histórica - questão metodológica ----- 01

Parte I - Passado e Presente

CAPÍTULO I - Os desafios da formação cultural para o trabalho: praxis formadora e formação profissional.

O caráter histórico da formação profissional: a escola unitária e a escola profissionalizante - ideologia e hegemonia: a escola do educador - a teoria do capital humano e as políticas de Recursos Humanos no Brasil: o Laborint'91 - duas premissas de uma política de Recursos Humanos - formação e cidadania - a minoridade e a dívida social - a Justiça e os pequenos cidadãos - os jovens - qualificação ou formação para o trabalho? -----28

Parte II - Conformismo

Capítulo II: A prática da formação cultural para o trabalho, chamada aprendizado.

As gerentes formadoras da Polícia Mirim - ordem unida - rua do aprendizado - a gerência do aprendizado no Hospital das Clínicas - a gerência na COHAB de Ribeirão Preto - o terceiro escalão - a fala dos aprendizes: o passado no presente - a representação cultural do trabalho e da família - os jovens contratados - a iniciação dos adolescentes e jovens para o trabalho presente - o patrulheirismo - questão metodológica: os adolescentes e jovens têm passado. -----84

Parte III - Modernismo

Capítulo III - Escolas de Formação

I - A empresa cria a escola - A escola na fábrica - a gestão da formação metódica do SENAI / Autolatina - os instrutores - alunos e estagiários - a cultura do aprendizado profissional.

II - A empresa acolhe a escola - o CESEC de Ribeirão Preto - o CIEE e a formação escolar interessada: a cultura da "sócio-economia" e a cultura da "sócio-educação" - projetos e programas com "novos" horizontes - os estagiários e a formação interessada - Questão metodológica: A emancipação das classes trabalhadoras não é uma questão de qualidade técnica operacional ----- 149

Parte III - Luta

Capítulo IV - O caráter presente da exclusão

O caráter presente da exclusão - o congresso dos menores bancários - a crise da carreira profissional: uma discussão que falta - políticas de formação e políticas de emprego - um aspecto internacional da crise de formação profissional. ----- 203

Conclusão----- 236

Bibliografia ----- 244

INTRODUÇÃO

Dois horizontes - sobre a formação histórica das classes trabalhadoras como força de trabalho - a subjetividade das classes subalternas - regime de produção e o jogo das relações na produção - a objetivação e a cooperação na formação cultural dos jovens - as agências de serviços terciários - o trabalhador coletivo e a conjuntura histórica - questão metodológica

Dois horizontes

O estudo de políticas de aprendizado, formação metódica, treinamento e estágio profissionais de jovens, como base da sua formação cultural para o trabalho, pode se realizar, pelo menos, a partir de dois horizontes.

O primeiro tem por referência as instituições cujo objetivo explícito é formar profissionalmente novas gerações de trabalhadores. Destacam-se, entre outras existentes no País, o SENAI- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - e o CIEE - Centro de Integração Empresa/Escola.

Nesse contexto, a prática institucional pode ser analisada através de três processos tomados em sua dimensão teórica e prática. São eles: o de qualificação técnica, treinamento profissional e estágio profissionalizante. A qualificação implica a educação metódica do jovem trabalhador para o desempenho de uma série pré-definida de tarefas genéricas, em um dado setor produtivo. O de treinamento profissional já se realiza pela aproximação dos alunos dessas instituições de situações concretas em que podem desenvolver esse conjunto de tarefas. O de estágio se associa ao processo de

complementação da formação escolar profissionalizante, seja através de instituições conveniadas a empresas, seja por iniciativa das próprias empresas.

A qualificação envolve conhecimentos básicos genéricos, metodicamente alinhados, de operações abstratas, necessários ao domínio de máquinas e equipamentos. O seu aspecto genérico decorre de a qualificação se processar no horizonte de possível integração da população qualificada a setores produtivos - por exemplo, metalúrgico - e ramos de produção - por exemplo, o mecânico dentro do metalúrgico - e não associada a políticas de emprego, ou políticas de Recursos Humanos, em contextos empresariais definidos e diversificados, em que cada empresa se constitui como referência.

O treinamento já pressupõe a superação da etapa de relacionamento abstrato com o universo da produção de mercadorias ou serviços, para o envolvimento diário, em atividades produtivas rotineiras, dentro de determinada empresa, por um período pré-determinado.

O estágio é o mais indefinido dentre os três acima indicados. É o exercício de uma atividade regular dentro de uma empresa, geralmente elementar, para os jovens, que pressupõe conhecimentos adquiridos em escolas profissionalizantes, onde a disciplina no trabalho é o aspecto dominante. É o momento em que se processa a integração do treinado e do qualificado em rotinas empresariais por um tempo determinado.

O segundo horizonte tem como mediação dois processos: o de formação histórica da força de trabalho e, por decorrência, a sua subordinação a interesses dominantes, hegemônicos, estes concretizados através de políticas de formação profissional.

Esse segundo horizonte pressupõe a articulação das categorias históricas universais de passado e presente. É o maior desafio que se nos apresenta é o de processar uma investigação de práticas presentes de formação cultural para o trabalho e associá-las a perspectivas históricas de formação das classes trabalhadoras, cujas raízes se encontram no passado.

Para tanto, devemos recorrer a três conceitos que alicerçam essa distinção: o de *formação*, o de *hegemonia* e o de *subjetividade*. Eles refletem e expressam o processo objetivo e histórico de subalternização das classes trabalhadoras a interesses históricos de classes dominantes, que visam à realização do capital como forma presente de organização da sociedade civil e do Estado. Nessa medida são mediações teóricas que comparecerão em todos os momentos deste trabalho.

Sobre a formação histórica das classes trabalhadoras como força de trabalho

O conceito de formação expressa situações complexas e portadoras de múltiplas dimensões. Ele se associa, num primeiro momento ao processo de "revolução passiva" promovida pelas classes dominantes, que buscam "reduzir a dialética a um processo de evolução reformista". Ele pressupõe ainda, a produção da vida material articulada aos aspectos políticos de cada sociedade, pois explicita o processo de projeção da produção de riquezas em bases capitalistas, em que "é muito mais importante a constituição política do Estado, que a modificação do processo técnico ou de trabalho". Esse conceito encerra, ainda, uma questão que envolve tensões entre produção e estruturação do Estado, entre estratégias de realização de interesses econômicos e suas implicações político-culturais.¹

A revolução passiva aqui é entendida, num de seus momentos históricos principais, no processo histórico de universalização do "fascismo-americanismo" que privilegia a revolução passiva na

¹ As afirmações entre aspas são de Gramsci, citadas de Buci-Glucksmann, Cristine (1978) "Sobre os problemas políticos da transição: classe operária e revolução passiva". In: Badaloni, N. e outros Política e Histórica em Gramsci, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, pp.117/148. Outras são citações de Buci-Glucksmann, Cristine (1980) "Gramsci e o Estado". Tradução de Angelina Peralva. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

organização do trabalho e das forças produtivas, e promove novas relações entre economia e política (capitalismo de Estado)".(Buci-Gluckmann:1978,128).

Nas conjunturas em que essa forma de organização predomina, os integrantes das classes trabalhadoras expressam o significado de sua existência sobre suas condições de emprego, sobre o caráter da empresa a que se integram e sobre a sociedade, individualmente ou através das entidades corporativas da sociedade civil. E sua consciência é acima de tudo corporativa.

Os seus integrantes são portadores de aspectos da própria história de suas corporações, sejam elas de trabalhadores ou patronais. Ao se manifestarem, possibilitam a reconstrução da trajetória da classe a que pertencem e de sua própria existência individual, mediada por práticas corporativas.

Queremos com o conceito de formação situar, assim, o processo de aprendizado, treinamento e estágio intitucionalizado de uma nova geração de trabalhadores e trabalhadoras numa estrutura produtiva, em que forças em disputa se posicionam permanentemente. E a compreensão desse posicionamento nos aproxima do segundo conceito central de nossa análise, o de hegemonia, que permitirá situar o produtivismo capitalista como apenas uma fase do desenvolvimento histórico das sociedades contemporâneas.

Esse conceito revela, também, a possibilidade histórica de as classes dominantes conquistarem política e culturalmente classes subalternas, como Antonio Gramsci define as massas trabalhadoras que não detém o poder do Estado. Quando Gramsci afirma que "a guerra de posição na política é o conceito de hegemonia" está esclarecendo que as conquistas políticas das classes trabalhadoras não se dão com a simples apropriação das instituições do Estado, em cada país. Antes se realizam pela conquista da consciência e adesão das classes de cada sociedade aos projetos políticos dos trabalhadores organicamente posicionados. (Buci-Glucksmann:1980, 334).

Assim, o processo de conquista das classes subalternas, de construção da hegemonia pelas classes dominantes, pode se realizar à

americana, isto é, passando "pelo redimensionamento do assalariado (política de altos salários), através do desenvolvimento de práticas de diferenciação interna à classe operária [políticas de formação], através da criação de um novo proletariado fragmentado, parcelizado, intercambiável". Por essa razão, nosso estudo buscará colocar à prova uma das teses gramscianas, sintetizada precisamente por Buciglucksmann: que "a hegemonia e as suas formas políticas de base permitem realizar uma <<cisão>>, criando as condições para uma nova síntese histórica e unindo as exigências técnicas [de classes dominantes] aos interesses de uma classe ainda subalterna". (Buciglucksmann:1978,140/142. As palavras entre colchetes são nossas). Essa cisão é ideológica, cultural, política e prática.

As corporações patronais da sociedade civil, como as instituições que constituem os Poderes Públicos entendem que as organizações da sociedade civil dos representantes das classes dominantes só são detentoras de significado político maior, de conteúdo histórico, de razão histórica, quando se manifestam. Isso porque seu posicionamento coincide com o de setores das classes presentes nas instituições do Estado.

Mas, o que afirmamos é verdade apenas sob determinadas condições, particularmente como organizações formadoras do consenso político. E se atentarmos para as situações concretas em que se realiza a produção material; se, em particular, investigarmos as relações sociais que vigoram na produção, identificaremos que os trabalhadores personificam momentos da história presente das classes a que se integra e, em determinadas condições, suas manifestações são portadoras de significado ideológico e cultural das classes subalternas em luta.

Os trabalhadores, estudados em situações concretas a partir da diversidade de sua existência, colocam à prova o pesquisador. É evidente que o trabalhador jovem, ao ser encontrado e chamado a se expressar sobre seu processo de formação pode, como não, sintetizar de imediato o significado de sua experiência e associá-la, como não, ao processo histórico de formação da força de trabalho no País.

Por isso, as mediações teóricas são indispensáveis, não tanto para o proclamado distanciamento do cientista da realidade que investiga, quanto para a compreensão das nuances das manifestações individuais. Para buscar discernir o que é episódico do que é conjuntural e, também, do que é orgânico, estrutural.

Assim, a força de trabalho tem que ser entendida, num primeiro momento, como "mercadoria-base da sociedade capitalista" e como referência objetiva das políticas de formação profissional.

Metodologicamente, para se proceder a uma análise concreta de situações históricas, o estudo da formação da força de trabalho jovem deve se associar ao entendimento dos processos dominantes de construção dessa força de trabalho, através da investigação das estratégias empresariais, em particular de políticas de recursos humanos das empresas, como expressão imediata da praxis *hegemônica*.²

Por essa razão nossa pesquisa se processou na perspectiva da compreensão de políticas de formação profissional sem perder o horizonte das relações hegemônicas que se realizam no interior das instituições formadoras.

Um terceiro aspecto relevante, que é pressuposto na análise histórica da formação da força de trabalho, é a própria subjetividade do trabalhador, nas suas manifestações imediatas, quando então os trabalhadores se apresentam como força de trabalho, e, dialeticamente, como classe trabalhadora em formação. A subjetividade das classes subalternas articula a situação de classe tanto à forma individualizada de mercadoria, como à sua dimensão política coletiva corporativa,

² Como o esclarece Souza (1994) "a hegemonia pressupõe(...) que se levem em conta os interesses e as tendências dos grupos sobre os quais a hegemonia será exercida, que se forme um certo equilíbrio de compromisso, isto é, que o grupo dirigente faça sacrifícios de ordem econômico-corporativo, mas é também indubitável que tais compromissos e sacrifícios não podem se referir ao essencial, dado que a hegemonia é ético-política... não pode deixar de ter o seu fundamento na função decisiva no núcleo decisivo da atividade econômica". A citação é de passagem da obra de Gramsci, trazida ao debate por Souza, Angela M. Tude (1994) "A crise contemporânea e a nova ordem mundial: as forças produtivas e as classes sociais na atual ordem hegemônica". In: Universidade e Sociedade. DF, ANDES, ano IV, n. 06, fevereiro, p. 34.

integrando-se sob esses dois aspectos ao processo de produção do capital, sob a forma de capital variável.

O estudo da formação profissional, associado à formação cultural para o trabalho assalariado, coincide, assim, com o estudo das relações sociais que realizam a apropriação do trabalho vivo nas condições contemporâneas da concorrência capitalista.

No contexto das interpretações marxianas, é necessário conceber a formação profissional para o mercado de trabalho capitalista, ao mesmo tempo, com a conformação do indivíduo trabalhador à condição de mercadoria e à sua capacitação histórica, como classe, para atuar, politicamente, no interior do processo produtivo.

O aspecto contraditório, marcante, desse processo, é que essa inserção individual em processos produtivos pode corresponder à realização do trabalhador dentro de um projeto de desenvolvimento histórico-democrático e emancipador das classes subalternas, como também pode significar expansão da cidadania vigente, expressando um impedimento de sua realização, como classe, para além de interesses financeiros dominantes e imediatos do capital.

Por essa razão, a análise de alguns aspectos dessa contradição é um dos objetivos empreendidos por este trabalho.

A subjetividade das classes subalternas

No interior dos programas de pesquisa sobre trabalho não há campo mais polêmico e controverso que o da subjetividade dos trabalhadores. É no terreno da subjetividade que a história do trabalho e do trabalhador se faz cultura: as representações culturais e ideológicas dos indivíduos que trabalham, como de trabalhadores integrados a organizações corporativas, expressam sua condição imediata de trabalhador, como também expressam o processo histórico de formação da classe a que se integram.

A articulação desses dois momentos de um processo unitário, diverso e contraditório, é que nos permite proceder à análise de

situações concretas em que se realiza a construção dessa subjetividade.

Essa convicção é reforçada pela crítica que sociólogos realizaram a mais de duas décadas de pesquisas e enfrentamentos teórico-metodológicos, no estudo das relações sociais de produção, num balanço do esforço expresso pela revista parisiense *Sociologie du Travail* (1980). Na década de oitenta ficou patente que o estudo da conversão tecnológica, que é uma das exigências objetivas na implantação de políticas de formação profissional, não se esgota na investigação das formas objetivas de uso da força de trabalho. Reconheceu-se a necessidade de se proceder a diagnósticos do grau de desenvolvimento das forças produtivas em cada sociedade, em suas dimensões imediatas e históricas.³

Na Alemanha, desde meados dos anos setenta, sociólogos integrados a instituições de pesquisa, voltadas ao estudo da conversão tecnológica e dos processos industriais dela derivados, retornaram às teses marxianas, criando coletivos de debate em algumas universidades (como a de Munique) e, tanto quanto seus pares franceses, reconheceram a necessidade de dar ao mundo do trabalho a historicidade que a relação capital/trabalho impõe, indicando novos caminhos para o estudo das relações na produção.

Esses estudos voltaram-se à temática da valorização do capital em cada unidade produtiva, ou em cada grupo empresarial em que são sistematizadas estratégias singulares de expansão da riqueza, como das capacidades gerenciais presentes na relação social cujo conteúdo é a valorização do capital. Klaus Düll, um desses sociólogos, distinguiu três períodos do desenvolvimento da Sociologia do Trabalho europeia com precisão: "uma primeira fase é definida...pela integração da França ao campo ocidental (plano Marshall, a OTAN)", quando os pesquisadores se encontravam influenciados por uma "política de industrialização...que [dava] nascimento ao <<movimento de

³ Uma das mais altas expressões desse esforço foi Pierre Naville, cuja obra mais esclarecedora é: NAVILLE, Pierre (1970) "Le Nouveau l'eviathan: de l'alienation à la jouissance", Paris, Antropos.

produtividade>> e com ele ao paradigma de transformações técnicas como motor da evolução social". Nesse momento emergia a capacidade intelectual de Georges Friedmann, que apresentava um conjunto de temas e objetos de investigação como os "estudo do trabalho parcelado, de tipo taylorista, e a condição operária geral dele decorrente".

Será numa segunda fase, de instabilidade política, associada a emergências das lutas anticoloniais africanas e asiáticas, que a atenção dos pesquisadores europeus, em particular os franceses, se volta para as preocupações sobre "as <<repercussões>> das transformações técnicas sobre o emprego, a configuração das tarefas e as qualificações, os sistemas de assalariamento e as relações industriais, etc.". Por fim, um terceiro se destacaria, com o início da guerra da Argélia, como o mais fecundo processo de formulação teórica, cuja culminância se encontrou nos acontecimentos de maio de 1968, de onde emergiram o reconhecimento de que se processava "a concentração do capital e os desequilíbrios dentro do crescimento econômico por ramos de atividade e por regiões [como as] transformações das estruturas de emprego, carências no interior dos sistemas educacionais e de formação profissional...".⁴

Nos anos setenta assistimos à configuração dos temas e objetos de pesquisa como a qualificação, os sistemas de formação, as relações sociais no interior das empresas, além dos "grupos específicos de trabalhadores (as mulheres, os jovens, os trabalhadores imigrantes...)", quando os debates se distanciam dos "objetos empíricos" para assumir conteúdos que permitem a emergência, novamente, da historicidade dos fenômenos sociais (Düll, 1980:59).

Essa historicidade da minoridade, como de processos que envolvem categorias sociais jovens, é o esforço empreendido no capítulo I.

⁴ DÜLL, Klaus (1980) " Regars étranger sur la sociologie du travail française: Débat". In: " *Sociologie du travail a vingt ans*". Paris, Seuil, 1/80, número especial, páginas 56-59.

Os processos de trabalho também podem ser estudados no seu cotidiano, mas enquanto situações históricas concretas e, por isso, se fazendo necessário o reconhecimento do processo de realização e valorização do capital, que lhe impõe especificidades histórico-transitórias. Esse é o maior esforço metodológico que empreendemos ao longo de toda nossa pesquisa, cujas bases desenvolvemos no capítulo II. Esse esforço implica a integração da categoria teórico-metodológica hegemonia, que não se encontra presente na quase totalidade das pesquisas de Sociologia do Trabalho. Sem essa mediação o produtivismo capitalista não poderá ser reconhecido como uma "fase" de realização do poder de Estado por uma classe social determinada. E tampouco como momento de reestruturação do Estado "numa perspectiva tendencial longínqua de um desaparecimento do Estado", pois se trata de "analisar as condições históricas que implicam a ...manutenção..." de instituições como escola e família, entre outras significativas. (Buci-Glucksmann:1980,361).

Com razão, Düll lançou contundente crítica às práticas das generalizações teóricas sobre impactos tecnológicos, sobre processos de produção que desconsideravam as formas particulares e singulares de realização do capital por grupos empresariais diversificados. Pois essa desconsideração dificultou, se não impediu, a compreensão dos aspectos político-financeiros da produção e os demais aspectos políticos da formação cultural para o trabalho, ao excluir-se o horizonte histórico concreto de realização da hegemonia.

Nos Estados Unidos da América, quem se aproximou desse conjunto de questões, recentemente formuladas no contexto das Ciências Sociais e da Sociologia do Trabalho, em particular, foi Michael Burawoy (1987).

Burawoy se preocupou em apontar a necessidade de se superar o que considerou fatalismo na obra de Harry Braverman, intitulada "Trabalho e Capital Monopolista", de 1980, e de superar as ideologias gestadas no horizonte do americanismo. Através da crítica às teses de Braverman, realizada na década de oitenta, desenvolveu reflexões teóricas que deixavam para trás noções de estruturas produtivas

capitalistas, não como um dado predominantemente objetivo e sim nas suas implicações políticas mediatas e imediatas, através da configuração do que denominou regime de produção. As teses desse autor merecem nossa atenção.

Regime de produção e o jogo das relações na produção

No âmbito de nosso estudo destacamos uma forma especial de relação de produção: a formação profissional. Essa encontra-se presente, no interior de instituições produtivas e de prestação de serviços, como forma peculiar de realização das relações na produção, já que a formação é mediada por políticas financeiras das corporações empresariais e governamentais - cujas características são objeto de nossa análise nos capítulos II e III.

As particularidades do aprendizado profissional numa empresa estatal e numa autarquia, que congregam uma prática determinada de formação profissional - o aprendizado - e sua associação com políticas previdenciárias, desenvolveremos no capítulo II, quando analisamos os policiais mirins em Ribeirão Preto.

O conceito de regime de produção é que permitirá distinguir no contexto das relações sociais de produção as relações sociais na produção. O caráter desse regime foi estudado por Burawoy (1987) em seu livro *Politics of production*. Burawoy critica tanto os que abandonaram o universo da produção e o estudo das classes trabalhadoras para refletirem sobre os chamados movimentos sociais, quanto os que ainda defendem, abstratamente, o primado da produção e o conseqüente status privilegiado da "classe trabalhadora".

Acompanhando a tradição gramsciana, afirma a possibilidade histórica de superar a ideologia dominante da inevitabilidade dos processos e suas conseqüências. Diz ele: "assim como os impulsos revolucionários não são características inatas da classe trabalhadora, a

resignação ao status quo também não é natural, tampouco inevitável. Antes, é produzida através de condições específicas".⁵

A questão derivada da afirmação anterior remete-nos, necessariamente, ao estudo das razões que levam determinadas classes subalternas - ou mesmo categorias sociais dessas classes - a se tornar movimentos, ou a aderir às políticas de Recursos Humanos preponderantes. Burawoy considera essa investigação necessária para se compreender "os efeitos dos aparatos de dominação nas lutas" sociais.⁶

Em nosso estudo verificamos que tal ocorreu com relação ao menores do Banco do Brasil, de onde emergiram lideranças que são, hoje, jovens ativistas do movimento sindical, como se verá no capítulo V. Pretendemos refletir, de maneira crítica, uma tese trabalhada por Burawoy, a despeito do brilhantismo que reveste sua obra. Ela trata da existência de interesses de classes, considerados pelo autor como tema não desenvolvido pelas correntes de pensamento marxianas.

Que eles apareçam sob a forma de políticas de produção, de onde derivam políticas de formação, quando emergem no interior classes dominantes é perfeitamente previsível, dado que essas sistematizam as políticas de produção, embora não o façam com exclusividade. Mas, fica-nos uma questão, não respondida, a nosso ver, pelo autor: como desenvolver uma teoria dos interesses das classes subalternas, de forma a refletir a diversidade de suas manifestações, quando suas manifestações políticas e culturais são historicamente fragmentárias na sua origem?

A resposta que indicamos, ao final de nosso trabalho, assume a forma de proposição. Consideramos os movimentos populares organizados, bem como os seus conteúdos ideológicos, sejam corporativo-sindicais ou populares de massa - estudantis, sem terra, sem teto, de mulheres, de negros, de jovens religiosos, entre outros -

⁵ Burawoy, Michael (1987) "The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism". London, Verso 2a. edição, pp. 05 e 07.

⁶ Op. cit. pp. 08.

como fundamento de uma praxis coletiva, que expõe os interesses das classes subalternas, também sob a forma de reivindicações políticas perante o Estado e a sociedade civil.

Assumimos com Burawoy o que ele próprio considerou "o desafio crucial": "que os interesses que organizam o dia a dia dos trabalhadores não são dados de forma irrevogável; eles não podem ser atribuídos, eles são produzidos e reproduzidos de maneiras particulares". Daí a necessidade de se "investigar as condições sob as quais os interesses do trabalho e capital de fato se tornam antagônicos", que para ele é "ir além de Marx", como para nós parecem ter se orientado os adeptos do pensamento gramsciano.⁷

É certo que Burawoy não pretendeu teorizar sobre interesses do trabalho e do capital em abstrato, pois tal seria falar de sua natureza universal, ou seja, ficar aquém de Marx. Mas, como crítico da chamada teoria dos jogos, para explicar as relações políticas no processo de trabalho chega a afirmar, de forma clara, que: "desejaria tomar um caminho diferente e analisar os jogos em termos de criação das pré-condições ideológicas para o ocultamento e asseguramento da mais-valia. Mais especificamente [diz ele] ...desejo sugerir que a participação em jogos tem o efeito de ocultar relações de produção, ao mesmo tempo que coordenar os interesses de trabalhadores e gerentes". Pois, o jogo, ele o define como "um conjunto de regras, um conjunto de possibilidades e um conjunto de ordenamentos preferenciais de expectativas de resultados". E nesse sentido, Burawoy permite-nos inferir que os jogos são instrumentos de intervenção das gerências de Recursos Humanos, para realizar sucessivas aproximações com o universo cotidiano do trabalhador, dissociado das referências históricas e culturais da sua classe de origem. Pois não se "joga" com a subjetividade histórica e sim com a subjetividade contingente,

⁷ Burawoy, Michael (1978) "Towards a marxist theory of the labor process: Braverman and beyond". In: Politics and Society, EUA, vol 8, no. 3-4., pp 256/257.

imediate. "Joga-se" com o presente e não com o passado. E esse é o caráter contraditório da citada estratégia da revolução passiva.⁸

Ao realizarmos essa reflexão não vamos deixar de destacar a riqueza de significação presente no conceito, trazido por Burawoy, de "relações na produção", que nos permite desenvolver, com outros, as análises de situações concretas. Exatamente por este expressar "relações sociais entre trabalhadores e gerentes...o que deve ser distinto de relações de exploração entre trabalho e capital". Pois, "enquanto o anterior refere-se à organização das tarefas, o último refere-se às relações através das quais a mais-valia é extraída dos produtores diretos".(Burawoy, idem).

O fato de estarmos diante de situações de subordinação de fato, e não de subordinação formal do trabalho ao capital, permite considerar como autônomos os aspectos das práticas da gerência - particularmente de Recursos Humanos. Autônomos, por serem repletos de mediações perante o processo fundamental de exploração da força de trabalho, na sociedade capitalista. Daí a necessidade de se considerar a força de trabalho não apenas como mercadoria, mas em suas manifestações subjetivas, mediatas e imediatas(Burawoy, op. cit.: 13/14).

Finalmente é necessário destacar que as políticas de formação são articuladas às políticas de produção, através de políticas tributárias e previdenciárias. E essa última associação é que parece definir o regime de produção, em que se realiza a formação profissional, como buscamos expor no capítulo IV deste trabalho.

⁸ Burawoy, Michael (1978), op. cit.: pp. 271. Os conceitos de consciência contingente e consciência histórica foram desenvolvidos em Mézarós, Iztiván (1973) "Consciência de Clase Contingente y Necesaria". In: Aspectos de la história y consciencia de classe". México, UNAM, Série Estudios 32, pp.113/163. Nesse texto ele esclarece a distinção fundamental entre ambas: "a diferença fundamental entre consciência de classe contingente e necessária se estriba em que, enquanto a primeira percebe meramente alguns aspectos isolados dessas contradições [resultante do fato de o controle operário estar escapando objetivamente das mãos do capital], a outra os abarca em sua interrelação, ou seja, como aspectos necessários do sistema global do capitalismo". (Citado da pp. 164. A passagem entre colchetes é nossa).

A objetivação e a cooperação na formação cultural dos jovens

O conceito de objetivação do trabalho, muitas vezes associado à perda da capacidade de o trabalhador interferir, intelectualmente, no processo de trabalho é uma das mediações para compreendermos o que vem sendo considerada base de um cerco político administrativo sobre os trabalhadores vinculados ao setor industrial. Se para Burawoy(1987) os trabalhadores participam, diretamente, da definição da estratégia de sua própria subordinação, como trabalhadores assalariados, por essa mesma razão eles podem ser considerados envolvidos na produção do repertório político e cultural presente nas gerências responsáveis pela direção desse processo de trabalho. Ao indicar as mediações desse envolvimento, o autor se reporta ao conceito gramsciano de hegemonia, que se encontra diretamente vinculado ao princípio da cooperação. Reconstruamos essa articulação entre objetivação, cooperação e hegemonia, através de outros estudiosos do "mundo do trabalho".

Pierre Veltz e Philippe Zarifian, ao discutirem a crise dos modelos clássicos de gestão do processo de trabalho, trouxeram novas e pertinentes contribuições a essa temática. Relembrem que "a definição analítica das operações repousa..., fundamentalmente, sobre processo social e cognitivo de objetivação da atividade". (Veltz,1993:10).

Essa possibilidade da objetivação se realizar através do próprio processo de desenvolvimento cognitivo dos trabalhadores, na perspectiva de assimilação dos princípios e normas de produção, repõe o trabalhador num campo de atividade intelectual intensa, associada, por exemplo, às diretrizes ditadas por políticas de qualidade.

Assim a objetivação, para além de ser fundamento da implementação do controle social sobre os trabalhadores de cada empresa, atua na perspectiva de uma nova inserção dos trabalhadores nas unidades empresariais. Tal se deve, também, ao fato por eles

constatado que "socialmente, a reificação do trabalho é cada vez mais insuportável às novas gerações de trabalhadores". (Veltz, op. cit.:11).

Segundo Veltz e Zarifian, esse novo processo indica a existência de uma crise do modelo de cooperação do taylorismo, que pressupôs apenas um mínimo de comunicação entre os trabalhadores, na medida em que a cooperação se encontrava subordinada aos processos operatórios, técnicos, padronizados. E se "a lógica central do modelo é de economizar ao máximo essa cooperação e, mais intensamente, de economizar ao máximo a comunicação interumana...se impõe constatar que inexistente no modelo clássico, que hipertrofiou a teoria da divisão do trabalho, qualquer teoria da cooperação...apenas um credo, como corolário do caráter objetivo do processo e aditivo do modelo de operação". (Veltz, op. cit.:13).

Para Veltz e Zarifian, a cooperação estática, visualizada nas teorias clássicas de administração, vem dando lugar a uma concepção dinâmica de cooperação, em que diferentes níveis se apresentam: da coordenação das atividades, como coordenação horizontal, distinta das concepções clássicas de coordenação hierárquica, verticalizada.

Com isso a cooperação coordenada se realiza de forma diversificada, valorizando-se a formação de um saber, em torno "das competências e a elaboração conjunta das novas competências". Nesse contexto de cooperação horizontal se realiza o aprendizado organizacional, em que a capacidade de aprendizagem "torna-se um critério absolutamente central de eficiência...a chave principal do sucesso". (Veltz:op.cit.:idem).

Sinteticamente, a originalidade da cooperação, hoje concebida como mediação presente no processo técnico de trabalho, se revela pela associação de dois processos: de aprendizagem e de inovação. Para que essa associação se verifique é necessário idealizar um intenso processo de comunicação entre os trabalhadores e suas instâncias de gerência. E a comunicação deveria ser concebida em seus "três registros clássicos: o cognitivo, o normativo, o expressivo". (Veltz, op. cit.:20).

Essa comunicação tem uma dimensão política que se expressa "na configuração e antecipação dos problemas, desde um ponto de vista das referências cognitivas que todos os atores devem possuir", desde os trabalhadores vinculados diretamente ao processo técnico de trabalho, até os seus instrutores, supervisores e gerentes. (Veltz, op. cit.:21).

A cooperação, como forma de realização da divisão do trabalho, num primeiro nível se torna uma mediação concreta - orgânica - entre os departamentos de Recursos Humanos e os trabalhadores jovens, por exemplo, que passam por um processo de formação metódica, sejam eles treinandos ou estagiários. Essa mediação tem significação subjetiva - ideológica, cultural política - para esses jovens e para as distintas gerências, como pudemos identificar em nossa pesquisa. Como nova mediação é um dos suportes da formação do consenso ativo, como da realização da hegemonia das culturas corporativas dominantes.⁹

Para os autores, os gerentes de Recursos Humanos concebem a cooperação tendo "como núcleo motivador o bom desempenho, o 'jogo' no qual as metas são a realização de certas quotas, cujas regras para atingi-las são reconhecidas e defendidas em conjunto por trabalhadores e gerências". Sim, mas essas próprias regras derivam de disputas, a partir da correlação de forças estabelecidas no próprio processo de construção da hegemonia.¹⁰

Sobre situações presentes no Brasil esse tratamento metodológico do processo de cooperação vem sendo dado por Ângela M. Tude de Souza ao estudar, por exemplo, a constituição de coletivos operários em canteiros de obras públicas. Para ela, é premissa reconhecer que "o desenrolar cotidiano do processo de trabalho, sendo

⁹ Confira em Veltz, Pierre e Zarifian, Philippe (1993) "Vers de nouveaux modèles d'Organisation?". In: Sociologie du Travail, no 1/93.

¹⁰ Um exemplo de um desses processos, ocorrido no interior da empresa FIAT e os impasses gerados entre trabalhadores e gerência na Itália veja-se Le Ven, Michel e Neves, Magda Almeida (1985) "A Crise da indústria automobilística: automação e classe trabalhadora na FIAT". In: Ciências Sociais Hoje. São Paulo, Cortez Editora/ANPOCS, pp.113/154.

comandado pelo capital, exige a presença e a capacidade operacional dos instrumentos e dos insumos da produção, da mesma forma que a força de trabalho devidamente enquadrada e em posse dos requisitos disciplinares do trabalho", isto é, cooperando. Isso, para adiante poder afirmar, também, que: "...no canteiro seria pertinente falar-se em um trabalhador coletivo estruturado e mantido em conformidade com as exigências do processo produtivo...no qual os trabalhos parcelários concretos se fundam para resultar em alguma outra coisa que é superior a sua simples soma". E o que mais importa é que o próprio processo de produção vai promover "uma gestão diferenciada do regime de empregos e, através desta, do valor de reprodução da força de trabalho do setor".¹¹

Retornando às considerações de Burawoy essas devem ser referenciadas às situações concretas e, por conseguinte, às conjunturas pelas quais passam os países em que as relações na produção são investigadas. Além da necessidade de se debruçar sobre as conjunturas que envolvem as empresas transnacionais ou monopolistas, originárias desses países. Também devem ser referenciadas aos processos de disputas políticas e ideológicas vividos pelas organizações sindicais de cada país e às correspondentes centrais sindicais. Sem esquecermos, é claro, as estratégias definidas no interior das instituições formadoras e suas relações com as empresas, como com o Estado. Pois, hoje é certo que "o processo de trabalho é apenas um dos numerosos fatores que condicionam a forma dos [por ele chamado] aparatos produtivos da produção. Os demais fatores emergem através de uma série de estudos

¹¹ O conceito de trabalhador coletivo é tomado de Antonio Gramsci, que a ele recorre ao longo de sua obra para defini-lo como "pressuposto do movimento de fábrica que tende a transformar <<subjetivo>> o que é dado <<objetivamente>>..." acrescentando que "para o trabalhador individual <<objetivo>> é ter presente as exigências do desenvolvimento técnico associado aos interesses da classe dominante". Mas Gramsci esclarece que esse encontro é "apenas uma fase histórica do desenvolvimento industrial [e] deve ser concebido como transitório". Gramsci, Antonio (1977) "Miscelanea". In: Quaderni del Carcere. Torino, Einaudi, Caderno 9, pp.1138. As demais referências são de Souza, Ângela Tude de (1986) "Processo de trabalho e coletivo operário nos canteiros de obras públicas". In: Ciências Sociais Hoje. São Paulo, Cortez/ANPOCS, pp.114/142. As citações são das pp.123,128,129 e 133

de casos históricos". Isto é, da análise de situações concretas, onde encontramos a força de trabalho, em formação, como uma das formas de expressão dessa correlação de forças.¹²

Todas essas considerações o autor de "The Politics of production" realiza para debater as transformações dos regimes de produção nas sociedades de desenvolvimento capitalista avançado. Nesse horizonte histórico rompe com perspectivas mecanicistas de análise ao dizer que "o processo de produção contém elementos políticos e ideológicos, como também momentos eminentemente econômicos". Para concluir, adiante, que "o processo de produção não se encontra confinado ao processo de trabalho". Pois, o regime de trabalho assalariado, denominado "regime da fábrica" deriva, também, da "transformação da força de trabalho, em particular seu padrão de reprodução". E os aparatos políticos reproduzem essa relação social de transformação e reprodução do processo de trabalho, através da regulação das lutas dela derivadas. Essas lutas Burawoy denomina "políticas de produção".¹³

Interessa-nos, ainda, as suas considerações sobre o caráter internacional dos conteúdos das relações na produção, trabalhado no final da obra em foco. Do ponto de vista do capital, as gerências empresariais se constituem para garantir as relações na produção. Sua existência tem esse objetivo explícito no interior de cada empresa, inscrito nas estratégias empresariais. Se determinada empresa implanta processos de formação profissional é porque é da estratégia de realização do capital fazê-lo, movimentado pelas forças que o detém.

Nesse sentido, as possíveis discussões sobre políticas de formação devem ter como referência as políticas empresariais e não a distinção apenas legal/institucional das agências de formação. Se o SENAI possui diversas modalidades de convênio para promover formação profissional é porque essas atendem a necessidades

¹² Burawoy, Michael, op. cit. Idem.

¹³ Burawoy, Michael (1987), op. cit. pp. 122.

diferenciadas de realização de projetos empresariais, sejam eles públicos ou privados.

É por isso que as políticas de formação não podem ser reduzidas às iniciativas governamentais. Elas são gestadas no contexto das relações de produção, em agências intermediadoras das relações entre sociedade civil e Estado.

As agências de serviços terciários

Na década de cinquenta o SENAI acompanhou o movimento político getulista denominado trabalhismo, fundamentando-se nessa ideologia para estruturar suas políticas de formação. Da década de oitenta em diante consolidam-se as agências de serviço temporário que acompanham políticas monopolistas transnacionais de terceirização segundo concepções neoliberais de relação capital/trabalho. É Francisco de Oliveira que o esclarece: "sobre o caráter do terciário, bem pouco se tem especulado...seu papel, enquanto esfera particular da circulação do capital, quase nunca é lembrado. E, entretanto, é precisamente sob esses aspectos que a chamada "terceirização" pode ser melhor entendida". Para exemplificar, Francisco de Oliveira indaga: "o processamento de dados é uma mercadoria ou um serviço?". Sua resposta é fundamentada no raciocínio de que devemos abandonar "o "naturalismo" das distinções entre mercadorias e serviços, e um certo "moralismo" que subjaz por detrás da utilização dos conceitos sobre...as mudanças ocorridas no interior do próprio sistema capitalista". Lembra, também, que "em muitos casos, *a mudança na forma* é que determina o novo caráter da divisão social do trabalho", para destacar que "não se trata, propriamente, *da criação* de uma nova atividade, mas de sua *separação* - daí o conceito de "divisão". Conclui seu raciocínio afirmando que "muitas das funções intermediárias entre direção e base, proprietários e não-proprietários, exploradores e explorados, constituem-se em *funções de controle social*, que permanecem mesmo quando as relações técnicas já as tornaram obsoletas". (Oliveira:op. cit, idem).

Sobre esse último aspecto é evidente o caráter da instituição Polícia Mirim, por nós estudada, onde adolescentes são treinados para funções em extinção, como mensageiros, que serão superados pelo *fax*; arquivistas, que serão superados pelos digitadores, secretários que serão superados pelos *bips*, pelos telefones celulares, entre outros. Superados "quando as relações técnicas e o chamado avanço tecnológico apontam no sentido da eliminação de funções, ocupações e profissões...". Por isso, Francisco de Oliveira ainda ressalta que "do ponto de vista da qualificação da mão-de-obra, os processos de acumulação que favorecem uma tecnologia "capital-intensivo" reduzem os diferenciais de qualificação dessa mão-de-obra, ampliando a utilização do exército industrial de reserva em praticamente qualquer parte do país, ao contrário do que pensam os responsáveis por certos programas de educação e treinamento...". E é certo que desse exército industrial de reserva acabam participando, novamente, crianças, adolescentes e jovens, alguns anteriormente protegidos em seu direito ao não-trabalho, de sua formação básica fundamental.¹⁴

Nossa preocupação se intensifica ao abordarmos as relações qualitativas do processo de transformação tecnológica da produção e das condições sociais de existência das amplas massas assalariadas.

Assim, não é irrelevante o alerta que Francisco de Oliveira faz quando afirma que: "em suma, a estrutura de classes na sociedade brasileira, e São Paulo é a melhor expressão disso, passou por intensas transformações cujo ápice ainda está longe de ter-se esgotado, mas que já é suficiente para chegar-se a pensar que a "camisa é mais curta que o corpo". Em outras palavras, estamos em presença de processos econômicos e sociais de crescente complexidade, ao invés de supostamente estarmos perante a redução dos conflitos; o aparelho político da sociedade brasileira é curto demais para dar conta da dimensão do corpo social da Nação"(Oliveira, op. cit.: 163/164).

¹⁴ Oliveira, Francisco de (1979) "O terciário e a divisão social do trabalho". In: Estudos Cebrap. São Paulo, Editora Brasileira de Ciências Ltda. pp. 141 e 142. O itálico entre aspas é do próprio autor.

Não havia ainda emergido a Nova República brasileira, no ano de 1984, e tampouco o neoliberalismo ascendido ao poder, como ocorreu dez anos após. Mesmo assim, essas considerações de Francisco de Oliveira são excelentes para se refletir sobre uma questão apresentada por Burawoy, a saber: que os interesses das classes trabalhadoras não estudados pelos intelectuais, só são passíveis de investigação, de um ponto de vista histórico e político, quando se tornam projetos coletivos, de hegemonia, quando são sintetizados nas estratégias e lutas dos partidos políticos ou organizações e movimentos de massas, não-governamentais, de caráter orgânico, da sociedade civil. Sem o que não se ultrapassará a análise das manifestações contingentes, imediatas, da subjetividade individual, da consciência dos integrantes das classes subalternas.

Vistas sob esse ângulo, as políticas de formação de jovens não podem ser analisadas apenas através de parâmetros universais, como é a contradição capital/trabalho. Isto porque as classes trabalhadoras desenvolvem, também, um conjunto de interesses no sentido da reprodução da própria sociedade capitalista. E espontaneamente, isto é, corporativamente, não podem desenvolver necessidades radicais que apontem para além do capitalismo.

Cristian Palloix (1982) buscou trabalhar no sentido da superação dos limites apontados por Düll, trazendo à tona a articulação entre o trabalho produtivo, intelectual e manual, e o controle que sobre ele exerce o capital, personificado nos distintos níveis de gerência empresarial. O tratamento metodológico que Palloix dá ao tema processo de valorização e de acumulação aponta para campos distintos da investigação sociológica das relações de produção e reprodução da força de trabalho, mais precisamente da força de trabalho assalariada e doméstica.

Na análise dialética a que se dedica Palloix, o processo de trabalho emerge como suporte da divisão capitalista do trabalho - a ela

antecedendo - e ocupa por essa razão "...posição central em relação ao sistema produtivo e ao movimento de capital".¹⁵

O mesmo processo de trabalho é dissociado objetivamente - e socialmente - em trabalho simples e trabalho complexo, por toda a sociedade, entre ramos de produção agrícola, agro-industrial, industrial e de serviços múltiplos.

Nesse contexto se constrói a hierarquia entre as diferentes formas do uso da força de trabalho e as correspondentes formas de gestão da força de trabalho. Em consequência surgem diferenças salariais entre as funções de mando e as simplesmente operatórias. Para esse autor, a hierarquia acentua a separação entre trabalho intelectual e trabalho manual e essa separação interfere nas práticas de treinamento e qualificação dos trabalhadores.

Ao estudarmos as condições sociais - e não meramente empíricas - implícitas nas relações de reprodução da força de trabalho emergirão temas como: escolarização, insalubridade no trabalho, saneamento básico, abastecimento, transporte, habitação, saúde do trabalhador, previdência, além da própria qualificação. E Palloix levanta uma tese em seu estudo que nos interessa de perto. Trata-se da chamada <<crise de acumulação oriunda do desenvolvimento desigual dos departamentos de produção>>. Num determinado momento da história do capitalismo, as articulações que se estabelecem entre os chamados departamentos da produção - produção de máquinas e equipamentos, produção de fontes de energia industrial, produção de bens de consumo duráveis, produção de bens de consumo imediato - entram em crise, quando então um departamento não supre, necessariamente, as demandas de outro departamento, na sua totalidade. Essa desarticulação leva à interrupção do próprio processo social de produção. Nesse contexto, interessa-nos saber que consequências isso traz, se confirmada a tese, à formação profissional

¹⁵ Palloix, Cristian (1982) "O processo de trabalho: do fordismo ao neofordismo". In: Erber, F.S. Processo de trabalho e estratégia de classe. Rio de Janeiro, Editora Zahar, pp. 69-97. Citado da pp. 71.

dos trabalhadores jovens e o que isso significa na definição do conteúdo de suas qualificações.

Se é verdade, como afirma Palloix, que o trabalhador coletivo e o individual se posicionam diferentemente no processo de trabalho, diante da intensificação da mecanização e diante da "fragmentação do trabalho coletivo", será possível estudar as contradições do processo de formação da força de trabalho, nessa dimensão coletiva e de sua reprodução em particular, como relações sociais contraditórias. E esse como, implica a análise teórica de aspectos culturais e ideológicos da formação dos trabalhadores jovens, como força de trabalho em formação.

O trabalhador coletivo e a conjuntura histórica

No contexto da hegemonia do capital, da subordinação de fato da força de trabalho assalariada ao capital, emerge a nova personagem, que é o *trabalhador coletivo*. Ele reflete o primeiro momento dessa subordinação do trabalhador assalariado como possuidor de qualificações que lhes são próprias e anteriores ao processo de produção concebido. Ele reflete, por isso mesmo, o capital enquanto relação social de apropriação produtiva da força de trabalho.

O conceito de trabalhador coletivo se referencia ao conceito de *conjuntura histórica*, apropriado por Palloix, que traduz a tese marxiana das relações sociais de produção e reprodução que só se transformam diante do esgotamento das possibilidades de evolução das contradições, num dado contexto histórico.

Uma dessas conjunturas se caracteriza pelo desenvolvimento urbano, que passa a sofrer o impacto dessa forma de reprodução das relações sociais e um desses impactos decorre das precárias condições de assistência à saúde e à educação das famílias dos recém-transformados operários.

Palloix cita Chicago e Detroit como cidades operárias onde essas contradições são mais agudas. E é interessante essa referência, pois lá - em Chicago - se realizou a primeira pesquisa sobre as razões

do crescimento da delinqüência juvenil, nos Estados Unidos da América.

Uma das conclusões a que chega Keniston (1971), um estudioso desse fenômeno norte-americano, é que o "desenvolvimento urbano acelerado" - vale dizer das relações de produção sustentadas pela atividade monopolista industrial e financeira - reduziu, proporcionalmente, o tempo e o espaço de circulação dos jovens pelas cidades, restringindo-lhes, agressivamente, a liberdade. Por essa razão, para entendermos os fenômenos culturais associados a grupos de jovens "necessitamos delinear a complexa inteconexão entre cultura e forças históricas que, a partir de sua influência sobre as famílias individualmente e outras agências da <<socialização>>, produz indivíduos que são especialmente sensibilizados para aspectos especiais de seu meio". Por essa razão, aponta para o fato de que "uma mais completa atenção sobre alienação permitirá detalhar melhor essas influências". (Keniston, 1971:29)¹⁶

Nessa perspectiva podemos configurar nosso campo de pesquisa no horizonte das situações concretas, em que se localizam as grandes unidades produtivas capitalistas, que aglutinam grandes massas de trabalhadores. Pois nessas unidades empresariais, essas massas se apresentam sob formas diversas, em suas múltiplas situações.

Esse caráter de massa, que assume a força de trabalho e envolve o jovem e a jovem trabalhadora é, também, a confirmação de que o estudo de sua preparação para futura inserção no processo de produção é parte do grande esforço teórico de compreensão da categoria *trabalhador coletivo*.

Ao longo de sua obra, Gramsci apontava que é no interior das organizações empresariais, sejam fábricas, bancos, estabelecimentos

¹⁶ Confirma em, KENISTON, Kenneth (1971) "Youth and dissent: the rise of a new opposition". New York, Harvest Book, pp.4 a 21. É dele a advertência sobre o risco de se estudar a juventude, como admiradores ou românticos: "Admiradores e romantizadores da juventude tendem a identificá-la com virtude, moralidade e saúde mental. No entanto, fazê-lo assim se ignora as possibilidades efetivas [juvenis] do vício, imoralidade e psicopatologia". (p. 18).

comerciais, que é possível a articulação do trabalho, para melhor ordená-lo, com vistas a uma maior produtividade. Essa última afirmação reforça novamente a tese central gramsciana, da possibilidade de *tornar-se subjetivo o que é dado objetivamente*.¹⁷

Para encerrar esta exposição das premissas centrais de nosso projeto trazemos uma reflexão, também de Gramsci, sobre a Itália de Mussolini, cuja atmosfera nos é familiar. Dizia ele que: "...em virtude de jamais ter funcionado uma lei, de equiparação perfeita dos sistemas e dos métodos de produção e trabalho, para todas as empresas de um determinado ramo da indústria, verifica-se que cada empresa, numa medida mais ou menos ampla, é <<única>>...". Dado o contexto peculiar de transição política, de elaboração de uma nova Constituição para o País e de reestruturação das representações político-partidárias que experienciamos desde 1985, parece que Gramsci falava da Itália com os olhos voltados para um país continental latino-americano.¹⁸

Questão metodológica: a prática da formação cultural para o trabalho intermediada por agências profissionalizantes é um movimento das classes dominantes pela conquista da hegemonia.

Originalmente nos dispusemos a pensar a formação da consciência dos jovens sobre a sociedade e sua perspectiva de afirmação como trabalhador. Mas ao realizarmos nossa pesquisa deparamos, antes, com práticas de formação de consenso, da consciência imediata, com vistas à construção de um processo hegemônico, junto aos jovens integrados às agências profissionalizantes.

Entendemos, a partir de então, que a consciência dos jovens sobre todos os aspectos que envolvem a sua formação, no interior da sociedade, se realiza fora do universo da produção, nos movimentos aos quais eles se associam espontaneamente. Sejam eles estudantis, religiosos, ecológicos, comunitários ou corporativo-sindicais. São

¹⁷ Confira nota 2 dessa mesma introdução.

¹⁸ Gramsci, Antonio (1975) "Passato e Presente". Roma, Riuniti, pp.41.

os movimentos os formadores da consciência política dos jovens e não as agências que os treinam para exercer futuras atividades profissionais.

Essa formação dos jovens, que se realiza nos movimentos populares, ou em entidades não governamentais, pode ocorrer dentro dos horizontes políticos corporativos, colocando-os na perspectiva de luta das classes subalternas, tanto sob o aspecto político da relação imediatas das massas trabalhadoras com o Estado, como na condição de integrantes de classes subordinadas às forças hegemônicas associadas aos interesses do capital.

Se o estudo da formação cultural para o trabalho prevalece como objeto da presente pesquisa, a praxis formadora, que se realiza no interior de movimentos e organizações populares, autônomos perante as forças políticas hegemônicas da sociedade, apareceu, apenas, na sua expressão sindical-corporativa, no movimento dos bancários do Banco do Brasil. Por isso, discutiremos o caráter e o significado cultural das agências formadoras de jovens nessa base de trabalhadores, como também o significado que para eles tem o processo de sua formação profissional, no contexto da empresa onde se encontravam. Buscamos caracterizar o significado que para eles possuem os aspectos centrais das relações sociais de produção, como: emprego, empresa, sindicato, sociedade, tempo livre, entre outros.

Parte I - Passado e presente

CAPÍTULO I - Os desafios da formação cultural para o trabalho: praxis formadora e formação profissional.

O caráter histórico da formação profissional: a escola unitária e a escola profissionalizante - ideologia e hegemonia: a escola do educador - a teoria do capital humano e as políticas de Recursos Humanos no Brasil: o Laborint'91 - duas premissas de uma política de Recursos Humanos - formação e cidadania - a minoridade e a dívida social - a Justiça e os pequenos cidadãos - os jovens - qualificação ou formação para o trabalho?

O caráter histórico da formação profissional: a escola unitária e a escola profissionalizante

Data do final do século XVIII a origem das primeiras idéias sobre a formação técnica. Filósofos e cientistas como Lavoisier, Condorcet, Rousseau e Pestalozzi, além dos socialistas Owen, Marx e Engels, todos afirmaram, a partir de reflexões teóricas distintas, a importância da inserção das novas gerações no universo do saber científico. É desse passado que emerge a primeira noção de formação politécnica.¹

O sentido da expansão das potencialidades intelectuais e materiais das forças produtivas foi debatido, no passado, em círculos de cultura, surgidos no final do século XIX, como primeira forma de aglutinação de intelectuais, particularmente nas cidades onde se implantavam as primeiras indústrias modernas, nessa mesma época, no cenário da grande indústria que estruturaria as bases da constituição da dimensão coletiva do trabalho assalariado. Os intelectuais dos círculos discutiam as implicações desse processo, aprovando ou rejeitando as descobertas técnicas que se implantavam no interior das grandes indústrias. Dessas decisões decorria a divisão dos intelectuais entre os que se tornavam corpo deliberativo e os que passavam a ser os difusores desse processo crítico.

¹ Essa referência histórica remota vem de Krupskaja, militante revolucionária russa do período da Revolução de Outubro de 1917, citada por Manacorda (1976).

É nesse período que a dimensão social abstrata do trabalho ganha a forma de trabalho industrial. É ele "o princípio educativo unitário que, marxianamente, Gramsci aponta". (Manacorda, 1970:382)

O caráter social abstrato do trabalho ao assumir a forma industrial permitirá, na Europa, por volta do final da década de vinte deste século e no segundo pós-guerra, no Brasil, a implantação de processos de aprendizagem metódica junto à classe operária industrial. Dessa maneira, a aprendizagem industrial deve ser configurada como formação intelectual diferenciada das classes trabalhadoras. Da mesma forma a aprendizagem passa a ser um dos aspectos da realização histórica presentes na dimensão abstrata do trabalho produtivo.

Os "Cadernos do Cárcere" de Gramsci, escritos entre 1929 e 1935, refletiram o processo de expansão do capitalismo industrial monopolista, em escala mundial. O americanismo fora identificado por ele como a expressão ideológica mais avançada desse fenômeno objetivo, além de outras denominações como industrialismo, industrialização, exigência técnica, utilitarismo, que a ele correspondiam. Eram essas as bases históricas e ideológicas da formação do bloco industrial produtivo, onde prevaleciam os aspectos técnicos nas relações entre direção empresarial e operários - como se personificou na atuação de Taylor e na sua doutrina: o taylorismo.

Hoje, temos diante de nós o desafio de caracterizar um novo bloco, predominantemente financeiro-produtivo, a partir do qual se realiza o capital sob sua forma hegemônica. Aspectos marcantes dessa nova formação foram indicados por Nelson Prado Alves Pinto.²

Segundo esse economista "é a crescente participação da riqueza líquida que caracteriza aquilo que se denominou <<feição predominantemente financeira>> do capitalismo atual", para quem, ainda, "a principal atividade do capitalista passa a ser a manipulação dos títulos, quando a riqueza privada se dissocia fisicamente dos recursos produtivos". (Pinto, 1994:33)

Para os proprietários de capital, predominantemente financeiro, se alteram as premissas políticas de "recomposição da força de trabalho" e nesse contexto o processo de formação profissional das classes trabalhadoras. Com essa transformação emerge novo conceito de gestão da riqueza privada, já que "acionistas de uma mesma

²Trata-se de Pinto, Nelson Prado Alves (1994) " O Capital Financeiro na Economia Contemporânea". Campinas, Unicamp, tese de doutorado. Mimeografado.

companhia perderiam a liberdade de gerir, independentemente uns dos outros, as suas respectivas carteiras de títulos". (Pinto,1994:52).

Emerge, ainda, uma questão de caráter nitidamente objetivo no interior desse novo Bloco: "com o crescimento das escalas de produção, não é razoável supor que famílias ou grupos restritos de indivíduos/empresários possam (ou sequer desejem) manter o controle absoluto de organizações complexas como as que caracterizaram as grandes sociedades por ações surgidas a partir da segunda metade do século XIX".(Pinto, op. cit.:55).

Nesse processo, não só o controle direto da produção se inviabiliza, como se complexifica a própria possibilidade de unidades empresariais isoladas definirem os atributos - qualidades - do processo produtivo, dentro dele o perfil objetivo e subjetivo da força de trabalho, como dos produtos ou serviços produzidos. Exemplo que comprova essa nova relação social de produção são as franquias, através das quais "o empresário franqueado não pode mais fixar preços, determinar a qualidade, reduzir, ou mesmo paralisar, a atividade de seu empreendimento, que agora é parte integrante de uma estrutura complexa". (Pinto, op. cit.:60).

Encontrando-se o capitalista individual subordinado, agora, às relações sociais de produção presentes, essas ganham em "flexibilidade (mobilidade e divisibilidade)", dado o caráter de reprodução social da riqueza privada, indicando que "a subordinação [de empreendedores e empreendimentos] ao capital financeiro tem um caráter tanto mais geral e mais abrangente quanto maior for a amplitude dos recursos produtivos organizados sob a forma de companhias por ações (negociáveis) de propriedade privada".(Pinto, op. cit.:69/70 e 83. As expressões entre colchetes são nossas).

Um dos aspectos dominantes da nova forma de estruturação da produção ultrapassa, segundo Nelson P. Alves Pinto, o horizonte da grande indústria de capital monopolista. Citando um estudioso contemporâneo desse processo, Athar Hussein, afirma com ele: "considerando que as firmas são constituídas durante o processo de reprodução segue-se que não são as características estruturais da firma - o tamanho, a diversificação das suas atividades produtivas - que devem servir como critério de periodização [do capitalismo], mas, em seu lugar devem estar os fatores e relações que determinam a distribuição social do capital, ou dos meios de produção...na verdade o termo Capitalismo Monopolista é objetável porque ao se concentrar nas características

da firma, ele produz uma periodização espúria do Capitalismo".(Pinto,op.cit.:37. As expressões entre colchetes são nossas).³

Devemos ter em conta, portanto, que toda política de formação da força de trabalho, incluindo os jovens, deriva de uma intervenção política das classes dominantes empresariais, também no sentido de alterar o peso, ou minimizar o ônus financeiro decorrente da política fiscal e tributária do País, onde se realiza cada um dos investimentos financeiros empresariais. Pois o processo diversificado de formação profissional das classes subalternas estaria associado a essas questões de estratégia financeira empresarial e, logicamente, a ele subordinado, do que decorrem duas conseqüências imediatas. A primeira é que a força de trabalho continua sendo entendida predominantemente como força produtiva em uso, como constitutiva do capital sob a forma de trabalho assalariado - capital variável - e não como querem os ideólogos da qualidade total, como trabalhadores recuperando sua capacidade de decisão na realização das tarefas produtivas.

A segunda é que todo o perfil da qualidade dessa força de trabalho formada, treinada, que aprende, é conseqüência de equações de produtividade presentes em distintas "estratégias empresariais", definidas por Nelson Alves Pinto como "gestão dos ativos empresariais", ou num sentido mais amplo como articulação entre política financeira - e gestão do trabalho no interior das estruturas produtivas instaladas, cuja experiência presente, no interior da economia dos Estados Unidos da América, suscitou o lugar comum, em que decisões de investimento exigem "um olho no mercado e outro em Wall Street".(Pinto, op. cit.:83).

Sem entrarmos na controvérsia sobre o caráter da processo capitalista monopolista de produção, queremos registrar apenas que um dos aspectos que nos interessa, sobremaneira, é a capacidade de as empresas monopolistas, brasileiras e transnacionais, uniformizarem processos produtivos e, por conta disso, definirem um programa nacional de formação profissional. Essa potencialidade presente em nosso País já foi registrada por autores como Oliveira(1984), quando afirmou: "um requisito estrutural da expansão capitalista no Brasil é o de homogeneizar o espaço econômico nacional, para performances do tipo requerido pela estrutura das unidades produtivas, isto é, para desempenhos de corte monopolista...está se dizendo apenas que dada uma

³O texto citado é de Hussein, Athar (1976) "Hilferding's Finance Capital. In: Bulletin of the Conference of Socialist Economists. London, March, vol. V-1 (13), pags. 1-18.

estruturação do sistema em termos de tamanho das empresas, apenas as empresas de tipo monopolístico podem realizar a tarefa da reprodução do capital, e realizá-la buscando o lucro médio de suas unidades e o lucro máximo do conjunto" e além disso, a formação da força de trabalho.⁴

As manifestações diferenciadas de realização do capital - monopolista e/ou transnacional - tornaram-se "razão objetiva e medida do conformismo", como prática de ajustamento passivo da força de trabalho aos distintos processos técnicos produtivos e às formas de gestão - direção - da força de trabalho contratada, ou em formação. (Manacorda, op. cit., 380).

A época atual traz, nesse sentido, uma nova manifestação política e econômica dominante, lastreada nas relações sociais presentes na reprodução do capital financeiro. Trata-se da internacionalização do capital produtivo, sob forma de capital transnacional, que exige algumas distinções metodológicas dos momentos indicados na obra de Gramsci.

Essa diversificação, que decorre da internacionalização do capital produtivo, cujo movimento gerador levou ao deslocamento do horizonte das lutas sociais para além das contradições emergentes no contexto de cada nação, incorporou bandeiras e movimentos políticos portadores de uma palta de reivindicação universal.

Ecologia, desemprego estrutural, migração em massa de trabalhadores entre os quatro continentes, políticas de investimento de setores produtivos, estratégias empresariais, política de formação profissional, relações capital / trabalho, disputas corporativas, estatização, privatização correspondem, assim, aos aspectos das lutas políticas, cuja origem transcendem as dimensões nacionais de cada país e exige dos intelectuais o esforço de articulação entre os processos "moleculares" e as bandeiras internacionais.

Sem dúvida, permanecem incontestáveis os princípios teóricos e filosóficos que orientam a percepção gramsciana da historicidade dos fenômenos sociais. Passado e presente são caracterizados, sempre, um perante o outro, para que se processe o entendimento de fenômenos ideológicos e políticos dominantes, dentre eles o

⁴ A citação é de Oliveira, Francisco de (1984) "A Economia da Dependência Imperfeita". Rio de Janeiro, Graal, 4a. edição, p. 62. Outro autor que trata do processo contemporâneo de estruturação da produção - das relações capital/trabalho, portanto - nos dias de hoje, é Hymer, Stephen (1978) "Empresas multinacionais: a internacionalização do capital". Tradução de Aloisio Teixeira. Rio de Janeiro, Graal.

conformismo, as lutas sociais e as práticas coercitivas, a hegemonia. Assim, o princípio educativo sistematizado em Gramsci tem a ele incorporado essa dimensão, das crises presentes sob distintas formas, que fundamentam capacidades e limites de operar processos produtivos, tanto em seus aspectos técnicos manuais, como político-ideológicos intelectuais.

O que então inspira o processo educativo das massas trabalhadoras e das novas gerações de trabalhadores em formação? Essa foi uma das questões centrais que orientaram nossa pesquisa e será tratada neste capítulo. E, para não nos desviarmos desse tema central, deixaremos para o capítulo seguinte a forma sob a qual se realiza o capital financeiro, no processo de formação profissional em massa de novas gerações de assalariados.

Mas nesse momento de definições de parâmetros teóricos abstratos é necessário acrescentar que, do nosso ponto de vista, também não se sustenta a tese da crise do caráter histórico-concreto da categoria trabalho. Antes, essa categoria teórica evidencia que a crise se realiza pelo esgotamento das formas históricas passadas de expressão do trabalho abstrato, fundadas na grande indústria.

A dimensão social do trabalho agora é outra, diante da globalização do processo técnico produtivo, em especial nas indústrias realizadoras de tecnologias chamadas "de ponta". Trata-se, por isso, de se refletir sobre uma crise de objetivação da dimensão cultural, do trabalho abstrato, que se expressa nas distintas controvérsias sobre concepções presentes na gestão da força de trabalho e, por decorrência do processo de sua formação profissional.⁵

Essa crise nos encaminha para a reflexão gramsciana em torno da civilidade, cujo caráter definiu a partir de uma excelente reflexão de Pirandello: "O americanismo emerge. Creio que um novo sopro de civilidade se acendeu por lá...o dinheiro que corre o mundo é americano e, atrás do dinheiro corre o modo de vida e a cultura". (citado de Gramsci, 1977:296).

A nova civilidade americana traz dinheiro, mercadorias, livros e costumes, além de uma nova literatura. Para Gramsci a nova civilidade é, antes e acima de tudo, "uma

⁵ Sobre a crise da "sociedade do trabalho" as afirmações acima também levaram em conta o debate de Miglioli, Jorge e outros (1994) "O marxismo e a desagregação da União Soviética", in *Crítica Marxista*, São Paulo, Brasiliense, pp. 61/84. E, principalmente Antunes, Ricardo (1995) "Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho", 2ª edição> São Paulo, Cortez, Campinas, SP, Editora da Universidade Estadual de Campinas.

nova cultura...com o peso implacável da sua produção econômica...[que] constrangerá e já está constrangendo a Europa a uma reviravolta de seu ordenamento econômico-social". Destaca que o momento de emergência do americanismo não foi de exaltação, de comemorações e aplausos, particularmente para a Europa. Antes, "o que hoje se chama americanismo é, em grande parte, um fenômeno de pânico social, de dissolução, de desespero dos velhos estratos que, da nova ordem, serão excluídos".(idem)

Por essa razão, Gramsci observou, através de um largo horizonte teórico, as primeiras manifestações contemporâneas da crise de formação cultural para o trabalho, pela expansão do americanismo, identificando a ruptura da unidade formativa entre escolas elementares, médias e superiores à época da reforma Gentile, na Itália de 1932. Para aquele militante, junto ao movimento operário italiano, a crise se expressava sob a forma de naturalização dos fenômenos culturais, definida como folclore. O ensino básico, médio e superior tendiam à difusão de informações sobre processos histórico-culturais, que eram acompanhados por uma suposta dimensão natural da sociedade. A recuperação de sua historicidade, então, deveria se realizar através da tomada de consciência do caráter objetivo, e portanto histórico, das "leis naturais de criação da sociedade dos homens". (Gramsci, citado de Manacorda, op. cit.:227).

Essa postulação levou a que estudiosos gramscianos, como Manacorda, posteriormente se debruçassem sobre o itinerário da transição da formação intelectual e cultural, baseada na "técnica-trabalho para a técnica-ciência" e dessa última à necessária recuperação da "concepção humanística-histórica" que se encontra numa relação de unidade permanente com a "educação formativa".(idem:244/245).⁶

Ao se ignorar essa transição, nesse horizonte histórico, tendemos, certamente, a envolver todos os fenômenos culturais presentes, vividos pelas novas gerações numa forma folclórica ou apenas simbólica - presente sem passado - ou de passado mistificado, sem conexão com a historicidade presente.⁷

⁶Citado de Manacorda, M.A.(1976)"II Princípio Educativo in Gramsci".Roma, Armando Editore, 2a. edição. Uma de suas teses centrais que atravessará nosso estudo é a de que "esse imperativo [motivo] da necessidade de adequar o sistema de vida ao modo de produção encontra-se na base da opção educativa de Gramsci: a aquisição de hábitos de ordem intelectual e moral não é, portanto, um arbítrio do educador, mas uma exigência objetivamente determinada das condições presentes ao homem, de racionalização do trabalho à qual seria não apenas reacionário mas também utopismo e veleidade opor-se".(citado da página 267).

⁷O jornalismo como expressão cultural e ideológica das classes dominantes já vive esse desafio. Exemplo fantástico de naturalização dos fenômenos histórico-culturais é a reportagem que mereceu

Ao contrário, pensamos ser possível, embora extremamente árduo, compreender as manifestações culturais dos jovens no seu processo de formação profissional, como aspecto da história presente, no âmbito das relações sociais de produção, em particular das ideologias que dinamizam, energizam, fazem frutificar, colocar em crise, a todo instante, aspectos dessas relações. Particularmente, se no momento for possível visualizar a emergência de novos blocos históricos, no quadro das transformações políticas internacionais.

Ao pesquisarmos as instituições que promovem esse processo de formação profissional, estaremos, na verdade, nos dedicando à caracterização de alguns aspectos da organização da frente teórico-ideológica da classe dominante, no envolvimento da classe trabalhadora, antes e acima de tudo como força de trabalho incorporada à produção. É nesse contexto que surge uma nova manifestação ideológica neoliberal denominada qualidade total - o conteúdo da formação dos trabalhadores já empregados. Vejamos alguns de seus traços.

Autores como Frigotto (1994) se colocam no campo da crítica contundente ao ideário das classes hegemônicas: "os novos conceitos abundantemente utilizados pelos homens de negócio e seus assessores - globalização, integração, flexibilidade, competitividade, qualidade total, participação, pedagogia da qualidade, e a defesa da educação geral, formação polivalente e <<valorização do trabalhador">> - são uma imposição das novas formas de sociabilidade capitalista tanto para estabelecer um novo padrão de acumulação quanto para definir as formas concretas de integração dentro da nova reorganização da economia mundial". (Frigotto, 1994:40/41).

Ele também coloca alguns organismos internacionais dentre "os grandes mentores desta veiculação rejuvenescida... Banco Mundial, BID, UNESCO, OIT, e os organismos regionais e nacionais a eles vinculados". (idem). Confirma sua hipótese, por

um caderno especial no jornal "O Estado de São Paulo" - 08 de janeiro de 1995, Caderno 2, inteiramente dedicado ao tema dos jovens. Sua maior chamada já é expressiva: "jovens enfrentam virada do milênio". Da onde surgem esses jovens? De toda parte do mundo: de Recife - Brasil, de Lisboa-Portugal, de Berlim - Alemanha, de Oslo - Noruega, cujo denominador comum é o espírito anti-democrático das gangs sob a forma do satanismo, fascismo, skinheads, entre outros, todos sonhadores da violência, ou suas manifestações artísticas estridentes, como o barulho do funk. Na tentativa de refletirem sobre o preconceito que cerca o julgamento da intelectualidade adulta sobre milhões de jovens desde os seus quatorze anos, acabam por incorrer na valorização acrítica de sua identidade, outra face das interpretações folclóricas, que ocultam qualquer significado político que se faça presente nesses movimentos.

exemplo a conferência de Claudio de Moura Castro, consultor do Banco Mundial, ex-consultor da OIT, quando afirmou: "os níveis de escolaridade continuam crescendo. O problema não está na dimensão quantitativa, [de massa]. Mas o que parece mais grave é a incapacidade do sistema de oferecer uma educação de qualidade para...instruir suficientemente os alunos de melhor desempenho". Castro,1993:3. As expressões entre colchetes são nossas).

A premissa é discriminadora, senão seletiva, o que transforma o educador e a escola na primeira instituição responsável pela exclusão, através de seleção de minorias para sua formação voltada ao mercado de trabalho.⁸

Castro defende uma clara dissociação da escola profissionalizante das demais escolas do sistema formal de ensino. Para ele "a essência dos problemas da formação profissional permanece sendo o preconceito contra o trabalho manual". Logo, "separar o ensino profissional do ensino regular parece indispensável [pois] melhor tentar o possível do que contentar-se com utopias impossíveis". (Castro,op. cit.:16. A palavra entre colchetes é nossa). Voltaremos a esse especialista na discussão da cultura do SENAI.

Frigotto contesta essa postura claramente, quando propõe que a sua <<novidade>> "reside, exatamente, no fato de a crítica [neoliberal] incidir no puro e simples adestramento e na proposta de educação básica geral" alertando, de outra parte, para o aspecto de que o proposto salto de qualidade só se viabiliza na disputa política pelo acesso "à nova base científico-técnica formada pela triade...microeletrônica, microbiologia e sua resultante - a engenharia genética e novas fontes de energia", acesso inviabilizado pelo capital transnacional e pelos organismos internacionais como os citados, além do FMI, através da disputa internacional sobre propriedade de patentes intelectuais. (Frigotto,op. cit.:43 e 47)

Silva (1994), também estudioso da ideologia neoliberal da qualidade total perguntou, por sua vez: "quais questões e noções são reprimidas, suprimidas ou ignoradas quando um discurso desse tipo se torna hegemônico?". Para ele, "o que estamos presenciando é um processo amplo de redefinição global das esferas social, política e pessoal, no qual complexos e eficazes mecanismos de significação e representação são utilizados para criar e recriar um clima favorável à visão social e

⁸Confira em Castro, Claudio de Moura (1993) "Educação Brasileira: concertos e remendas". Policy Paper, no. 4, 20 de setembro. S. Paulo, ILDEFES, mimeografado.

política liberal". Essa interrogação e a confirmação da existência desses mecanismos buscaremos responder através da análise das postulações da direção do SENAI, por nós também entrevistada, bem como dos jovens que frequentam seus cursos. (Silva, 1994:14).⁹

A formação profissional aparece, também, como um dos temas relevantes, nos estudos de Sociologia do Trabalho, na busca de se analisar as relações sociais determinadas pela divisão capitalista do trabalho.

Como já vimos, esses aspectos guardam seus nexos com a realização da subjetividade histórica dos indivíduos e suas classes sociais de origem, permitindo que Filosofia e Sociologia do Trabalho se enlacem na construção da possibilidade de se ultrapassar o plano descritivo das práticas de formação profissional.¹⁰

Na análise do processo de formação profissional, portanto, duas outras categorias filosóficas devem participar como momentos constitutivos da subjetividade dos trabalhadores: passado e presente. No contexto de nossa pesquisa, a menoridade é passado, a juventude é presente; a dependência exclusiva da família para sobrevivência é passado, a iniciação profissional e a busca de autonomia financeira é presente. A inserção social, individual, como estudante, exclusivamente, é passado, a compatibilização ou a incompatibilidade entre educação e trabalho assalariado é presente. A contestação abstrata à ideologia dominante na sociedade brasileira é passado, a reflexão crítica ou o conformismo são presentes.¹¹

⁹ Confira em Silva, Tomaz Tadeu da (1994) "A "nova" direita e as transformações na pedagogia da política e na política da pedagogia". Da mesma forma em Frigotto, Gaudêncio (1994) "Educação e formação humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática". In: Neoliberalismo, Qualidade Total e Educação. Petrópolis, Vozes.

¹⁰ A Sociologia, na sua vertente positivista, não pode ser tomada como a "filosofia dos não filósofos", na expressão de Gramsci, como "tentativa de se descrever e classificar - esquematicamente - fatos históricos e políticos, segundo critérios construídos, baseados em modelos das ciências naturais". Não se trata de uma suposta base científica de organicidade social. Gramsci, Antonio (1977) "Introduzioni alla filosofia: caderno 11". In Quaderni del Carcere, II (1932-1933), Turin, Giulio Einaudi Editore, 1977, p. 1432.

¹¹ "Que nós devamos ter consciência exata dessa crítica real e dar-lhe uma expressão não só teórica, mas política", era o que refletia Gramsci, sobre essas duas categorias filosóficas, para quem "devemos ser cada vez mais agarrados ao presente, que nós mesmos contribuimos para criar, tendo consciência do passado e de sua continuidade (e reviver)". In: Gramsci (1975) "Passato e presente". Roma, Editori Riuniti, p. 20.

A primeira dimensão histórica - passado e presente - no conceito de formação - da qual não podemos prescindir é a de força produtiva, pois formar é potencializar as capacidades de transformação coletiva das relações sociais que constituem uma sociedade, como também preservar essas mesmas relações, sob novas formas.

A formação, tomada como processo, possui uma dimensão coletiva, passada, que revela a possibilidade de produtores socializarem suas experiências, ao longo do tempo, para ser identificada, no presente, como uma força de trabalho assalariada. Isso significa que o tempo presente da formação do assalariado, definido num contexto institucional, seja numa fábrica, ou numa instituição bancária, ou numa organização assistencialista é resultante da apropriação privada dessa dimensão histórica e cultural. Visto sob esse prisma, a capacidade que instituições possuem para formar profissionalmente seus integrantes deriva do desenvolvimento histórico e coletivo da sociedade. Em última análise, deriva de sua capacidade de expropriar a potencialidade e o produto do trabalho coletivo, das distintas classes trabalhadoras.

É por isso que entendemos que a prática objetiva da formação profissional institucionalizada não pode ser interpretada longe das manifestações culturais das classes subalternas - passado - onde são recrutados os trabalhadores que se realizam, como força de trabalho na sociedade, no presente. Da mesma maneira, não pode ser interpretada apenas a partir das concepções dos grupos dominantes - presente - enquanto patrocinadores e idealizadores das políticas de formação técnica do trabalho assalariado. É o que discutimos a seguir.

Ideologia e hegemonia: a escola do educador.

Dois conceitos, o de ideologia - entendida como expressão cultural de uma determinada classe ou classes - e o conceito de hegemonia, nos permitem apreciar as relações sociais como fundamento da prática imediata da produção. Essas mediações nos permitem escapar das "armadilhas liberais sobre sociedade civil (que é pensada

como indiferenciada)" revelando, também, "a insuficiência de uma visão reducionista de ideologia"(Dias,1991:5).¹²

A ideologia, como expressão política da manifestação cultural de determinadas classes, numa concepção gramsciana, revela as formas e os conteúdos de relações de força configuradoras de poder, refletindo a diversidade das classes no interior de cada formação social. O conteúdo cultural das manifestações ideológicas guarda com essa uma identidade: o que é cultural é ideológico e o que é ideológico é, necessariamente, cultural. É nesse horizonte que devemos reconhecer as manifestações ideológicas germinadas na sociedade impregnada por culturas que lhes são particulares.

Dessa maneira, as relações de força, através das quais se exercita a hegemonia e se constituem os consensos são mediadas pelas distintas culturas das classes subalternas e das classes dominantes e, por essa razão, exigem a intervenção consciente dos grupos integrantes dessas últimas, particularmente daqueles responsáveis pela organização política e realização prática dos interesses materiais dominantes.

De outra parte, como esses interesses estão associados às classes em disputa - novamente as dominantes e as subalternas - sempre plurais - não podem ser identificados, ou mesmo interpretados, através de manifestações individuais descontextualizadas, desfiguradas cultural e ideologicamente.

Nessa perspectiva os indivíduos jovens, como os grupos de jovens aos quais estão integrados - com os quais se identificam e socialmente se diferenciam - são forças geradoras e transmissoras de culturas e ideologias, numa "estrutura que se atualiza em conjunturas". A esse processo, a essa praxis, corresponde a vida social presente, que vai se compor em nosso objeto de investigação. (Dias, op. cit.:7).

Ao pesquisarmos determinadas manifestações das classes subalternas, como também das classes dirigentes, não podemos desconsiderar que suas relações expressam, sempre, momentos de disputas sob formas diferenciadas. Elas poderão se realizar como lutas corporativo-sindicais, ou como disputas político-partidárias ou, ainda, como movimentos em lutas populares.

¹² Dias, Edmundo Fernandes (1991) " Hegemonia: nova civiltá ou domínio ideológico?". In: História & Perspectiva Revista do Curso de História. Uberlândia, Universidade Federal de Uberlândia, nº 05, jul/dez, p.5. Destaque-se que a preocupação dominante desse autor é debater concepções de movimentos políticos aos "que se colocam como tarefa a organização da vontade coletiva nacional-popular..." (op. cit.:7).

Por isso, a compreensão de fenômenos relacionados à formação profissional, como um aspecto da formação cultural e ideológica das classes subalternas, pressupõe o entendimento do processo político, de que emerge um "novo projeto hegemônico [que] necessita de um <<trabalho educativo-formativo, que um centro hegemônico de cultura desenvolva: a elaboração de uma consciência crítica que ele promova e favoreça sob uma determinada base histórica...a base do real>>". (Gramsci, citado de Dias, op. cit.:10).

Através dessa "base do real" pode se viabilizar a observação das práticas de formação profissional e a análise das linguagens predominantemente fragmentárias, com vistas à crítica da teoria do "Capital Humano", no contexto da formação profissional. Com essa mesma "base do real" se pode chegar à compreensão da formação da consciência dos educadores e dos jovens integrados à história das classes subalternas. À compreensão, também, dos elementos que se encontram integrados às práticas cotidianas, imediatas, de instituições que realizam a formação profissional, como da historicidade do processo e do nosso objeto de análise.

A escola, processo e objeto, como instituição que promove atividade educativa direta é extremamente limitada, se vista longe de um horizonte histórico crítico. Seria apenas "uma fração da vida do aluno" (Gramsci,1977:115). Basta, no entanto, conhecermos a rede de relações sociais que envolve o aluno enquanto criança, adolescente ou jovem, para nos certificarmos de que ela é muito mais extensa e complexa que essa suposta "fracção da vida".

É certo que a função formativa da escola, no Brasil, é obscurecida pela complexidade do momento político e cultural em que vivemos, cuja crise faz prevalecer manifestações conformistas de negação do caráter histórico da escola. Mas o reconhecimento desse aspecto deve ser entendido como um primeiro desafio que se antepõe a quem analisa a contemporaneidade da escola, pois exige a derrubada de alguns preconceitos, íntimos e familiares à cultura dominante.

Por exemplo: que a escola profissionalizante se destina "às classes instrumentais"; e a "escola clássica às classes dominantes e intelectuais". Esses dois preconceitos, em particular, são manifestações de conformismo, cuja superação encontra seu locus no debate sobre a possibilidade de uma escola unitária, onde "a fase do Liceu [da educação fundamental] deve ser concebida como a fase transitória mais importante, na qual a escola tende a criar os valores fundamentais...autodisciplina intelectual e autonomia moral necessárias para posterior especialização, seja de caráter

intelectual (estudos universitários) seja de caráter imediatamente prático-produtivo (indústria, organização do comércio, burocracia, etc.) (Gramsci, op. cit.:483/486).

Ao se reconhecer essa possibilidade - a possibilidade da filosofia, da ciência e dos métodos científicos serem transmitidos ao longo de toda formação escolar e não apenas nas instituições universitárias - a escola pode recuperar sua dimensão crítica, de instituição defasada, prospectivamente, perante as relações sociais presentes.

Ocorre que a política educacional do nosso País, como de muitos outros, vive uma crise, já constatada por estudiosos da educação. Uma crise que leva ao retardamento do ingresso do estudante, tecnicamente formado, no mercado formal de trabalho (Heinz,1987); ao prolongamento de vínculos empregatícios temporários, envolvendo predominantemente jovens (Waldinger & Bailey, 1985). Uma crise que é orgânica na medida em que não aponta "a direção geral de uma política de formação de modernos quadros intelectuais..."(Gramsci, op. cit.:1531).¹³

Ao analisarmos os diferentes processos de formação cultural para o trabalho, devemos ter presente o caráter formativo do ensino. Esse caráter é dado, em primeiro plano, pela política de financiamento que se encontra na origem de cada instituição de ensino. É necessária essa ponderação preliminar para se compreender porque a Polícia Militar vive de subvenções, que confirmam seu caráter de instituição filantrópica e assistencial. Da mesma forma que para a compreensão do SENAI como estrutura corporativa-patronal de formação sustentando-se do recolhimento de um percentual do faturamento de grandes empresas, regulamentado em lei federal, destinado para a implantação de escolas profissionalizantes e para a realização de convênios com empresas privadas, órgãos públicos ou instituições assistenciais.

¹³Referimo-nos a Heinz, Walter R. (1987) "The transition from school to work in crisis: coping with threatening unemployment". In: Journal of adolescent research, vol. 2, pp. 127/141. Desse mesmo autor é o interessante ensaio "Youth and Labour Markets: promises of comparative research on transition processes".In: Ashton, David and Lowe, Graham (eds): Making Their Way: School to work transitions in Britain and Canada. London/Toronto, 1989, pp. 2/9. É dele a afirmação de que "a divisão do trabalho e os projetos de emprego são influenciados pela via de acesso específica através da qual a juventude é orientada ao trabalho...dependentes da articulação entre tradições culturais e a rede institucional que definem a importância da escolaridade, do treinamento vocacional ou a experiência profissional para se ir em frente".(citado da página 3).Como a Waldinger, Roger & Mailey, Thomas (1985)"The youth employment problem in the world city". In: Social Policy, New York, vol. 16/1, summer.

Com suas peculiaridades, o mesmo se realiza com o CIEE - Centro de Integração Empresa Escola - que vive de subvenções de empresas carentes de estagiários, que, para reduzirem os custos previdenciários da força de trabalho contratada, arregimentam estudantes de escolas profissionalizantes, para cumprimento dos requisitos escolares, curriculares e promoverem sua expansão, com um discurso ideológico de assistirem à população adolescente carente, em idade de profissionalização.

Num segundo momento, esse caráter é dado pelo regime de trabalho dos educadores: professores, instrutores, orientadores educacionais, assistentes sociais, entre outros. Pois, como a política de financiamento institucional e controle institucional, esse regime de trabalho acaba determinando aspectos significativos do aprendizado profissional legalizado.

A razão de ser, ideológica, de cada instituição encontra-se em seu passado e presente. No passado, por exemplo, a determinação política que levou ao surgimento da Polícia Mirim, como no presente, seu significado ideológico. Veremos que a Polícia Mirim de Ribeirão Preto surgiu como alternativa assistencialista ao recolhimento de crianças indigentes e, hoje, pode se tornar mediação de realização do americanismo rotariano.

O SENAI teve sua origem no corporativismo sindical getulista, de qualificação de força de trabalho industrial, enquanto o CIEE surge como agência corporativa patronal de respaldo a pequenas e médias empresas, na aurora do regime militar de 1964, intermediando a realização de objetivos recíprocos e, sob a forma securitária.

Ao fazer predominar concepções corporativas de formação profissional, existindo para promover "a educação geral do homem, partindo-se do adolescente até chegar-se à idade da escolha profissional", as instituições de ensino se dissociam do processo de formação integral dos indivíduos e se transformam em escola "de tipo profissional, preocupada com os interesses práticos imediatos" que não coincidem com os objetivos da formação cultural <<desinteressada>>". (Gramsci, op. cit.:501). A escola parece perder de vista seu objetivo maior, quando se associa a projetos corporativos - passados e presentes - por exemplo, no contexto do SENAI ou do CIEE, ou no horizonte assistencialistas do Rotary Club, que inspira o atual movimento do patrulheirismo mirim.

Mesmo reconhecendo-se essa dissociação fica por se revelar e explicar a natureza do processo, aparentemente democrático, de que se revestem iniciativas

voltadas à formação técnica profissionalizante. Sob esse ponto de vista pseudo-democratizante, encontramos manifestações ideológicas a favor da "abertura de oportunidades" de formação técnica profissional, como iniciativa "superior", "mais realistas" a se abrir espaços de formação filosófica e científica, para que as classes subalternas tenham acesso à universidade e à cidadania.

Ao se constatar que o desenvolvimento da formação cultural para o trabalho não é projeto prioritário das forças dominantes - para quem as novas gerações integrantes de todas as classes não necessitam adquirir, indiscriminadamente, capacidade diretiva de processos governamentais e não-governamentais - devemos ultrapassar o plano da constatação dos limites presentes dessas classes dominantes, para tornarmos explícito o caráter da escola técnica, de nível médio que, dificilmente, é reconhecida em suas funções pedagógicas.

Essa escola técnica tanto pode aparecer como centro de formação "que conduza o jovem à escolha profissional, formando-o, nesse tempo, como homem capaz de pensar, de estudar, de dirigir ou de controlar quem dirige", como pode eternizar as condições de subalternidade (Gramsci: op. cit, ibidem).

A crítica gramsciana à concepção dominante de escola profissionalizante deve-se ao fato de que ela rejeita, implicitamente, a possibilidade de cada cidadão exercer, um dia, funções diretivas no Estado. Gramsci defende que se projete a escola unitária, que corresponde ao período "da escola elementar e média, reordenada, nos seus conteúdos e métodos de ensino, como na disposição dos vários graus da carreira escolar". A escola como "colégio", "como vida coletiva diurna e noturna, liberada da atual forma de disciplina hipócrita e mecânica". Escola onde o estudo "deve ser realizado coletivamente, com a assistência do professor e dos melhores alunos, mesmo nas horas de exercitar-se a aplicação, chamada individual, etc." (Gramsci: op. cit., 1535/36).

A escola formadora para a cidadania, de Gramsci, seria a escola criativa, não a dos inventores e dos descobridores, mas de desenvolvimento "de um método de pesquisa e de conhecimento, e não um programa pré-determinado com obrigatoriedade de originalidade e de inovações a todo custo". Essa escola é a que desenvolveria a maturidade intelectual que é esteio de descobertas de novos conhecimentos. Escola que, antes de tudo, permitiria uma nova relação entre intelectuais e trabalhadores industriais em toda a sociedade. (Gramsci: op. cit., 1537).

Se na conjuntura política de nossos dias essa perspectiva não se faz dominante, devemos observar que há iniciativas que caminham nessa direção, a seu modo, e que

transcendem políticas governamentais expressas pelos tradicionais projetos de ampliação da rede física do ensino básico e profissionalizante do País. Trata-se da prática de formação dos educadores.

A educação do educador: todo educador "faz" teoria e prática

Pouco, ou quase nada, é contado nas escolas das lutas populares, ou mais particularmente a resistência das classes subalternas, culturalmente diferenciadas. Sem se falar no silêncio pactuado da maioria dos educadores, sobre a resistência de categorias sociais contemporâneas, como os jovens, mulheres, migrantes sem-terras, ou de grupos étnicos culturais como negros, japoneses, judeus, entre outros.

Essas considerações se confirmam através da crítica à educação formal cotidiana, realizada por educadores sobre o processo de sua própria formação, levada a cabo pelo Grupo de Formação da Rede Municipal de Ensino da capital do Estado de São Paulo, no ano de 1989. Nesse trabalho são indicados obstáculos à prática da formação escolar democrática, em que as raízes culturais nacionais e populares brasileiras naturalmente brotariam. O grupo em questão tomou, como princípio, um pressuposto pouco comum na história recente da educação, em nosso País: "todo educador faz teoria e prática". Daí por que colocam como exigência "romper com a anestesia da consciência alienada de si, do outro e da realidade [como] o desafio que no trabalho com pequenos grupos tem a possibilidade de ser enfrentado". (Marinho e outras, 1990: 9).¹⁴

No contexto do desenvolvimento da escola pública, da rede básica de ensino, na capital de São Paulo, a idéia do grupo de formação foi, como disseram, "retomar a sua história", despertando a consciência de quem educa. Além disso, pretenderam favorecer a "construção coletiva do conhecimento, a socialização do heterogêneo, a possibilidade de romper com posturas cristalizadas". Só esse projeto político e cultural, assumido como dimensão de uma prática pedagógica inovadora bastaria para considerarmos esse esforço da maior relevância. Mas, essa nova política pedagógica foi além.

Seus idealizadores buscaram recuperar a dimensão da individualidade histórica na formação da pessoa. A pessoa foi considerada referência imediata para o entendimento da relação pedagógica, tanto da parte dos professores quanto dos alunos.

¹⁴ Essa experiência é relatada em Marinho, América dos A.C, Silva, Ana Cristina R. e outras (1990) "Cadernos de Formação". São Paulo, Para Todos.

Ao se pensar o processo de escolarização e de profissionalização associado ao de aprendizado profissional, como ao de treinamento e estágio profissionalizante, a escolarização proposta recuperaria a potencialidade de reviver as bases culturais da formação da individualidade.

A reconstrução crítica da história pessoal, isto é, a sua realização distante do senso comum, em direção ao bom senso, alicerçaria a base para uma autonomia do aprendiz, do treinando e do estagiário perante o processo de formação da consciência subalternizada, que se realiza no interior das escolas e empresas, e que vinculam jovens a concepções e estratégias de produção de bens e serviços pré-definidos.

A realização, em grupo, dessas reflexões críticas permitiria um distanciamento de práticas subjetivistas, muito frequentes no universo do conformismo e de algumas manifestações idealistas humanistas. Aliados a concepções pedagógicas lastreadas em Antonio Gramsci, A.R. Luria, L.S. Vygotsky e Agnes Heller, entre outros, traziam a certeza de um novo projeto educacional, que seria revigorado por autores brasileiros e latino-americanos que tomaram a praxis como referência de suas reflexões como: Paulo Freire, Madalena Freire Weffort, Emilia Ferreiro, entre outros.

A nova política pedagógica implicava uma verificação: da possibilidade do aprendizado, do treinamento e do estágio profissionalizante terem como critério de sua realização a participação dos formandos em grupos de avaliação do próprio processo de profissionalização, nos locais de trabalho, onde ele se daria. Pois a construção do grupo, num processo de formação, seja escolar ou profissional, traz a possibilidade de reflexão da própria produção coletiva do conhecimento, superando alternativas onde ele emerge de forma fragmentada.

A constituição desses grupos de formação possibilitaria enfrentar um segundo desafio aos que se dispusessem pensar a profissionalização de novos trabalhadores: considerar, com os autores citados, esses grupos de formação como uma superação - no texto os autores se referem a "avanço" - de cursos de treinamentos "porque [esse grupos] possibilitam um mergulho no cotidiano, na prática do dia-a-dia, nas crenças, preconceitos e ideologias que povoam o senso comum". E se considerarmos esse "mergulho", como se realizando na perspectiva de formação do senso crítico, ele traria a

possibilidade de provocar uma alteração substancial da consciência prática dos formandos. (Marinho e outras, op. cit.:33).¹⁵

Essas educadoras indicam o desafio maior como sendo "a transformação da prática" pedagógica. O que não significa, necessariamente, a busca de realização desse processo pedagógico de forma integrada a um movimento político de emancipação das classes subalternas. Transformação da prática pedagógica, nesse sentido, não guarda antagonismo imediato com a necessidade de aprendizado, treinamento e estágio presentes no universo da produção de bens e serviços. É por isso que foi factível pensá-la como alternativa democratizante, no interior das unidades produtivas instaladas no País. Democratizante das relações na produção.

Seria, assim, no quadro de uma praxis transformadora, de redefinição das práticas pedagógicas, que assistiríamos à emergência de uma nova escola, que participaria, desde o princípio, da crítica à situação de subalternidade em que se encontra a maioria da população trabalhadora de nossa sociedade, a partir da reconceituação da escola realizada pela intelectualidade representativa das distintas classes sociais - dominantes e subalternas. Não por organismos estatais.

Não concebemos, por isso, a possibilidade de se realizar uma análise do fenômeno da formação profissional dissociada da praxis formadora das relações sociais, eminentemente política, que se expressa pela diversidade das práticas profissionalizantes que se aproximam, que se assemelham a modalidades do trabalho artesanal, realizado em períodos históricos anteriores à universalização das práticas capitalistas de produção: artesanato, horta comunitária, entre outras. Configuram contradições do desenvolvimento das relações sociais de produção.¹⁶

¹⁵ As questões relativas à formação da consciência prática tratamos mais adiante, a partir das reflexões de Adam Schaff(1969) e da obra de Antonio Gramsci sobre sua relação com consenso passivo e o consenso ativo.

¹⁶ Para Gramsci, essa dissociação, da praxis, das práticas pedagógicas institucionalizadas tem a marca da mentalidade sectária, que ele chamou de "esperantismo filosófico ... radicado na concepção positivista e naturalista; a <<sociologia>> [certamente a positivista] é dessa maneira o maior produto de uma tal mentalidade. Assim, como a tendência à <<classificação>> abstrata, ao metodologismo e à lógica formal". Citado de Gramsci, Antonio, (1977) "Quaderni del carcere". Torino, Einaudi, Q.II, pp. 1467).

A teoria do capital humano e as políticas de Recursos Humanos no Brasil: o Laborint'91.

A formulação de políticas voltadas ao aprimoramento profissional dos trabalhadores é um dos aspectos do processo da "guerra de posição" travada pelas classes dominantes. Assim, devemos considerar relevante as mobilizações das grandes empresas transnacionais, ou mesmo brasileiras, com vistas a promoverem distintos "modos de reestruturação passiva do próprio capitalismo", como se deu, por exemplo, através do congresso denominado Laborint'91. (Buci-Glucksmann:1978, 135)

A "qualificação no trabalho", projetada em nosso País, se realiza de tal modo que não supera a desconexão crescente entre políticas profissionalizantes e políticas de geração de emprego.

Ao debatermos os aspectos da teoria do "capital humano" que fundamenta a maioria das práticas de gerência empresariais de "Recursos Humanos", devemos levar em conta essa particularidade: quanto mais o processo de formação da força de trabalho se afasta da possibilidade de incorporação imediata dos trabalhadores em atividade produtiva, menos esse processo de formação significa qualificação. Porque esse processo não é politizado, no sentido de resultar de práticas de negociação política, sequer corporativas-sindicais. Os empresários não associam suas políticas de RH às premissas da Organização Internacional do Trabalho, não buscam proximidade com o governo federal constituído, através dos ministérios da Educação e do Trabalho, não estimulam debates entre representantes de empresários e trabalhadores no conselho nacional do SENAI e não se sensibilizam com a presença dos sindicatos de trabalhadores das bases onde instalam suas plantas fabris.¹⁷

Parece-nos, por isso, ser esse o maior desafio político prático, contemporâneo, que se coloca às agências profissionalizantes, como o movimento sindical de trabalhadores, no contexto da reestruturação passiva da capacidade produtiva industrial instalada no País: debater políticas diferenciadas de emprego, segundo idade, sexo, origem social, entre outros aspectos.

¹⁷ É distinta a posição de outros países latino-americanos com referência à disposição política dos empresários em debater as demandas oriundas das classes trabalhadoras, como se evidenciou no congresso Laborint'91, quando ministros de estados do Trabalho, como o peruano colocaram como imperativo a consideração do atributo de empregador a todos os proprietários de unidades produtivas. Confira em Laborint'91(1992).

Se a condição de assalariado surge, em nossos dias, mediada por instituições como a escola, o assalariamento deve ser considerado, também, um exercício pedagógico de assimilação de uma força produtiva a uma organização empresarial. Conseqüentemente, a forma assalariada de realização do trabalho deve ser entendida, também, através da subordinação do trabalhador a estratégias empresariais.

Essa constatação leva alguns autores a propor o estudo do "status" particular da relação social de venda e compra da força de trabalho. Por várias razões, dentre elas a apresentada por Lautier e Tortajada (1978), para quem se admite "que o assalariado... é assimilado a um capitalista". Que o assalariado que não "possue outra mercadoria à venda" [é] coibido a vender sua força de trabalho" (Lautier/Tortajada, 1978:77).

Se os indivíduos vivem hoje um processo de escolarização, que se completa no envolvimento crescente da população jovem na reprodução dessa força de trabalho e do processo de sua assimilação a relações capitalistas de produção, o conceito de força de trabalho supera o horizonte teórico do "capital humano", como dos "recursos humanos".

Lautier e Tortajada reforçam essa tese ao destacarem, oportunamente, que a construção do conceito de valor é anterior ao de força de trabalho, mas esse último permite entender a metamorfose dos indivíduos em mercadoria peculiar. E como forma particular de manifestação das relações capital/trabalho, o conceito força de trabalho "fundamenta... a existência de um outro conceito central, da teoria marxista, que é o de mais-valia", na medida em que "seu valor de uso aparece como fundamento de valor". (Lautier/Tortajada, op. cit.:81/82).

Sua peculiaridade encontra-se, ainda, no fato de essa mercadoria se constituir, ao longo de um tempo de aquisição de conhecimento, revestida de um "custo de aquisição". Para nós um aspecto marcante a se investigar será a concepção de tempo e custo que distintas organizações empresariais fazem desse processo.¹⁸

Ao destacar que essa mais-valia não é resultado de processos exteriores à produção, esses autores reiteram que ela "só pode ser uma característica por tudo social...de fato a existência da mais-valia é o produto da existência da força de trabalho". E o momento social marcante da relação social formadora da força trabalho é o de subordinação da dimensão social, abstrata, do trabalho ao trabalho concreto, por ser

¹⁸ Confira em LAUTIER, Bruno e TORTAJADA, Ramon (1978) "École, force de travail et salariat: matériaux pour une critique de l'économie de l'éducation". Paris, Presses Universitaires de Grenoble/ François Maspero. particularmente, páginas 86 a 89.

somente dessa maneira que se concretiza o uso da força de trabalho como mercadoria (Lautier/Tortajada: op.cit.,88).

Estamos falando, a todo instante, de um processo que se concentra, predominantemente, junto a uma população cuja única mercadoria que se apresenta à disposição do grupo do qual se originam é sua própria força de trabalho. Daí ser importante historiar o processo de constituição da força de trabalho, como mediação histórica e conceitual para viabilizar o estudo da formação de grupos de indivíduos particulares - adolescentes e jovens, por exemplo - à condição histórica de reprodução de suas classes de origem, na sociedade brasileira.

Uma questão metodológica se coloca e abre a possibilidade de ingressarmos no debate de algumas concepções dominantes de gerência de Recursos Humanos, presentes em nosso País. O conceito de força de trabalho não permite a identidade das partes constitutivas da relação capital/trabalho: não permite a identificação "do estatuto do capitalista e do trabalhador [como se] um e outro [fossem] possuidores de mais-valia". Essa aproximação é tentada pela teoria do Capital Humano, mas se frustra, teoricamente, pois, "ao aceitar-se a identificação estrita da força de trabalho a outras mercadorias, somos conduzidos a negar a existência do capitalismo na medida em que os vendedores da força de trabalho, do mesmo modo que os compradores, são capitalistas". (Lautier, Tortajada, op. cit.:95).

Lautier e Tortajada querem distinguir, corretamente, o caráter histórico da formação da mercadoria força de trabalho: da força de trabalho como produtora de mais-valia, permitindo distinguir o trabalhador dos demais meios de produção.

Finalmente é necessário destacar um aspecto da força de trabalho, para passarmos à análise de algumas formulações no terreno da teoria dos Recursos Humanos. Se a força de trabalho guarda essa particularidade de agregar um valor novo aos valores dos produtos que opera, esse valor vem de fora do processo técnico imediato de produção. Vem do processo histórico de formação da própria força de trabalho. Caso contrário, "se a força de trabalho fosse <<interior>> ao processo de produção capitalista, [constituída no interior das unidades produtivas] ela apareceria estritamente idêntica, ...às outras mercadorias". (Lautier, Tortajada,op. cit: 101).

A negação dessa tese é, exatamente, o núcleo da ideologia abraçada pelos gerentes de Recursos Humanos. Eles querem fazer valer o argumento de que esses "recursos humanos" - os trabalhadores contratados pelas empresas, ou mesmo aqueles apenas treinados por elas - pelo fato de serem organizados pelas gerências das empresas

capitalistas, e pelo fato de serem comandados nos distintos níveis de chefia presentes, são formados - não treinados - no universo da empresa privada. Essa apreciação ideológica é fundamento da doutrina dos gerentes de Recursos Humanos que, na prática, voltam-se ao esforço da privatização do processo de formação profissional, para o exercício cotidiano da hegemonia, para além da privatização do uso da força de trabalho. Tratamos deste aspecto a seguir.

Duas premissas de uma política de Recursos Humanos.

No Brasil a controvérsia em torno das estratégias empresariais de produção e prestação de serviços e as políticas de formação de trabalhadores se situa em dois níveis articulados: da conjuntura brasileira e da conjuntura internacional, em particular a latino-americana.

Empresas transnacionais se organizaram para trazer ao País o seu entendimento sobre as relações capital/trabalho para a América Latina, em particular para os países do chamado Cone Sul, num Fórum que denominaram Laborint'91.

Nesse encontro, que tratou de concepções de relacionamento de gerências de Recursos Humanos com o movimento sindical de trabalhadores, parlamentares brasileiros marcaram sua presença, associando esse debate ao processo legislativo constituinte, que buscou reordenar as relações capital/trabalho. Esses parlamentares reconheceram, nos anos setenta, o deslocamento do "eixo da vida sindical e da demanda operária... para a empresa privada e, mais do que isto, ... para a grande empresa, em geral multinacional". Consideraram como dado de realidade as estreitas articulações entre a Igreja católica, o movimento sindical, em particular da região do ABCD, no estado de São Paulo e a intelectualidade, de onde surgiu o Partido dos Trabalhadores, no ano de 1982.¹⁹

Relembaram a formação do consenso em torno da liberdade sindical no processo constituinte de 1988. Afirmaram ter idealizado "um sistema pelo qual houvesse competição entre os sindicatos, que eles pudessem criar e fazer campanhas de

¹⁹ Cardoso, Fernando Henrique (1992) "Reformulação partidária no Brasil e a luta sindical". In: Laborint'91: International Conference on Trade Unionism - a busca de novos caminhos nas relações de trabalho. São Paulo, ABRH, p. 183.

associação e, se crescessem mais, assumiriam o controle..." do movimento. (Cardoso, op.cit.:184/185).

Concluíram no entanto, que a nova Constituição derivada do processo de 1988 criou: "um carnaval sindical, que serve para tudo quanto é gosto, sem que o pensamento brasileiro tivesse se debruçado, um só instante, mais devagar, para verificar o monstro que estávamos criando", a despeito de se ter alcançado um perfil, segundo ele, modernizante das relações capital/trabalho, com o fim da obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical. Mesmo que essa eliminação tenha sido aprovada para se realizar por etapas. (Cardoso, op. cit.:idem).

A posição do então senador Fernando Henrique Cardoso, posteriormente presidente da República, continha uma proposta política: "dependerá...[do] movimento que leva ao pluralismo nos sindicatos" o encontro entre os partidos e os sindicatos. Para que o pluralismo sindical, como premissa da social-democracia, pudesse compor as bases de uma efetiva política de Recursos Humanos nas empresas brasileiras. (Cardoso:op. cit., 185/186)

Empresários conservadores não pensavam assim. Adeptos da concepção do trabalho como "capital humano" eram certos, ao afirmar: "é preciso que haja liberdade de trabalho, que a força de trabalho seja considerada uma mercadoria e que os trabalhadores possam negociar as condições de sua venda". Por isso, "cumpre que...aceitem a legitimidade do lucro". E além disso, "os sindicatos para garantir sua sobrevivência, devem ser anti-patronais, mas não anti-capitalistas", pois "o limite do poder sindical, é a sobrevivência da empresa e da economia de mercado".²⁰

O governante deve ser criticado quando "insiste em ser o principal ator", ou quando "a burocracia insiste em impor a sua condição e evitar que haja liberdade de negociação entre as partes...porque existe esta estrutura de poder oligárquico centralizado e corrupto no Brasil". Por isso, a classe governante não deve ser poupada ao pretender acumular através da política e do Estado. É, novamente, um constituinte que lembra um voto significativo para a consolidação de uma política de Recursos Humanos, contra a manutenção do imposto sindical, como contra a unicidade sindical.

²⁰ Domingos, Guilherme Afif (1992) " Reformulação político-partidária no Brasil e a luta sindical". In: Laborint'91.... Op. cit. p. 191.

Contra ainda a "outra excrescência do nosso sistema, que é o juiz classista". (Domingos, op.cit: 191/193).

A intelectualidade conservadora militante se lança a julgamentos pouco fundamentados de momentos da história do País, pois sabe ser sempre julgada: "para derrubar o regime montado a partir de 1930, serão necessários vários movimentos na sociedade plural brasileira. Para tentar quebrar a hegemonia deste sistema". De São Paulo, centro articulador do empresariado monopolista brasileiro, "centro mais desenvolvido do Brasil...deve sair um movimento que deixe de lado as ideologias, deixe de lado o conceito de direita e de esquerda, e que coloque qual é o modelo do século vinte e um". (Domingos, idem).

Se os partidos políticos, os sindicatos, as direções de empresas, as igrejas são organizações integrantes do horizonte político na conjuntura brasileira e, por isso, consideradas pelos formuladores das políticas de Recursos Humanos das grandes empresas monopolistas, como por seus críticos, deve-se registrar a impossibilidade de se interpretar o processo de formação/expropriação da força de trabalho como sendo de natureza exclusivamente econômica. Em consequência se impõe a investigação do sentido político e cultural que os processos de formação para o trabalho têm para essas organizações não governamentais, denominadas nos dias de hoje como "novos sujeitos emergentes", em particular os sindicatos de trabalhadores.

Em síntese, a política de formação para o trabalho é pauta das gerências de Recursos Humanos e seus representantes se constituem, conseqüentemente, em fontes primárias de investigação desse processo, para que se compreenda o sentido patronal do envolvimento de jovens nas práticas de formação profissional, que se distingue de outro horizonte, como o de formação para a cidadania.

Para nós, essa é uma distinção conceitual, pois formação para o trabalho não a entendemos como mero adestramento.

Formação e cidadania

Vimos como a prática da formação profissional é uma prática presente, que só pode se concretizar a partir do capitalismo, quando o tempo do trabalho passa a ser concebido e realizado sob a lógica do capital. Dentro da universalidade, formação profissional é a realização de uma das potencialidades desse sistema, que processa,

permanentemente, a padronização de formas de transformação da força de trabalho em mercadoria.

Em consequência, no interior do processo produtivo capitalista, o desenvolvimento da praxis formadora do capital se dá através do exercício da hegemonia dos detentores dos meios de produção sobre o trabalho, e daqueles que se formam para a prática de gerenciamento financeiro e administrativo dos investimentos produtivos.

Farinelli (1991), que trabalhou o conceito de formação como recurso necessário, essencial, do desenvolvimento econômico e social de uma dada sociedade, considera a formação um bem social a ser compartilhado, como potencialidade integrada ao conjunto das relações sociais de produção. Para ela isto significa que as instituições especializadas nas práticas de formação profissional e cultural para o trabalho, na verdade, nada mais fazem que se apropriar desse "bem social".

Assim, o caráter histórico das práticas de formação profissional metódica pode ser definido como prática de apropriação privada de uma força produtiva constituída coletivamente, numa formação social determinada. Essas práticas se objetivam, indiretamente, através da intervenção das agências de formação, nada mais sendo que agências de apropriação privada dessa potencialidade histórica.²¹

A formação profissional como capítulo da estratégia da política de Recursos Humanos de determinadas empresas tem esse caráter de exercício de uma intervenção política, sobre o conjunto da força de trabalho contratada, em cada empresa. As empresas constituem departamentos de Recursos Humanos, que são capazes de projetar uma intervenção política persistente junto aos trabalhadores que elas empregam. E, quando esses departamentos inexistem, é o proprietário da empresa que exerce essa função, ou ainda, um contador, ou um diretor administrativo, como poderemos observar no próximo capítulo.²²

Nessa ótica institucional, a cultura da formação profissional é a ideologia que se materializa no envolvimento dos trabalhadores assalariados, para a integração de novas tecnologias na produção, ou prestação de serviços, pois os <<meios de produção inteligentes>>, incorporados nas tecnologias, como na capacidade de cada trabalhador

²¹ Farinelli, Fiorenza, (1991) "Formazione e cittadinanza". In Revista Crítica Marxista, Roma, Riuniti, no 4-5, pp. 29-38.

²² Exemplos dessas empresas no Brasil são: a Autolatina, a Mercedes - Benz, a FEPASA, o Banco do Brasil, entre outras.

para o exercício de tarefas especializadas, tornam-se um recurso diretamente econômico.

A disputa pelo domínio das tecnologias de produção, as mais sofisticadas, entre transnacionais norte-americanas e européias, ambas enfrentando os grandes capitais japoneses, tem como alvo os "aparatos formativos que passam a ter responsabilidade não desprezível nas crises de competitividade do sistema produtivo" das transnacionais. (Farinelli, op. cit.:30)

Vale a pena, por isso, refletir sobre o processo de formação profissional, que para alguns autores vive suas crises: "se encontra em crise, evidente, perante a exigência da formação profissional contínua, o modelo seqüencial composto dos dois segmentos justapostos da formação de base e da formação profissional...; [que] estão por ser revisitadas tanto a fisionomia e os pilares da formação de base, como o papel e os conteúdos" das profissões envolvidas por esses desafios trazidos no contexto dessas disputas inter-monopolistas. (Farinelli, idem).

A esse reequacionamento dos conteúdos necessários ao adestramento de trabalhadores e à realização da produção altamente competitiva corresponde um desafio, qual seja: de se processar uma grande transformação das "culturas formadoras". Ou seja, os centros de formação profissional instalados nas grandes unidades industriais poderiam se transformar, nesse raciocínio, em bases exemplares para a realização de reflexões pedagógicas e centro difusor de novas estratégias de incorporação da força de trabalho ao processo produtivo presente.

No entanto, esses centros refletem hoje uma posição defensiva das empresas perante a crise econômica e social brasileira. Defensiva, por não se pretenderem exemplares, na prática da difusão dessas experiências, seja perante o Estado ou mesmo perante os sindicatos de trabalhadores das categorias vinculadas às unidades produtivas e, tampouco, diante das instituições públicas e privadas voltadas ao ensino regular das novas gerações de trabalhadores. Na análise das práticas do centro de formação que estudamos, essa posição se evidencia.

A cultura formativa aqui indicada se contrapõe à perspectiva dominante da cultura corporativa, tratada por autores como o *ethos* de uma empresa e por essa mesma razão fonte de seu sucesso e equilíbrio.²³

Adotamos a conceituação de Farinelli porque nos parece corresponder a esse contexto: "a formação profissional é uma condição de reforçamento subjetivo de uma força de trabalho, exposta ao risco de rápida obsolescência de seu próprio saber; é instrumento de defesa contra o terremoto da reestruturação tecnológica e organizativa; é qualidade essencial para os trabalhadores, envolvidos no processo de expulsão e de mobilidade externa" (Farinelli: op.cit., 31)²⁴

Farinelli nos pergunta, então: qual pode ser, agora, a referência teórica que melhor sustenta novas políticas formativas da parte da esquerda? A formação pode ser entendida, sem dúvida, como um direito civil constituído, que se traduz em direito à instrução elementar. Mas pode ser, também, pensada como direito universal. Para os jovens, a formação pode ser concebida para além de um direito estrito de cada cidadão, de "lubrificação social". Ela pode ser pensada como um aspecto marcante das lutas políticas dos grupos organizados em busca de sua realização, isto é, de sua emancipação associada à emancipação de todos os trabalhadores.

Pode parecer um contrasenso que as instituições formadoras de base, ou profissionalizantes, não facultem a realização de uma praxis transformadora. Mas se retornarmos à concepção inicial de formação, como uma potencialidade histórica coletiva apropriada privadamente, seja por órgãos públicos ou empresas de direito privado, compreenderemos que só o exercício da crítica a todas essas práticas institucionalizadas é que permitirá vislumbrar a formação de uma consciência

23 Confira em Kotter, John P. & Heskett, James L. (1994) "A cultura corporativa e o desempenho empresarial: tradução Barbara Theoto Lambert. São Paulo, Makron Books.

24 Uma peculiaridade dessa cultura formativa é que ela, dificilmente atinge os trabalhadores adultos: "como se nota, a cultura da formação... não produziu na Itália possibilidades de formação abertas aos trabalhadores adultos, restando aos sindicatos debaterem, entre outros problemas inquietantes, a "reconversão profissional dos trabalhadores expulsos". (Farinelli, op. cit: 31). Esse raciocínio nos leva a crer que os trabalhadores, quando dispensados das grandes empresas que realizam investimentos nas áreas de formação profissional, não vislumbram integração profissional, imediata ou futura, em empresas de mesmo porte. Mas essa é uma questão secundária no conjunto de nossas indagações.

emancipadora, não mais prática imediata, nem tampouco como expressão da hegemonia que produz o consenso ativo ou passivo.

Essa questão e outras dirigimo-las aos sindicatos de trabalhadores bancários e metalúrgicos, indagando sobre seu entendimento político quanto a perspectivas de formação profissional de distintas categorias profissionais, tematizada no capítulo IV.

Nesse processo é necessário indagar sob a legitimidade política dos foros constituídos de representantes do patronato, dos trabalhadores e do Poder Executivo e suas possibilidades práticas de propiciar a construção de um consenso ativo com vistas à emancipação dos trabalhadores da sua condição de subalternidade. Indagamos se a prática hoje consagrada, internacionalmente, como os foros tripartites, propostos no interior da Organização Internacional do Trabalho, vem ao encontro dessa perspectiva emancipadora.²⁵

De momento, pode-se imaginar a necessidade que os sindicatos dos trabalhadores têm de atuar, permanentemente, junto às gerências de Recursos Humanos, para que as práticas de formação profissional sejam colocadas diante de ideários presentes nos movimentos de suas categorias, empregadas pelas empresas nacionais ou transnacionais, instaladas em nosso País.

É nesse contexto que se torna relevante o estudo das concepções de sindicatos sobre formação profissional de jovens trabalhadores, como mediação para se compreender a dialética entre subjetividade imediata - em que se realiza a formação cultural para o trabalho - e a subjetividade histórica de jovens - em que se viabiliza o encontro desses com os demais trabalhadores, na perspectiva da emancipação de toda a sociedade.²⁶

²⁵ Uma dessas práticas exemplares, digna de registro, ocorreu no município de Sertãozinho, nordeste do estado de São Paulo, em setembro de 1991, quando representantes de centros empresariais daquele município como de Ribeirão Preto, sindicatos de trabalhadores, associações responsáveis por formação de adolescentes para o trabalho, e de defesa dos direitos da infância, além de representantes do Ministério Público e da Organização Internacional do Trabalho, reuniram-se para tratar da crise brasileira e perspectivas de formação profissional de jovens e adolescentes.

²⁶ Os jovens foram conceituados, também, como uma categoria sócio-profissional como o fez de Germe, J.F.(1981) "Instabilité, precarité et transformation de l'emploi". In: Critique de Economie Politique. Paris, Nouvelle Serie, no. 15/16, pp. 53-91. Lá o autor se refere ao fato dos temas como "mercado local de trabalho, desemprego, organização do trabalho, política de mão-de-obra das empresas...", no contexto da teoria da segmentação do mercado de trabalho, se referirem, também, a "grandes categorias: mulheres, jovens, estrangeiros".(pp.53). Essas categorias sócio-profissionais

A menoridade e a dívida social

Autores que conviveram na conturbada época da FEBEM, instituição que exercia a tutela da menoridade por mandado judicial, e que se voltaram para a compreensão da existência dos meninos e meninas de rua chegaram a sínteses significativas sobre a menoridade. Por exemplo, Emir Sader assim se expressou: "a <<questão do menor>> ou o <<problema do menor>> ou ainda, como querem outros o <<problema da família>> se reduz, na verdade, ao problema da sociedade (sem aspas)". (Bierrenbach:1987, 34).

E o "problema da sociedade" não é deixar de identificar a dramática condição da infância e pré-adolescência, mas o de não associá-la aos desafios da construção da cidadania, tomando-se por referência os direitos dos cidadãos à sua formação integral no próprio universo do trabalho. Como o próprio Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu capítulo V, Art.60, afirma, é "proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz". Sim, mas a condição de aprendiz, se não for projetada pedagogicamente, faz com que essa determinação legal seja o objeto da maior controvérsia sobre o significado da cidadania da infância perante a sociedade que é "o problema".

Por essa razão trataremos adiante de duas ordens de motivações. A primeira é teórica, voltada à discussão da significação presente de uma categoria, que transita entre três denominações, a saber: menor, adolescente e jovem.²⁷

A segunda é histórica, buscando aprofundar aspectos da formação de jovens, como parcela da força de trabalho gerada no contexto do desenvolvimento do capitalismo brasileiro.

Desde meados da década de oitenta, as instituições públicas e privadas, de assistência à infância, entraram em crise. Intensificou-se o debate sobre a menoridade e

sofrem, de forma diferenciada, os impactos das políticas de emprego, dentre elas a da expansão do emprego temporário, considerado na Europa como uma forma precária de emprego.(idem:68 e segs.).

²⁷ Empregamos o conceito de categoria sócio-cultural para definir os grupos jovens que são diferenciados na sociedade pela sua idade, valores culturais e que não possuem relação imediata com o processo social de produção material, onde a não integração a esse processo marca o caráter cultural de sua inserção nas relações sociais de produção.

as formas de tutela das crianças, chamadas carentes. Naquela época, era mínima a possibilidade de as escolas da rede pública e formal de ensino absorverem toda a infância desassistida em sua cidadania.

Já eram passados vinte anos da criação da FUNABEM - Fundação Nacional do Bem Estar do Menor - que tinha por objetivo "formular a Política Nacional do Bem-Estar do Menor...responsável por estudos, planejamento, apoio técnico e financeiro a instituições que executam o trabalho com crianças e jovens menores de dezoito anos, em vias de marginalização e, progressivamente, afastados de um <<processo normal de desenvolvimento e promoção humana, até a condição de desassistência ou abandono, exploração ou conduta anti-social>> conforme definição do documento Política Nacional do Bem-Estar do Menor em Ação, de dezembro de 1973".²⁸

Nesse tempo, o menor era definido pelas instituições assistenciais como a criança e o jovem até os dezoito anos de idade. Essa era a população objeto de intervenção e estudo da FUNABEM, como da FEBEM-SP, criada a 26 de abril de 1974, quando a antiga Fundação Paulista de Promoção Social do Menor sofreu mudança de nome e de conteúdo assistencial. O mais importante dessa referência é que a FEBEM reconhecia a situação de risco da integridade de crianças e de jovens perante um possível processo de sua marginalização, que se poderia apresentar sob a forma de abandono, de desassistência, de conduta anti-social e mesmo de exploração - particularmente a sexual.²⁹

A criança ou adolescente agredido por essas "circunstâncias" teria que ser protegido institucionalmente, desde que fosse identificada a incapacidade de a família

²⁸Citado de Figueiredo, Cyntia Petrocinio (1987) "A questão do menor: uma proposta democrática". In: Fogo no Pavilhão. São Paulo, Brasiliense, pp. 131.

²⁹O trabalho desenvolvido sob a coordenação do CBIA, pela UNICEF e pela FLACSO - Sede Acadêmica Brasil intitulado "O Trabalho e a Rua: crianças e adolescentes no Brasil urbano dos anos 80" vai além. Nele, seus coordenadores demarcam claramente sua posição crítica perante o período da existência da FEBEM: "O Código de Menores e a PNBEM [Política Nacional de Bem-Estar do Menor] começavam, assim, a perfilar junto com os demais ordenamentos do regime autoritário, como os atos de exceção, a Lei de Greve, a Lei de Segurança Nacional, a Lei de Imprensa e tantos outros instrumentos de controle da sociedade por parte do Estado". Citado de Costa, Antonio Carlos Gomes da, Kayayan, Agop e Fausto, Ayrton "Do avesso ao direito de menor a cidadão". In: Fausto, Ayrton e Cervini, Ruben (organizadores) (1991) O Trabalho e a Rua: crianças e adolescentes no Brasil urbano dos anos 80. São Paulo, UNICEF/FLACSO/ Cortez Editora, pp. 9.

assisti-lo nesses momentos. Com a extinção da FEBEM e o surgimento da Secretaria Estadual do Menor - gerenciadora desse processo de extinção - a responsabilidade das diretrizes de atendimento à menoridade em situação de risco - passiva ou ativa - ficou a cargo das prefeituras municipais, dos juizados da Infância e da Juventude, das promotorias da Infância e da Juventude de cada município sede dessas instituições. Em alguns casos, nos municípios onde a cidadania se encontra mais organizada e politizada, surgem os conselhos Tutelares, eleitos pelos munícipes, remunerados pelas administrações municipais e com mandato definido, dentro do qual devem se empenhar, em regime de dedicação exclusiva, no atendimento de crianças e adolescentes em situações de risco, como organismo auxiliar daqueles poderes.

A entrada em cena da cidadania da infância, do adolescente e da juventude se fez acompanhar de uma nova premissa, trazida de organismos internacionais: a dívida social. Essa, associada a índices de desenvolvimento social e humano, permite relativizar os indicadores econômicos, de renda per capita, de Produto Interno Bruto, entre outros.

É Faria(1991) que nos esclarece: "os resultados extremamente iníquos, heterogêneos e desiguais desse longo processo de desenvolvimento fizeram com que o País contraísse uma dívida social bastante pesada com os segmentos mais pobres da população...[e] isso se reflete de forma expressiva na situação social de sua população infantil e jovem: uma proporção significativa da população de pessoas com 19 anos ou menos (mais de 40% nas áreas urbanas e mais de 50% nas áreas rurais) vivia, em 1981, em domicílios cujas famílias percebiam menos de 1/2 salário-mínimo por pessoa".³⁰

Se dívida pública, dívida interna, dívida externa foram transformadas em conceitos pela ciência econômica, podemos avançar nessa premissa social apontada, para que se torne, também, um conceito, para ultrapassarmos o plano das formulações ideológicas, cotidianas, onde se afirma existir essa dívida, para se indicar que deve ser objeto de reflexão moral de entidades religiosas ou assistenciais.

A dívida social, para nós, será entendida como a impossibilidade objetiva, presente, de grupos formalmente categorizados - como crianças, adolescentes, jovens, idosos e deficientes, entre outros - realizarem os seus direitos de cidadãos, dada a incapacidade, objetiva e subjetiva, de instituições pública ou privadas realizarem sua função mediadora, para que essas categorias se beneficiem dos serviços - públicos e

³⁰Faria, Vilmar E. (1991) "A Montanha e a Pedra: os limites da política social brasileira e os problemas da infância e da juventude". IN: Fausto, Ayrton e Cervini, Rubens, op. cit. pp.198.

privados - presentes numa dada sociedade. A dívida social, como incapacidade presente de se exercer cidadania.

O conceito de dívida social permite, dessa maneira, desmistificar concepções de desenvolvimento que tomam com exclusividade a produção material como referência. Ele traz a nu o caráter social e político da produção realizada dentro da lógica de expropriação da força de trabalho constituída em cada sociedade. Ela se revela e se explicita pela constatação de índices negativos de desenvolvimento humano, nos termos propostos pelo PNUD (1990).³¹

Dentro da FEBEM-SP se projetou uma política de formação profissional dos então menores, que tivessem idade superior a quatorze anos: "a profissionalização foi uma proposta que se tentou implantar desde a criação da FEBEM. Para isso foram construídos três grandes núcleos profissionalizantes - com regimento e planos de cursos aprovados pelo Conselho Estadual de Educação, em 16 de fevereiro de 1977". Além do que esses cursos foram idealizados tomando-se por base a experiência do SENAI e do SENAC.

Constatou-se, no entanto, a inadequação, imediata, dos jovens para viverem esse processo de aprendizado metódico: "os jovens que chegam com 14 a 18 anos, na sua maioria analfabetos, semi-alfabetizados ou com escolaridade de 1 a 2 anos em média, não podem cursá-los, pois até atingirem a escolaridade mínima exigida, na melhor das hipóteses, já estariam com 18 anos e não mais sob a responsabilidade da FEBEM". (Figueiredo:1987, 157/158).

Naqueles anos, pouco dourados, não havia vontade política das classes dirigentes de se projetar uma política de emprego em massa desses jovens originários de famílias que tangenciavam a miséria material: "a colocação em emprego, uma das propostas mais veementemente defendidas, não pode desconsiderar a crise de desemprego que atinge até o trabalhador maior de 18 anos e mais qualificado profissionalmente". (Figueiredo, idem).

Através da Federação do Comércio do Estado de São Paulo, as forças políticas integradas ao governo buscaram, àquela época, recorrer ao dispositivo da isenção de responsabilidades, previdenciárias e fiscais, para empregadores de menores nessas condições. A negativa a essa iniciativa não se fez por esperar. Em parecer criterioso oferecido por um jurista se afirmava: "a adoção de medidas legislativas no sentido de

³¹ Confira através das tabelas integradas ao trabalho de Farias,(1991) já citado.

redução e/ou suprimir direitos trabalhistas e previdenciários do menor trabalhador com o objetivo de melhor absorver essa faixa etária no mercado de trabalho...suas conseqüências, longe de amparar o menor, reduzem-no à condição de quase-escravo. Tais propostas introduzem discriminações odiosas entre trabalhadores que realizam trabalho igual, intensificam o arrocho salarial, aumentam o desemprego de adultos e a instabilidade no emprego de menores", para concluir trazendo reflexões verdadeiras e ainda atuais: "sua verdadeira intenção é reduzir substancialmente as despesas com salários e com encargos sociais por parte do patronato, além de favorecer a rotatividade da mão-de-obra e a concentração de renda".³²

Em meados da década de oitenta, essa Fundação do Bem-Estar do Menor vive sua crise política. A crise refletia a sua impossibilidade de gerenciar a recuperação dos vínculos de crianças abandonadas e adolescentes infratores com seus familiares. Essa mesma crise era intensificada pela indisponibilidade das representações políticas de distintas classes sociais em responder a apelos públicos, de expansão da oferta de emprego para os adultos e, num segundo momento, a adolescentes da FEBEM.

A crise institucional leva à permanência de um contingente de crianças e adolescentes nas ruas das grandes cidades, e ao crescimento das ações violentas de bandos, infantis e juvenis, e da violência contra eles. Surgem grupos organizados de extermínio, para a repressão da infância, adolescência e juventude, como também seus opositores: grupos de defesa dos Direitos Humanos. Do confronto dessas forças, particularmente do movimento político e cultural gerado pelos grupos e comitês de defesa dos Direitos Humanos, nasce o Estatuto da Criança e do Adolescente, que se transforma em lei a 13 de julho de 1990.

Com a sua promulgação, a menoridade deixa de ser referência legal, para interpretação das condições de existência dessa população. Todas as crianças e adolescentes tornam-se sujeitos de direito, pessoas em formação, objeto da proteção pública e do respeito privado.

O Estatuto reconhece formalmente a existência de crianças e adolescentes, o que significa expressivo avanço do ponto de vista da diversidade objetiva e cultural presente no interior das classes sociais brasileiras. Ao procedermos à sua leitura, nos deparamos, no entanto, com duas vertentes filosóficas. Uma, que respalda o Poder

³² Do parecer do dr. José Damiano de Lima Andrade, advogado, datado de 01 de agosto de 1985. Citado de Figueiredo (1985), op. cit. pp. 159.

Judiciário no exercício de práticas legais de proteção integral da criança e do adolescente: as criança no seu limite etário superior, de doze anos incompletos, enquanto que os adolescentes dos doze anos completos aos dezoito incompletos. Mas há outra que legitima o uso da violência institucionalizada contra adolescentes, acima portanto de doze anos e meio, junto às instituições policiais, civil e militar.

No Estatuto estão inscritos, também, os direitos da criança e do adolescente, na perspectiva de sua formação cultural, entendida como processo que os prepara à superação de sua imaturidade. Para a integração de crianças a processos de formação profissional o Estatuto admite, antes dos catorze anos de idade o aprendizado profissional, em período reduzido, considerado horário especial. Dessa forma, a criança é considerada imatura para qualquer jornada regular de trabalho, ou meia jornada regular de trabalho, pois nem uma nem outra configuram "horário especial", sendo esse um dos traços definidores da infância.

Esse aspecto do Estatuto é, nos dias de hoje, um dos mais controvertidos, pois, a sociedade não o respeita em sua totalidade. Com respaldo tanto de instituições públicas como privadas, com a cumplicidade das famílias, dos poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, crianças são envolvidas em jornadas regulares de trabalho, muitas vezes em atividades insalubres e penosas.

As implicações do desrespeito a esse direito fundamental da infância ao não-trabalho, isto é, à sua educação básica como atividade primordial, são objeto de nossa atenção e serão estudadas no capítulo dedicado aos aprendizes policiais-mirins de Ribeirão Preto.

A segunda concepção filosófica que respalda a Justiça, fundamenta o exercício do poder de juizes e promotores e policiais para a coerção e repressão à infância e adolescência. O Poder Judiciário e o Ministério Público são afirmados tanto como atores e autoridades, para a contenção das práticas de crianças e adolescentes, consideradas repreensíveis, como de contenção de atos exacerbados de seus pais ou tutores, desde a ótica da legislação em vigor.

Sobre as implicações desse poder constituído nos debruçaremos de imediato, para deixarmos, a seguir, campo aberto à apresentação do jovem, personagem principal deste estudo.

A Justiça e os pequenos cidadãos.³³

Em nossos dias, na conjuntura política nacional de um país que se debate em meio a ofensivas políticas de combate à corrupção e a ilegalidades institucionais, tornam-se cada vez mais marcantes os pronunciamentos de autoridades dos três Poderes da República. Por isso registramos um pronunciamento de um promotor da Infância e Juventude. Uma manifestação pública como essa, a nosso ver, integra uma prática orgânica, de difusão de valores políticos institucionais e, por isso, ideológicos. Integra, também, uma perspectiva hegemônica de difusão de concepções de Ministério Público, como de Promotoria de Defesa da Infância e Juventude. Antes porém, destaquemos que a prática coercitiva da autoridade pública contra a infração, apenas dos adolescentes, tem como um de seus fundamentos o distanciamento da corporação policial, dos direitos fundamentais da pessoa humana, inscritos no próprio Estatuto. Estamos diante do fato de as crianças serem consideradas inimputáveis, e seus atos não criminalizados, mas não diante da possibilidade legal de as autoridades públicas recorrerem ao exercício da violência contra a infância.

A razão deste contra senso se fundamenta, entre outros aspectos, no direito de as corporações responsáveis pela repressão ao crime, inscritos no Código Penal, garantirem a integridade física moral de seus membros, no exercício de sua atividade profissional. No direito de subordinarem o direito da cidadania a conquistas corporativas de categorias profissionais, como são os investigadores da polícia civil. Nesse contexto, esse promotor afirmou:

"___ Se esse adolescente, que estiver violento, for surpreendido na prática de ato infracional, ele pode ser algemado? Pode. Deve, até para salvaguarda da integridade física dele.

"___ Se uma algema não for suficiente, pode pôr camisa de força? Pode.

"___ Se algema e camisa de força não forem suficientes pode amarrar? Pode.

"___ Se eu tiver que dar um murro na cabeça dele para ele desmaiar? Dá.

³³ Neste subcapítulo nos debruçamos sobre o pronunciamento do promotor da Infância e da Juventude de Ribeirão Preto, à época, doutor Roberto Tardelli, por ocasião de um encontro de atualização de inspetores de polícia dessa cidade, em 1991. As passagens transcritas de sua conferência por nós gravada no local, a fazemos sob a forma de experiência narrada. Ao fazermos referência a esse pronunciamento público temos a intenção de imprimir maior conteúdo à dimensão cultural e ideológica da transição da menoridade para a infância e adolescência e como essa transição é refletida por integrantes do Ministério Público.

"___ O que nós não podemos é impor ao policial o dever jurídico do risco de vida. Isso não se admite."³⁴

O que fundamenta seu raciocínio é o próprio Código Penal, por ele mesmo citado, em seu Artigo 19:

"___ Não comete crime quem atua em legítima defesa, própria ou de terceiros", pois, "não existe nenhum dispositivo na lei, que determine a um policial a obrigação de enfrentar um risco que ele não pode correr".

O Estatuto é posto em prática num ambiente de tensões geradas por outra legislação, não sendo, dessa forma, a única lei que regula o desenvolvimento da cidadania da infância e do adolescente na sociedade. Pois existe o Código Penal, que define a prática da intervenção policial e a amplitude da ação dos órgãos repressivos do Estado. Assim, a evidência de ato infracional leva o Poder Judiciário e promotores de Justiça a se postarem distantes das situações sociais geradoras desses atos.

De outra parte, ao se verificar a impossibilidade de uma família garantir a cidadania de suas crianças e adolescentes, será o Ministério Público a instituição que definirá junto a ela os termos da guarda de seus filhos, particularmente quando estes incorrerem em ato infracional. A criança e o adolescente motivam o relacionamento do Ministério Público com a família. E, numa visão conservadora, esse relacionamento se efetiva desconsiderando todas as demais instituições - públicas e privadas - mediadoras da realização da cidadania, da infância e da juventude. As escolas, as organizações não-governamentais, as entidades religiosas, entre outras, deixam de ser convocadas pelo Ministério Público para atuarem junto à família, na perspectiva de formação da infância e adolescência. Desaparece, nesse momento, o horizonte histórico e cultural que fundamentou a violência social que envolveu a infância e adolescência levando à desagregação familiar, como se com isso se processasse a desconexão entre passado e presente da formação social brasileira perante o Poder Público.

Retornemos ao passado para reencontrar uma das determinações desse processo. Quem primeiro definiu a responsabilidade dos poderes do Estado - "corpo artificial do corpo social" - sobre as pessoas foi Hobbes em sua obra clássica.³⁵

³⁴ Citado da transcrição da referida palestra.

³⁵ Malmesbury, Thomas Hobbes de (1974) "Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil". Tradução de João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva. São Paulo, Abril Cultural. Obra escrita em 1651, seu autor foi popularmente referido por Hobbes, pelo que as referências ao texto levará esse nome.

Ele foi cristalino na definição de pessoa, de tutela e de curador que fundamentaram a primeira definição de Ministério Público. A pessoa é um ator, tanto no palco como na vida real. "E personificar é representar, seja a si mesmo ou a outro". (Hobbes, 1974: 100).

Já a autoridade, o tutor, é uma pessoa artificial, no sentido de suas palavras pertencerem àquele a quem representam, pois, "...tal como o direito de posse se chama domínio, assim também o direito de fazer qualquer ação se chama autoridade". (Hobbes, 1974: idem).

O filósofo idealizador do Estado como instrumento da autoridade pública refere-se também às crianças:

" De maneira semelhante, as crianças, os imbecis e os loucos, que não têm o uso da razão, podem ser personificados por guardiães ou curadores...[e] enquanto durar a loucura [ou a infância], aquele que tem o direito de governá-los pode conferir autoridade ao guardião...num Estado civil, por que antes desse Estado não há domínio de pessoas". (Hobbes, 1974: 101).

O fato de a família ser o único agrupamento que dialoga, formalmente, com a autoridade constituída, revela, desde logo, a inexistência de instituições públicas especializadas para darem retaguarda ao adolescente infrator. Ou senão, revela a indisposição do curador ao diálogo, facultada por lei, junto aos grupos aos quais os jovens se integram, para além de suas famílias.

Esse distanciamento de representantes do Poder Judiciário, das condições de existência de crianças e adolescentes, por vezes arrogante, é possível registrar nos momentos em que ele atua, fundamentado na legislação referente aos atos infracionais, espelhada pelos Artigos 103 a 128 do Estatuto.

Existe inscrita, no entanto, outra possibilidade de se promover o desenvolvimento da cidadania da infância e do adolescente, no próprio texto do Estatuto:

"Art.150. Cabe ao Poder Judiciário, na elaboração de sua proposta orçamentária, prever recursos para manutenção de equipe interprofissional, destinada a assessorar a Justiça da Infância e da Juventude.

" Art. 151. Compete à equipe interprofissional, dentre outras atribuições que lhe forem reservadas pela legislação local, fornecer subsídios por escrito, mediante laudos, ou verbalmente, na audiência, e bem assim, desenvolver trabalho de aconselhamento, orientação, encaminhamento, prevenção e outros, tudo sob a imediata subordinação à

autoridade judiciária, assegurada a livre manifestação do ponto de vista técnico" (Estatuto, op. cit: 43).

A legislação em vigor respalda, de outra parte, iniciativas distintas de promotores, através da Justiça da Infância e da Juventude, como se segue:

"A idéia é promover o aprofundamento dos estudos sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e suas implicações na prática profissional, de modo que cada Comarca ou Foro Distrital disponha de uma equipe dirigida pelo juiz da Infância e da Juventude e integrada por assistentes sociais e psicólogos" (HENTZ, 1992:24).

Para o juiz de direito de Batatais, município próximo a Ribeirão Preto, é imprescindível que a sociedade, e não o Estado, promova, junto com os poderes constituídos, a "implantação de uma política condizente com a realidade brasileira...e que na sua essência, não implique desrespeito a princípios mundialmente consagrados e adotados nas convenções da ONU". Por isso, afirma, conclusivamente, que "não mais se pode pensar numa atuação meramente repressora contra os infratores, por exemplo, ou no recolhimento forçado dos carentes em geral". Pois, a sociedade deve fazer vingar não os crimes, mas "os direitos dos pequenos cidadãos". (HENTZ, idem).³⁶

É outra a maneira de pensar do então promotor da Infância e Juventude de Ribeirão Preto :

" __Nós recebemos em nossa sala jovens meninas prostitutas. Eu não vou substituir o pai dela e dizer: olha, minha filha, não se prostitua, isso está errado. Olha, meu filho, não tome droga, não injete cocaína, não fume maconha. É o discurso mais alienante do mundo. Porque a maioria dessas crianças não tem pai, não tem mãe, quando os têm não têm como contar com eles". (op. cit.:fls. 04).

Se é verdade que a imaginação solitária não acolhe grandes reflexões e não aponta soluções elevadas, a "imaginação" interprofissional certamente abriria os horizontes da Justiça, até para práticas preventivas. Não é assim, no entanto, que a consciência neoliberal se exercitou, pois ela, para ver realizados seus fundamentos econômicos, "exige a ditadura autoritária como seu complemento lógico", como se manifestou Maurício Tragtenberg. (Tragtenberg,1986:3).

Embora a família seja a referência legal para o exercício da autoridade pública, da Promotoria da Infância e da Juventude e da Polícia Civil, ela não é reconhecida

³⁶Hentz, Luiz Antonio Soares (1992) "A Justiça da Infância e Juventude em Debate". In: jornal "O Diário", Ribeirão Preto, 11 de outubro de 1992, fls. 24.

como participe do processo de reintegração dos adolescentes à sociedade, ou de sua contenção preventiva:

"___ A localização da família é dever da autoridade policial. Até que ponto [vai] esse dever? Até o ponto em que permitam as condições da autoridade policial naquele momento.

"___ Evidentemente a autoridade policial não pode sair por aí, fuçando (sic) a cidade de Ribeirão Preto inteirinha, para achar o pai do garoto: que não declina endereço, que declina endereço falso, ou que simplesmente não existe. O delegado de polícia não é caça fantasma" (op. cit.:12).

E como afirma o promotor, as instituições do Poder Judiciário, como da Polícia Civil, não sendo vocacionadas para o aconselhamento, a orientação e a prevenção dos atos infracionais, faz-se o silêncio, desce o pano, encerra-se a possibilidade de se conhecer o espetáculo da vida, mesmo das vidas amargas dos jovens infratores.

Não é de estranhar, assim, o fato de não se registrar qualquer retaguarda institucional de aplicação do Estatuto em todos os seus aspectos, embora essa pudesse ser afirmada no cotidiano de crianças e adolescentes, como no de sua família.

O promotor optou por espelhar, de forma cristalina, o contexto histórico e cultural da prática do exercício da autoridade, predominantemente coercitiva, mesmo que contrariado com o perfil que assumem os atos da autoridade pública. Contra os adolescentes e em desconsideração à infância. Nas suas próprias palavras:

"___ Nós não precisamos dizer que se a situação da infância e da juventude no Brasil está como está, ocorre em função da crise social, da crise ética, das desigualdades sociais. Isso é a constatação de qualquer pessoa que um dia na vida tenha andado em alguma rua de alguma cidade do Brasil. É falar-se do óbvio". (idem)

Sobre a sua condição de trabalhadores precoces, relata:

"___ A grande maioria das crianças, no Brasil, não têm o direito de se divertir. Elas, cedo, já estão integrando a mão-de-obra produtiva. Nos caminhões "pau-de-arara", no subemprego, nas grandes cidades vendendo bala, flor, bombom, tomando conta de carro, enfim, amadurecendo precocemente". (op. cit: 03).

A crise, objetiva, assume sua forma subjetiva. O recurso a distintos instrumentos legais evidencia a fragilidade da lei, tomada como instrumento máximo de promoção de Justiça. O poder se autolimita, se desloca dos processos políticos em desenvolvimento na sociedade; ao não reconhecer a possibilidade de envolvimento dos jovens e adolescentes, na dimensão histórica concreta da formação de sua individualidade, eles

são restringidos ao julgamento da sua trama pessoal e imeditada. A autoridade fecha seus olhos para o próprio processo que deu origem ao Estatuto da Criança e do Adolescente, que permitiu a superação da frágil conceituação de menoridade.

Vale, aqui, recorrermos a Gramsci, em sua polêmica com Antonio Labriola, para contextualizarmos nosso raciocínio, perante a posição daquele então promotor da Infância e Juventude. O filósofo italiano alertava para o risco de incorrerem em mecanicismo, ou em pseudo-historicismo, ou ainda, em vulgar evolucionismo se considerássemos os dramas humanos como dramas dados, dissociando-os dos processos e mesmo das forças sociais e políticas que os gestaram, ao longo do tempo. Dizia ele ser verdade que, se entrássemos em contacto com uma sociedade tribal, como argumentava Labriola, far-se-ia necessário o exercício de alguma autoridade sobre essa sociedade, particularmente se ela vivesse sob alguma forma de escravismo, para se proceder à "educação moral", como a ela se referia Croce e mesmo Labriola.

No entanto, o processo pedagógico deveria levar, na devida conta, que os integrantes daquela sociedade eram escravos, em situações históricas de escravização. Isto é, transitoriamente.

Da mesma forma o infrator deve ser considerado como infrator, perante situações históricas concretas. Isto é, não empiricamente, mecanicamente, como se seus atos fossem dissociados das formas de existência dos indivíduos integrantes das classes subalternas e mesmo das classes dominantes. Como se a infração só tivesse lugar na consciência do infrator, sob a forma compulsiva, reificada, ou irrefletida.³⁷

Os jovens

³⁷ Refiro-me com objetividade também às práticas das classes dominantes, na formação do caráter dos atos infracionais, pois elas dão inúmeros exemplos de possibilidades de infrações civis e penais. Recorde-se, por exemplo, dos espetáculos privados, denominados *demolition car*, sob patrocínio privado e levado à cabo em arena que se assemelha a praças de rodeios, em Ribeirão Preto. Lá, jovens dirigiram carros, por eles considerados certamente inúteis e, chocando-se uns com os outros, destruíram-nos reciprocamente. A vitória era dada ao motorista do carro não desintegrado, nessa "recreação". Como se trata de destruição voluntária de patrimônio privado, a ninguém ocorreu chamar tal evento de exercício de vandalismo. A referência a Labriola está em Gramsci, Antonio (1977) "Introduzione allo studio della filosofia - 1932-1933". In: Quaderni del Carcere. Turin, Giulio Einaudi Editore, vol II (XVIII), pp. 1366/1367.

O processo de escolarização das crianças, adolescentes e jovens é heterogêneo, em toda a sociedade, dadas as distintas condições materiais e culturais de existência das classes subalternas. Uma das razões dessa heterogeneidade é que as crianças e adolescentes passam a integrar, indevidamente, mercados informais de trabalho, na condição de aprendizes, de qualquer profissão, salubre ou insalubre. Assim, a sociedade assiste à inserção dramática de crianças e adolescentes na vida economicamente produtiva.

Quanto aos jovens, por razões que apresentaremos ao longo de todo este trabalho, eles não estão nos horizontes jurídicos e políticos dos poderes Legislativo ou Executivo. E só em período mais recente, eles se tornaram objeto de atenção do Judiciário.

Perante o Ministério Público, as relações com a sociedade civil tendem a ser mais sólidas. A despeito de algumas manifestações exacerbadas, de alguns de seus integrantes, os jovens podem se tornar objeto de atenção desse organismo autônomo de defesa da cidadania, como estão convencidos MACHADO e GOULART (1992). Como bem salientam os dois promotores da Justiça:

"A evolução histórica do Ministério Público revela essa gradativa mudança de função como o sinal inequívoco do seu deslocamento institucional na superestrutura do Estado. Passando de procuradoria do rei à defensoria do povo, o Ministério Público brasileiro, com estruturação jurídico-formal das mais modernas, hoje é um organismo que integra e representa a sociedade civil".³⁸

Assim, temos que nos deslocar do horizonte dos poderes institucionais para o das relações sociais presentes, a fim de precisar o conteúdo da condição de existência jovem. E lembrar, rapidamente, que jovem só se confunde com rapaz no cotidiano das relações sociais, pois essa última denominação é utilizada para idades indiferenciadas.³⁹

³⁸Machado, Antonio Alberto e Goulart, Marcelo Pedroso (1992) "Ministério Público e Direito Alternativo". São Paulo, Editora Acadêmica, pp. 33.

³⁹Na cultura provinciana brasileira dominante em regiões do interior do estado de São Paulo, rapaz pode significar o indivíduo subalterno. Aquele que trabalha, reafirmando as mais arraigadas tradições da exploração dos homens livres: "preto de pouca idade, criado". como o definiu Cândido de Figueiredo em se "Novo Dicionário da Língua Portuguesa" de 1925, nesse aspecto ainda atual. É comum um chefe de turna de qualquer estabelecimento comercial ou de serviço se referir ao seu subordinado chamando-o de rapaz.

Os jovens são tema de ensaios acadêmicos por parte de inúmeros cientistas, dentre eles médicos psiquiatras. Um deles reflete uma concepção mais avançada da que apresentada logo atrás. Trata-se do trabalho de ADAMO e outros (1987) que traz uma visão em que a perspectiva da contenção e repressão aos jovens deixa de ser tema dominante. Embora jovem, para ele, se identifique conceitualmente com adolescente, muitos aspectos que estão presentes numa sólida conceituação de jovem são trazidos em seu texto.⁴⁰

Segundo sua pesquisa médica, "a juventude é objeto de violência, de exploração "no sub-emprego", de "violentação" pela comunicação de massa, da "alienação na própria escola", da "desassistência e abandono no campo", como da "manipulação" e "submetimento social e político". (Adamo et alli:1987, 15).

A condição de jovem aparece sob o aspecto de "conduta rebelde", "agressividade juvenil...como força mobilizadora e construtiva...luta pela independência", entre outros. Sua definição de adolescência é significativa. Através dela poderemos caracterizar a condição social preliminar de afirmação do jovem: "por adolescência entendemos o conjunto de transformações bio-psicossociais que todo ser humano deve atravessar para tornar-se adulto". Essas se realizam num período mais amplo que a puberdade, que se completa "em 4 a 8 anos, conforme o sexo e as características individuais de cada criança, em contrapartida aos 15 anos que corresponde ao período da adolescência". (Adamo et alli: op.cit., 19).

A referência internacional de limite etário que define a juventude - quinze anos e vinte e quatro anos - não se vê presente no Estatuto da Criança e do Adolescente. Para este último, recordemos, a adolescência se inicia aos doze anos e meio, encerrando-se aos dezoito anos. Essa disparidade para nós é significativa do ponto de vista teórico e prático.

Os limites do Estatuto foram definidos num contexto formal do Direito e, por isso, não nos basta. As referências etárias internacionais são bom ponto de partida embora sejam, em alguns casos, passíveis de crítica, pois não dão conta de especificidades brasileiras. Por exemplo, a idade mínima da infância presente em alguns estudos é dez anos de idade, dado que pressupõe que antes dessa idade a criança está

⁴⁰Adamo, Fabio et alli (1987) "O Problema da Juventude não é a Juventude, mas os Fenômenos Políticos, Econômicos e Sociais que a condicionam". In: Juventude, Trabalho, Saúde e Educação. Rio de Janeiro, Forense/Universitária. Prêmio Fundação Emilio Odebrecht, 1985.

sob guarda integral de sua família. Como essa afirmação não é universal, pois não corresponde à situação da infância de todas as classes, deve ser relativizada.

Para as classes subalternas, o contrário é regra: entre dez e quatorze anos se verifica intensa inserção da população infantil no mercado informal de trabalho agrícola, industrial e de serviços.⁴¹

Do ponto de vista teórico, a definição de término da infância e início da adolescência é portadora de evidente conteúdo ideológico. A idade mínima da adolescência, no Estatuto, é dada por um consenso realizado no interior do Poder Legislativo e do Judiciário, perante um contingente populacional, no momento em que os indivíduos são considerados produtivos. Por essa razão, buscaremos demonstrar que está implícita na definição de criança e adolescente do Estatuto uma visão produtivista, das forças hegemônicas impregnando as instituições profissionalizantes no País.

Do ponto de vista prático, os doze anos completos significam um momento de inflexão na vida dos adolescentes, já não considerados crianças, sendo a eles possível a frequência escolar no período noturno, como o trabalho ao longo de todo o dia, sem vínculo empregatício, ou sob a condição de aprendiz.

Afortunadamente, a "razão" médico-clínica e a "razão" psicológica, abraçadas no interior das universidades brasileiras, é outra. Esta vem sendo fundamentada a partir da Psicologia do Desenvolvimento: "a formação do indivíduo conceitualizamos como um processo de desenvolvimento de uma estrutura (Piaget, Freud, Erikson e outros tantos), que é multidimensional necessariamente, abarcando campos diversos da personalidade, como o cognitivo, o afetivo, o volitivo, o instintivo... e o psicossocial..." (Adamo, et alii, op.cit.: 21).

Para esses pesquisadores os grupos de jovens são a referência para o estudo de seu próprio desenvolvimento individual ou para compreensão de suas manifestações agressivas. Para eles, esses próprios grupos é que permitem a compreensão de manifestações políticas reativas dos que sentem ameaçado o status quo.

⁴¹ Para efeito de investigação identificamos a população jovem compreendida entre quinze e vinte e quatro anos, agregando nesse horizonte o que alguns organismos internacionais denominam adolescentes. O importante, para nós, é diferenciar o jovem e o adolescente das crianças, que em nosso país encontram seu limite superior na idade de doze anos. Para uma discussão sobre o caráter social desses limites confira em Reicher-Madeira, Felícia (1986) "Los jóvenes en el Brasil: antiguos supuestos e nuevos derroteros". In: Revista de la CEPAL, Santiago de Chile, Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, no.29, pp.57/80. A citação é da página 59.

Se de um lado essa concepção busca humanizar a existência dos jovens no processo de desenvolvimento das relações sociais de produção, de outro não nos parece dar conta de realizar a crítica à ideologia dominante presente nessas mesmas relações, através de análises concretas de situações em que jovens se encontram em formação. Pois destacam, apenas, aspectos da identidade dos jovens, antes que de sua diversidade. Senão, vejamos.

Se é verdade que existem jovens privados do exercício da cidadania, tal não permite generalizar que todos os jovens são igualmente privados desse direito. Existe um sem número de jovens que militam no interior de entidades, muitas delas representando interesses dominantes, outras tantas representativas de projetos de população em estado de extrema miséria. Dessa maneira a definição de jovem não se completa ao se referir, genericamente, à juventude.⁴²

Ianni (1963) foi um dos que primeiro discutiu a questão juvenil, no momento em que no País se debatiam alternativas de desenvolvimento social no Brasil: "No momento em que inicia o ingresso na sociedade ampla, o jovem descortina condições e possibilidades de existência que o tornam consciente tanto das condições reais como das emergentes. Daí a organização do seu comportamento em termos às vezes radicais, onde se instaura a relação de negatividade com o presente. A princípio esta consciência é inestruturada, vaga, mas pouco a pouco ele pode adquirir um alto grau de consistência". (Ianni: 1963, 163. O grifo é nosso).

42 É de Heinrich Mann a crítica à criação de uma imagem idealizada de juventude, exposta em seu romance "A Juventude do Rei Henrique IV", escrito após ter testemunhado a formação da juventude hitlerista: "<<A juventude>> não eram os rostos traiçoeiros no balé de saudação no jardim, nem os outros, belicosos, na mesa real. Era uma comunidade que tinha a vida em seu favor mas não concedia mais nenhuma a um velho...<<a juventude>> coisa que não existe". (Mann, 1993: 155). Acrescente-se o perfil histórico da época: "Na Alemanha posterior a 1920 verificou-se um movimento, dos mais vigorosos que a história registra, que envolveu amplamente a juventude num radicalismo de direita de conseqüências desastrosas para ela própria. Vítima de um sistema econômico-social, pleno de contradições, boa parte da juventude alemã forneceu ao nazismo numerosos líderes e agitadores...esses jovens não encontraram possibilidades de tornar-se revolucionários, no sentido marxista do termo, pois continuaram mistificados pelas novas configurações assumidas pela ideologia capitalista". Citado de Ianni, Octávio (1963) "Industrialização e Desenvolvimento Social no Brasil, Rio de Janeiro, Editora Civilização Brasileira, capítulo XII :O Jovem Radical, pp.172/173. (O conceito filosófico de possibilidade dá a dimensão dialética do processo, destituindo da premissa do senso comum de inevitabilidade. O grifo é nosso).

É necessário destacar o valor metodológico dessa passagem. As categorias filosóficas e científicas utilizadas por Octávio Ianni não emergem ao acaso. Derivam de formulações clássicas do pensamento histórico-social. O presente é a dimensão histórica onde se configura a consciência, através da existência individual integrada a uma sociedade determinada.⁴³

Octavio Ianni também levanta algumas premissas metodológicas para o entendimento das práticas dos jovens e para a análise da formação da sua consciência jovem. Dentre elas se destaca a possibilidade de superação crítica de uma concepção demográfica da presença jovem na sociedade brasileira, na medida em que "a partir do instante em que a estrutura demográfica assume significações sociais como, por exemplo, na área do mercado de trabalho, então os desenvolvimentos das relações entre os homens podem ser alterados em alguns sentido". (Ianni, 1963:170).

Essa possibilidade não pode passar despercebida. No instante em que estudamos formação cultural para o trabalho, o mercado de trabalho pode ser visto como contexto de intervenções diferenciadas de forças representativas do capital como do trabalho, dentre elas, os sindicatos de trabalhadores, as agências de recrutamento de jovens para o trabalho temporário, as agências que promovem os convênios entre instituições executoras de políticas de formação profissional, entre outros. As relações sociais presentes nesse mercado, possuem sua dimensão quantitativa, que não supera, a nosso ver, o "desenvolvimento das relações entre os homens", que imprimem, exatamente, a historicidade do objeto de análise em questão.⁴⁴

⁴³ Citando Sartre, em uma de suas brilhantes reflexões sobre a condição humana em países então denominados subdesenvolvidos. Ianni traz a nós uma das dimensões presentes da historicidade da juventude: "Desde que era preciso uma revolução, as circunstâncias determinaram que a juventude a levasse a efeito. Só a juventude tinha cólera e angústia suficientes para o empreendimento; pureza suficiente para vencer...Nesta ilha o ímpeto demográfico rompia o equilíbrio e colocava os velhos em minoria. Mas os velhos, ocupavam os lugares desde muito tempo, agarravam-se a eles: aos recém-chegados, mal erguiam a cabeça. Todas as saídas eram obstruídas, os últimos empregos tomados de assalto pelos seus irmãos mais velhos. Em seguida, cerravam-se as portas...de um lado do muro, havia a irremovível pirâmide dos garantidos; do outro lado, a multidão dos sem-trabalho...". Sartre, J.P.(1960) "Furacão sobre Cuba".Citado de Ianni,Octavio (1963), op. cit.,p.169.

⁴⁴ Outra é a visão de Parcel.Toby L.(1987) "Theories of the labor market and the employment of youth". In: Research in the Sociology of Education and Socialization, OHIO, JAI Press Inc.vol.7, pp. 29-55. Dentro de uma perspectiva metodológica denominada novo estruturalismo, pretendeu estudar a situação do jovem fora da escola, onde "...a economia dual e as teorias do mercado de trabalho dual, perspectivas de desemprego, subemprego e carreiras...segregação sexual, são úteis

Foracchi (1965) também realizou uma pesquisa, considerada um clássico nas Ciências Sociais no Brasil. E não é para menos, pois àquela época estudou a relação entre formação profissional, juventude, emancipação cultural e presença política dos estudantes universitários nas disputas, sem dúvida ideológicas, que se processavam no interior das classes médias.

É clássico, por antecipar algumas das temáticas que estiveram presentes nos movimentos políticos culturais que marcaram o ano de 1968, como ano de transformação das resistências estudantis em movimentos de massa, de dimensão internacional. E é clássico por realizar reflexões a partir de referenciais teóricos que nos apresentam a possibilidade de retomar a dimensão política presente nas "situações de trabalho" - conceito que utiliza - de integrantes das classes subalternas. Por fim, ao recolocar a questão juvenil, e estudantil em particular, perante as mediações históricas de fundo, que marcam a sociedade capitalista.

Um primeiro aspecto que se destaca, como fundamento da condição juvenil, e que permite aos jovens persistirem na sua formação, é a sua "manutenção", que encontra seu espaço cultural "na situação de trabalho, quando o estudante se firma como unidade autônoma de manutenção..., [quando] os vínculos de dependência se redefinem em termos de autonomia e que, portanto, as relações do estudante com a família passaram por uma alteração profunda". (Foracchi: 1965, 58).⁴⁵

Um segundo aspecto emerge na configuração do trabalho realizado por jovens estudantes. Ele é, predominantemente, parcial "incompleto quanto às potencialidades formativas, secundário quanto às conseqüências criadoras...atividade que só se objetiva

para a compreensão do desemprego juvenil". Citado da p.49. O limite dessa perspectiva metodológica, a nosso ver, está em recuperar a historicidade do objeto, para além das evidências empíricas.

⁴⁵ A questão metodológica apontada pela autora se revela de grande relevância por afirmar a relação entre a condição de jovem e de força de trabalho em formação: "A abordagem sociológica da situação de trabalho procura, preliminarmente, destacar os *elementos* do processo de trabalho, ou seja, as condições objetivas em que esta atividade se desenvolve e as características sociais do contingente humano que nela é mobilizado. A conexão íntima existente entre esses elementos torna imprecisa e parcial toda tentativa de caracterização das condições de trabalho que não atente para a peculiaridade da força de trabalho utilizada ou que, inversamente, não leve em consideração as condições sociais imediatas, sob as quais ela se organiza". Citado de Foracchi, Marialice M.(1965) "O Estudante e a Transformação da Sociedade Brasileira". São Paulo, Cia Editora Nacional, pp. 127.

quando associada às demais atividades do estudante, sejam as decorrentes do curso, sejam as inerentes às perspectivas de participação social".(Foracchi,op. cit.:130).

Esse aspecto é associado a situações de classe, de subalternidade, na maioria dos indivíduos abordados em nossa pesquisa, como base da fragmentação do seu tempo "em atividades dispersas, por vezes discrepantes, proporcionando-lhe uma imagem incompleta de si próprio e do mundo que o cerca"(Foracchi:op. cit.,134)

Trata-se, a nosso ver, de fenômeno estrutural, na configuração da existência jovem, em nosso País. Pois, três décadas depois, vamos encontrar a sua reafirmação, junto aos estudantes que se tornam aprendizes na instituição Polícia Mirim. O aspecto particular que se apresentará é que os estudantes, agora, não são universitários de classe média e sim filhos de trabalhadores integrados às quintas ou sextas séries do primeiro grau.

Foracchi também registra que o aspecto da manutenção dos estudantes para persistirem na sua formação escolar é marcado pela sua situação de classe, que irá definir a relação do jovem com o adulto: "A situação de classe, sob a forma de relação de manutenção propiciaria uma modalidade de ajustamento entre o jovem e o adulto que envolveria a posição de ambos no sistema global, ou melhor, o modo pelo qual ambos são socialmente categorizados".(Foracchi,op. cit.:60).

Disso decorre que as relações entre jovens e adultos, se forem tomadas como relações de dependência, não ocorrerão de forma imediata. Antes se desenvolvem mediadas pelo processo de sua formação profissional.

Um terceiro aspecto que marca a existência jovem, nos centros urbanos, em nosso País, é a condição de estudante, fundamento de sua autonomia, sua afirmação social objetiva: "Se o jovem é, como observamos, o agente ou o instrumento eficiente desse processo de transformação, isto acontece quando ele se transforma em estudante".(Foracchi, op. cit.:124). E esse processo revela suas próprias contradições. Tanto serve à sua manutenção, que talvez aponte para sua autonomia, quanto serve à perpetuação do status quo dominante. Essa pode ser uma das razões da consolidação de instituições como o SENAI e o CIEE, e às distintas unidades da Polícia Mirim, ou Patrulheiros Mirins, por todo estado de São Paulo e pelo País afora.

Existem outros autores brasileiros que, mais recentemente, se dedicaram ao estudo dos aspectos diferenciados dessa inserção do jovem no mercado de trabalho. Deles destacamos dois, por se aproximarem da perspectiva da pesquisa que desenvolvemos.

Gomes(1990) formula a seguinte tese:"a questão básica...não é se a formação profissional deve ou não se transferir para o âmbito da escola, nem se a profissionalização deve ocorrer antes do ingresso no trabalho, ou ao mesmo tempo que o jovem começa a trabalhar. Há vantagens nas diversas opções e não seria defensável, pelo menos na realidade brasileira, retirar da escola alternativas de profissionalização que se revelem efetivas". Isso posto, traz à tona a premissa que orienta suas pesquisas, quando afirma que "...a escola não pode permanecer indiferente ao trabalho". (Gomes,1990:117).

Kuenzer (1986) já desenvolve sua pesquisa em torno das contradições do que denomina "pedagogia capitalista", em particular a formação cultural para o trabalho se realizando dentro da fábrica. Dedicada à compreensão do processo formativo metódico para o exercício de distintas profissões, em determinada empresa, traz à tona uma questão que também tivemos presente em nossa pesquisa: o operário participa da elaboração do saber social presente no processo produtivo que desencadeia? E os jovens, que participação terão nesse processo produtivo, quando se encontrarem integrados às unidades de formação organizadas pelas grandes empresas do setor industrial e de serviços? E, por último, indagou se "esse saber é restrito ao trabalho", pois assim sendo integra a formação da consciência imediata, do consenso, hoje mais ativo que passivo, buscado por essas organizações produtivas.⁴⁶

Retomemos Adamo, por mais um instante, quando ele questiona um aspecto da cultura dominante, excludente, que é constitutiva da historicidade de nosso objeto. Ele revigora a convicção que os jovens devem ser situados no universo da cidadania, a partir da sua convivência nas salas de aula, em encontros sociais festivos e na rua, ao questionar a conduta da sociedade "adulta": "Que modelo é este que estamos oferecendo ao jovem e como a sociedade dos adultos recebe este jovem?" (Adamo et alii:op. cit.,27). Essa mesma questão Gramsci a fazia, por ocasião do congresso dos jovens, realizado em Livorno em 1921, cujos aspectos centrais sintetizou em matéria redigida para L'Ordine Nuovo:

"Confessemos: os <<adultos>> não só se desinteressam...como, em parte, também deliberadamente desconsideram o movimento dos jovens...inútil lamentar: a organização dos jovens foi sempre, ou quase sempre, levada ao descaso e, nem por isso, pode-se culpar alguém, a não ser ao partido no seu todo. Ao partido que não tem

⁴⁶ Confira em Kuenzer, Acácia Z. ((1986) "Pedagogia da Fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador". São Paulo, Cortez Editora, 2a. edição, pp. 181 e segs.

presente, de modo claro, a consciência do que deveria representar no seu interior essa organização". (Gramsci, 1978:53)

A despeito do auto-declarado pouco conhecimento de Gramsci sobre a existência das massas jovens italianas, de seu tempo, aquele líder político alinhou alguns princípios metodológicos que nos interessam de perto. Dentre eles:

- * que a juventude deve ser entendida enquanto movimento social, diferenciado de um ponto de vista de classe;

- * que disso resulta considerar os movimentos de juventude originários das classes subalternas como aqueles que mais significado têm para as lutas dos trabalhadores e, em particular, para o movimento sindical de trabalhadores;

- * que é necessário pensar a densidade da presença de intelectuais junto aos movimentos de jovens das classes subalternas para compreender a sua consistência política e ideológica e, finalmente;

- * que a profissionalização se insere, como possibilidade, embora nem sempre se efetive, no contexto de base da futura consciência sindical e classista das novas gerações operárias.

Dentre esses princípios teóricos o que mais significa para nosso trabalho é, exatamente, o último, que abre perspectiva de interpretação da profissionalização como expressão de uma política corporativa dominante, num contexto de disputa com as corporações e as concepções sindicais de trabalhadores sobre esse processo de formação.

As demais são extremamente relevantes, mas implicam outros tantos estudos, como o dos movimentos de jovens no interior de ordens religiosas, como do movimento estudantil no interior das escolas públicas de ensino básico e nas universidades, como ainda dos movimentos artísticos culturais e desportivos de jovens urbanos.

Complementando essa perspectiva gramsciana dois autores se destacam. Um deles, Adornato (1977), ao afirmar que "o grande problema a discutir não é agora a contradição entre consciência e vida...mas a relação entre indivíduo e trabalho (como principal atividade de transformação e de socialização) numa geração a que foi negado o ingresso no processo produtivo" (Adornato: 1977,45).

Outro é Minópoli(1977), ao discutir a questão juvenil como expressão da configuração da intelectualidade, na condição de fenômeno de massa: "como questão material do devir (Togliatti) de milhões de homens [a juventude] não é um fato nem geracional nem de valores...é a nova relação político-econômica que se instaura na

sociedade madura com a dilatação conexa das funções do Estado e da classe média, com a socialização de importantes instituições privadas (escola, família) e com a ampliação das funções de reprodução [que] faz com que emerja a questão dos intelectuais como massa...e nessa, a questão juvenil". Para o crítico gramsciano o processo é extremamente inquietante, pois "a escolarização de massa, as novas funções da universidade,...e, necessariamente a crise dessas instituições [aqui incluindo-se a família], a desocupação permanente, a crise do Estado são o espírito e a letra da <<nova geração juvenil>>" (Minópoli, 1977:61/62. A passagem entre colchetes é nossa).

Gramsci, Adornato e Minópoli, como anteriormente Farinelli dão o contexto teórico por onde desenvolveremos nosso debate em torno da formação profissional e da formação cultural para o trabalho de jovens integrantes de classes subalternas. Acrescido das referências de Ianni e Foracchi, já mencionadas.

No Brasil de hoje, os aspectos por eles levantados são parte da historicidade do presente. É o passado no presente com o qual a nova geração juvenil, vista nos limites etários compreendidos entre quinze e vinte e quatro anos completos encontra-se envolvida, plenamente. Com esse horizonte teórico acima indicado podemos apresentar, agora, algumas premissas que se encontraram na origem de nossa pesquisa e que também se farão presentes ao longo dos próximos capítulos.

A primeira diz respeito à origem social dos jovens estudados, integrantes de classes subalternas e de classes médias. É nesse contexto que são exercidas atividades homogêneas e voltadas à formação profissional de jovens, com vistas à sua subordinação futura a distintas políticas de Recursos Humanos, adotadas nas médias e grandes empresas, sejam elas públicas ou privadas.

A segunda, já apresentada, é a resistência da sociedade para com os jovens e a presença de manifestações de resistência desses jovens para com a sociedade.

A terceira é de que os sindicatos de trabalhadores manifestam-se, episodicamente, sobre o processo de formação dos jovens, processo tanto profissional como cultural para o trabalho.

Finalmente, dada a presença do Estado e das direções de corporações patronais na organização do processo de formação dos jovens se afirma, no presente, a perspectiva gramsciana nos estudos sobre a formação dos jovens.

O filósofo alemão Karl Mannheim dedicando-se à elaboração, em 1941, de um capítulo especial sobre a juventude sintetizava: "O problema sociológico é que, apesar de sempre surgirem novas gerações em função dos grupos de idade mais jovens,

depende da natureza de uma dada sociedade esta fazer ou não uso delas, e depende da qual ela as utiliza. A juventude pertence aos recursos latentes de que toda sociedade dispõe e de cuja mobilização depende sua vitalidade", da sociedade. (Mannheim:1967,48).

Compartilhando as inquietações de Heinrich Mann, afirmava que "a juventude não é progressista nem conservadora por natureza, porém, é uma potencialidade pronta para qualquer nova oportunidade...a juventude não tem interesses adquiridos, quer no sentido econômico, quer em termos de hábitos e valoração, ao passo que a maioria dos adultos sérios já os têm". (Mannheim: op. cit., 52/53).

O ex-professor de Sociologia da Universidade de Frankfurt, de lá banido pelo nazismo, fez um alerta que ainda é contemporâneo: "As massas não educadas e ignorantes são hoje em dia um perigo maior para a manutenção de qualquer ordem do que as classes com uma orientação consciente e expectativas razoáveis". É dele, também, a reflexão de que a ausência de apelo da sociedade, para a integração da juventude em tarefas definidas, desencadeia a formação de bandos violentos. (Mannheim: op. cit.,61).

Assim, nos aproximamos do contexto em que se concretiza a dimensão cultural dos jovens. Diferentemente do adolescente, que vive o processo de construção de sua identidade "que luta por definir-se" (Keniston,1971:8), o jovem já se relaciona de forma integral na sociedade. Ele é o indivíduo emancipado da tutela familiar para a vida cotidiana, não dependente do adulto para realização de seus projetos presentes.

A sociedade é o interlocutor principal do jovem, contando ou não com a mediação de sua família de origem. O jovem é autônomo da família, mesmo que ainda não esteja emancipado materialmente. E nisso está sua distinção perante a infância e a adolescência. Neste aspecto parece se localizar toda a resistência da sociedade para com os jovens, ao mesmo tempo que todo empenho das suas forças dominantes em envolvê-lo na órbita do consumo.

Essa tensão originada na resistência cultural, do jovem e contra o jovem, e na expectativa de envolvê-lo na esfera do consumo, assume inúmeras formas, derivadas da origem diversificada dos grupos de jovens.

A busca de seu envolvimento, institucional, em processos prolongados de formação escolar regular, é um dos aspectos presentes da resistência que a sociedade interpôs ao ingresso da nova geração no mercado de trabalho.

Por isso, para nós se mantêm atuais as conclusões de pesquisadores europeus, citados, sobre os impasses que trazem as políticas de inserção de jovens no mercado de trabalho; que se encontram em reestruturação, ora por impactos tecnológicos ora por reordenação econômico-financeira

A retirada precoce dos adolescentes, e até crianças, das instituições regulares de ensino, para envolvê-los em atividades produtivas, na órbita dos interesses privados ou públicos dominantes, é outra manifestação de resistência à juventude presente, no interior das relações sociais dominantes, relações essas que já contribuíram para a interrupção de sua formação cultural de maneira integral e agora a impede de realizar sua formação para a cidadania.

Qualificação ou formação para o trabalho?

Partimos, inicialmente, de uma premissa: que os jovens que vivem um processo de aprendizagem metódica, em alguma instituição profissionalizante, ou mesmo numa empresa, dela saem qualificados para o trabalho. Isso não corresponde à verdade, pois a qualificação corresponde a um momento posterior ao aprendizado metódico.

O conceito força de trabalho esclarecerá melhor a natureza desse processo de formação, por tratar-se de formação dessa força produtiva. Através de Naville (1970) encontramos de forma sistematizada e metódica a explanação dos momentos em que o trabalho como capacidade universal se transforma em mediação explicativa do processo de formação dessa força produtiva.

A força de trabalho se concretiza no interior das relações sociais de produção de forma diferenciada, desde o instante em que o trabalho se coloca como um domínio de forças naturais, passando pelo reconhecimento dessas forças naturais como constitutivas de relações sociais. Desenvolve-se, posteriormente, como realização dessas relações, sob a forma de assalariamento, que passa a ser compreendido como preço da força de trabalho.

Definido o seu valor como mercadoria, a força de trabalho torna-se objeto de cálculo empresarial e desse cálculo fará parte o tempo de trabalho, que é a parcela da força de trabalho realizada como mercadoria, nas relações de troca entre proprietários e não proprietários.

É exatamente sob essa forma de mercadoria que o trabalho aparece como relação social qualificada no contexto das relações capital/trabalho e, em particular, no interior de estratégias empresariais⁴⁷.

Essa relação social qualificada emerge como objeto de investigação em autores como Rolle (1978), que discute o caráter histórico do processo de qualificação do trabalhador, a partir de algumas considerações tomadas de Alain Touraine. Para ele, "no início da evolução industrial, esta [a noção de qualificação] está ligada ao operário, e não a uma organização industrial". Nesse período histórico, "a qualificação corresponde a um conjunto de aptidões e de conhecimentos integrados, providos de uma coerência própria sob a forma de uma técnica, ou representando a gama das atividades susceptíveis de serem efetuadas com uma máquina universal". Essa capacidade do operário permitia a ele o domínio de uma "totalidade acabada" (Rolle, 1978: 94/95).

Podemos reconhecer como verdadeira a afirmação de que um jovem se qualifica, nos termos formalmente concebidos pelas classes dominantes, para um processo seletivo, seja para ingresso em uma escola profissionalizante, seja para ingresso na universidade. Podemos afirmar, também, que tendo concluído um curso técnico profissionalizante, que permite a um jovem o exercício de serviços autônomos, ou concluído um curso superior, das chamadas profissões liberais - que dispense a necessidade de vínculo empregatício - com uma empresa, esse jovem pode ser considerado qualificado, isto é, ter "licença para trabalhar".

Mas essas situações hipotéticas configuram, como já se vê, o exercício de profissões autônomas, não só juridicamente, mas do ponto de vista técnico, às organizações empresariais existentes.

O nosso estudo se volta para outra situação: a de jovens que estão atuando junto a empresas, na condição de trabalhadores aprendizes, ou trabalhadores estudantes, em estágio ou treinamento.

Nossa questão não é, dessa maneira, a qualificação - enquanto "qualidade ...[que] liga-se ao operário e não ao posto de trabalho" (Rolle, op. cit.:95). Também não nos debruçamos sobre as "condições imediatas e sociais do trabalho", como trabalho concreto. (Naville, 1970: 397/405n).

⁴⁷Confira em Naville, Pierre (1970) "Travail et Force de Travail". In: Le Nouveau Leviatan - la genese de la sociologie du travail chez Marx et Engels, Paris, Ed. Anthropos, pp.418-420.

Estamos refletindo sobre um momento de realização do trabalho abstrato, em que as forças dominantes e subalternas se expressam, cultural e ideologicamente, sobre a formação cultural de jovens, para o exercício posterior de um trabalho qualificado, concreto, na empresa que o forma, ou mesmo em outra empresa.

Dessa maneira, esse estudo deve nos permitir questionar, também, o que instituições como a Polícia Mirim e o SENAI denominam qualificação para o trabalho, como são alguns processos genéricos de instrumentalização técnica transmitidos a jovens nessas instituições. Pois, como afirma Rolle, "a qualificação pressupõe, com toda a evidência, possibilidades de emprego efetivo..." (Rolle: op.cit,96).

Discutiremos se essas agências formadoras de jovens se associam a iniciativas voltadas à formulação de políticas de emprego para seus formandos. O estudo dessas agências pressupõe a crítica às suas políticas, que será necessária, perante a crise que vive a sociedade brasileira e não por preciosismo acadêmico. Ela já está em curso. através de consultores de organismos internacionais, como Cláudio de Moura Castro - ex-assessor da Organização Internacional do Trabalho, também consultor do Banco Mundial - quando afirmou: "O SENAI é uma das soluções de maior êxito na história do ensino brasileiro. Muitas de suas soluções foram imitadas em dezenas de países. Mas a evolução recente do País [entenda-se aqui a crise a que nos referimos] exige mudanças e adaptações. Há muitas experimentações e novas soluções emergem, mas cabe perguntar se o ritmo de mudança é suficiente". (Castro, 1993:17).⁴⁸

Se é correto dizer que "o trabalho é o universo do operário", como o afirma Rolle, considerando esse operário como o trabalhador na linha de produção, a complexidade do processo de formação para o trabalho recomenda, antes, indagar a afirmar: qual é o lugar do trabalho para o jovem em formação? Para a infância a única experiência possível do trabalho é o doméstico e o pedagógico formal e regular (Montessori, 1987), até o momento em que por razões de sobrevivência as crianças se deparam com a dimensão do trabalho assalariado, enquanto atividade penosa, pois não é possível se imaginar qualquer trabalho para crianças que não seja penoso, exceto aqueles realizados no âmbito familiar ou como atividade estritamente educacional.

Para a adolescência o trabalho assume certamente outras dimensões: a de fonte de recursos para a realização do consumo familiar de bens e serviços, dada a imprecisão

⁴⁸ Retomaremos a análise da estrutura do SENAI, de Cláudio de Moura Castro no capítulo dedicado ao Centro de Formação Profissional da AutoLatina, unidade Anchieta.

das próprias leis que regulamentam o aprendizado profissional e dada a prática de recrutamento de adolescentes por pequenas empresas, na sua maioria para atividades não qualificadas em troca de uma remuneração sem vínculo empregatício formal. A representação do trabalho pelos adolescentes é, por essa razão, um dos temas do capítulo seguinte.

Para os jovens, o trabalho deve assumir uma de suas expressões políticas marcantes: a de mercadoria, enquanto uso da força de trabalho, por vezes esse uso associado ao reconhecimento do caráter capitalista das empresas que se utilizam de jovens para a realização de suas estratégias.

Esse é o tema presente dos demais capítulos e sua motivação central. Daí a relevância das falas dos adolescentes e jovens e, talvez, o possível exagero da reprodução dessas falas, enquanto consciência prática, enquanto consenso ativo, para se compreender as nuances e os contornos que assumem as relações sociais de produção na representação do processo de formação cultural para o trabalho.

E fica a questão a se investigar: se a representação cultural do processo de formação para o trabalho é uma manifestação da consciência imediata individual, ou se reflete uma dimensão coletiva, subjetiva.

PARTE II - CONFORMISMO¹

Capítulo II: A prática da formação cultural para o trabalho, chamada aprendizado.

As gerentes formadoras da Polícia Mirim - ordem unida - rua do aprendizado - a gerência do aprendizado no Hospital das Clínicas - a gerência na COHAB de Ribeirão Preto - o terceiro escalão - a fala dos aprendizes: o passado no presente - a representação cultural do trabalho e da família - os jovens contratados - a iniciação dos adolescentes e jovens para o trabalho presente - o patrulheirismo - questão metodológica: os adolescentes e jovens têm passado.

As gerentes formadoras da Polícia Mirim

A Polícia Mirim de Ribeirão Preto é uma agência de recrutamento e formação de adolescentes e jovens com o objetivo de envolvê-los num processo de aprendizagem dos aspectos exteriores aos processos de trabalho realizados em empresas constituídas. A exterioridade da sua formação inicial se dá pelo ensino informal, das normas de conduta presentes no senso comum sobre as maneiras de se transitar pela cidade, em instituições públicas e privadas de interesse do empresariado, ou de entidades prestadoras de serviços à população em geral.

A prática dos responsáveis por essa agência de formação cultural para o trabalho expressa a dimensão de uma pequena unidade empresarial, a despeito de ser regulamentada como instituição sem fins lucrativos. A gerência da Polícia Mirim de Ribeirão Preto, ou coordenação, geral como é chamada, é responsável por um extenso rol de tarefas, divididas entre poucas pessoas, subordinadas a uma coordenadora geral. Elas tratam da inscrição das crianças e adolescentes, com idade mínima de doze anos, que acorrem a essa instituição,

¹ Nesta parte os argumentos por nós desenvolvidos derivam das considerações de Gramsci (1977) sobre as formas de conformismo contemporâneo, como "standartização do modo de pensar e de operar [que] assume extensão nacional ou até continental", visto que, para ele essa standartização é objetiva, constituindo-se em "base econômica do homem coletivo [nas] grandes fábricas, [no processo de] taylorização [e também] racionalização". A importância de se tomar como referência essas premissas decorre do reconhecimento desse homem coletivo se constituir "de baixo para cima, a partir da posição ocupada pela coletividade no modo de produção". (Gramsci, 1977, Q.VII:862/863).

acompanhadas dos pais. Atuam na sua distribuição por empresas e no acompanhamento do aprendizado de cerca de oitocentos adolescentes, à época de nossa pesquisa².

Do lado da instituição o processo é desenvolvido intuitivamente, sem nenhum fundamento teórico ou técnico metódico: "nós fazemos uma reunião com os alunos e com os pais, mostrando o que - o por quê que tem esse curso - qual o horário, a importância disso. Um dos princípios... já vão aprender a levantar cedo, a cumprir o horário".

Noções de respeito e de delicadeza no relacionamento profissional são transmitidas como valores morais, ou seja, princípios que orientem a subordinação desses adolescentes e jovens às chefias a que são vinculadas e aos adultos em geral: "após esse dia que começa a apresentação [da instituição]... vem o básico que a gente coloca na primeira semana... Então o que é esse básico? É ele aprender a falar o bom dia, boa tarde, com licença, pois não, muito obrigado; que o brasileiro é bem malcriado nisso...a dar um lugar no banco de um ônibus diante de uma pessoa mais velha, para uma grávida, para uma pessoa com pacotes...o cavalheirismo. Uma mulher também deve fazer isso".

As instruções sobre higiene são seguidas de normas de conduta cotidiana: "eles têm uma noção de higiene que é apostilada nesse curso: é higiene íntima, educação sexual, religião". A religião, aparece de imediato, quase como lastro de uma pré-concebida formação moral: "é bom frisar que a gente passa para eles que o importante é que se tenha uma religião".

Nesse processo de iniciação já há uma primeira atenção para com a capacidade de assimilação dos valores associados à produtividade e disciplinamento, como chegar às sete horas em ponto no local de treinamento, uniformizado, nos termos pré-estabelecidos pela instituição. "Poucos são mandados embora...muitos desistem. Desistem porque ou arrumam um tipo de trabalho lá fora, ou a mãe tem dó, porque o filho está mudando, quer dizer, já vem sendo muito difícil para o filho levantar cedo e enfrentar um ônibus logo de manhã".

Da religião se transita para esclarecimentos sobre droga: "aí nós entramos com palestras em todas as aulas, todos os tipos de drogas, doenças venéreas, incluindo a AIDS, principalmente...apesar de que, depois que surgiu a AIDS esqueceram as outras doenças venéreas, que também são perigosas".

² O que aqui é apresentado tem por base a entrevista com Ligiamar Pereira Lisboa - coordenadora geral da Polícia Mirim de Ribeirão Preto, realizada a 21 de maio de 1991. De antemão, destaque-se que essa instituição não se associa a qualquer corporação militar. A Polícia Militar do município de Ribeirão Preto, onde está sediada, apoiou os primeiros passos dessa organização filantrópica em seu trabalho junto aos meninos e meninas recrutados. A Polícia Mirim foi fundada por Carolina Gonçalves de Souza, à época funcionária do Juizado de Menores, para trabalhar inicialmente com menores engraxates das ruas. Espontaneamente, ela se aproximou da Polícia Militar que se tornou referência de conduta individual para as crianças e adolescentes. Todas as citações entre aspas dizem respeito a essa entrevista, gravada, pelo que não faremos menção a páginas ou folhas.

Daí seguem instruindo, sobre noções de primeiros socorros. Só a partir de então se inicia o aprendizado do trabalho: "conhecer uma lista telefônica, aprender a atender o telefone, aprender a fazer o envelope, conhecer os pontos centrais da cidade, que são os bancos, os cartórios, hospitais, tudo o mais. E as ruas centrais da cidade, onde vão desenvolver o trabalho"

Essa formação inicial tem a duração de quarenta e cinco a noventa dias. Nesse período se introduz a prática da educação física, como parte da formação dos policiais mirins de Ribeirão Preto, porque: "a educação física mexe com o desenvolvimento da criança (sic) e isso é importante para sua coordenação".

Os cursos de formação são apostilados. Num texto básico são apresentados: um histórico da instituição Polícia Mirim, hinos e também dez mandamentos fundados em princípios cristãos. Mas, o que mais impressiona é a interpretação desses mandamentos, como se pode apreciar, na sua leitura:

"1. Deus está acima de tudo. Ninguém pode viver sozinho. Gostar de seu amigo como gosta de si.

"2. Não pronunciar a todo momento o nome de Deus. Ex: pelo amor de Deus faça isso...

"3. Todo trabalho deve ser feito em 6 dias na semana, o domingo é para descanso.

"4. Honrar teu pai, e tua mãe, para que seus dias se prolonguem, pois ninguém neste mundo quer mais teu bem".

Os outros seis comentários se transformam no catecismo do policial mirim em formação. Dizem respeito "a não matar...não violentar o próprio corpo...não pegar o que não é seu...dizer somente a verdade de acordo com sua consciência...não desejar a mulher (o homem) do (a) próximo (a), pois ela (e) é do (a) seu (sua) esposo (a) perante Deus "(sic). Ao final pregam o controle da inveja para que cada um atinja seus próprios objetivos "com seu próprio esforço e trabalho". (Apostila básica da Polícia Mirim de Ribeirão Preto, s/d, fls. 05).

A idéia de gênero na apostila é trazida de maneira casual, como se denota pela referência aos pronomes lançados entre parênteses, não sem conseqüências na formação cultural desses policiais mirins.

O texto trata da postura ao deitar, caminhar, abaixar, sentar, parar. Ao parar, os adolescentes são advertidos de que "a posição militar rígida requer mais energia que a posição de descanso, e a posição relaxada requer menos energia que a posição comum de descanso". Assim, afirmando não existir uma única postura para todos os indivíduos, sugere aos adolescentes de doze a quinze anos que:"a melhor postura é aquela em que os

segmentos corporais estão equilibrados na posição de menor esforço e máxima sustentação do corpo". A inadequação pedagógica da linguagem à idade é gritante (idem: fls 06).

A formação ganha mais amplitude com noções de higiene, dedicada ao combate de piolhos, verminoses, extenso esclarecimento sobre dengue, sobre febre amarela, sobre higiene íntima, sobre reprodução, educação sexual, controle da natalidade e doenças venéreas. Expande-se com discussões sobre tóxico e um capítulo especial sobre alcoolismo e, para finalizar, instruções referentes a primeiros socorros.

Passados esses aspectos relativos à formação da integridade física individual, que de fato ocorre, independentemente de entrarmos no mérito propriamente pedagógico do processo, os adolescentes passam a conhecer a cidade. Memorizam nomes de ruas, espaços públicos e repartições públicas, sinais de trânsito e, só então, recebem noções de conduta dentro de uma empresa. Que condutas são essas? São normas de comportamento, como cumprimentar as pessoas, como receber correspondências, como se posicionar perante conversa entre adultos no trabalho, como atender telefone, como se portar na rua.

A rua é um aspecto importante na formação dos policiais mirins. Eles e elas andam fardados para serem identificados por outros policiais, desta vez militares adultos, e serem por esses acompanhados e eventualmente assistidos e protegidos. Estão proibidos de parar em casas de diversão, como "flipperamas", não devem parar na rua para conversar com amigos, ou outros policiais mirins. Eles são, por isso, preparados para dominar, individualmente, a rua como espaço de circulação coletiva, ao longo da jornada de trabalho.

Os documentos públicos têm importância para o trabalho dos mensageiros. Dessa forma é necessário que conheçam o que são notas fiscais, duplicatas, notas promissórias, recibos em geral, recibos bancários, envelopes e como escrever recados.

O curso básico se encerra com a inculcação de princípios morais considerados preciosos e respeitados como preceitos morais:

"As seis palavras mais importantes: ADMITO QUE O ERRO FOI MEU.

" As cinco palavras mais importantes: VOCÊ FEZ UM BOM TRABALHO.

"As quatro palavras mais importantes: QUAL A SUA OPINIÃO?

"As três palavras mais importantes: FAÇA O FAVOR.

"As duas palavras mais importantes: MUITO OBRIGADO.

"A palavra mais importante: NÓS.

"A palavra menos importante: EU". (idem: fls.47).

Não fosse a rejeição da individualidade sob todos os aspectos, desde o filosófico ao histórico, no processo de formação para o trabalho - a palavra menos importante: EU - essa transmissão de princípios éticos caminharia numa progressão que alcançaria a noção da

dimensão corporativa do trabalho: da incorporação dos policiais mirins. Mas ao se rejeitar o *eu*, tudo levou os adolescentes e o jovem a um mundo a eles estranho, onde a individualidade não tem lugar. Por isso, essa agência pré-corporativa acaba por transmitir uma utopia, que transforma a relação da adolescência e juventude com o aprendizado profissional num processo no mínimo tenso, para não se dizer de imediato crítico. Pois não se trata de uma utopia romântica, mas sim cética, fatalista. De certa forma, a antítese de "um utopismo libertário da abolição imediata das instituições pela sua "morte" (morte da escola, morte da família...)", ambos - tese e antítese - deixando de analisar "as condições históricas que implicam a sua manutenção e aquelas que tornariam possível sua transformação e sua extinção progressiva". E na medida em que não busca gerar fundamentos de interesses comuns corporativos entre seus integrantes, desenvolve o mais autêntico assistencialismo. (Buci-Glucksmann:1980, 300).

Quando analisarmos a fala desses adolescentes e jovens, ao longo de sua trajetória pela Polícia Mirim de Ribeirão Preto e as formas de sua inserção no mercado formal de trabalho, após seu desligamento dessa instituição, avançaremos em considerações relativas à formação cultural, para o trabalho, dessas meninas e meninos fardados nas ruas.

Como dissemos, a distinção de gênero não é relevante para a instituição. Eles freqüentam as mesmas aulas, recebem em conjunto as mesmas orientações para evitarem o consumo de drogas, as doenças venéreas, a violência urbana entre outros aspectos presentes nas relações sociais experimentadas na formação para o trabalho.

As orientadoras da Polícia Mirim se consideram educadoras alternativas, informais, em todos os sentidos. Cultivam o preconceito de que a escola de ensino básico não forma para a vida e não lhes ensina como conviver com todos os aspectos da cidade e da cidadania. Pretendem-se substitutas da escola em associação com empresas privadas, considerando aquela uma instituição de ensino falida. E as razões apresentadas para fundamentar esse posicionamento político não são poucas: "Mas eu coloco para você...eu acho que, sem modéstia nenhuma, ela [a Polícia Mirim] é muito mais do que a escola no Brasil. Porque o professor de hoje, simplesmente passa matéria e acabou. Eu acho que se você se lembrar de seu tempo, se você chegasse com um olho vermelho, por que brigou em casa, o professor perceberia isso. Hoje eles não percebem isso. Se você emagrecesse, eles iam perguntar o que estava acontecendo. O professor se dedicava mais aos alunos. E isso é o que nós fazemos com nossas crianças. Durante a aula - e depois - quando eles vêm nos visitar, só o modo como eles falam bom dia ou boa tarde, a gente já passa a conhecer cada um. Às vezes nem o próprio pai conhece. E isso tem facilitado muito nosso trabalho...e durante esse curso a gente [os] conhece desse jeito... a escola da vida, que é mais difícil".

Os educadores da Polícia Mirim acorrem às empresas para fixarem os adolescentes em atividades de aprendizado profissional, remunerado, sem vínculo empregatício, nos termos da legislação em vigor. Mas não sem o conhecimento das condições familiares, aliás, exigência explícita ou encoberta do pequeno e médio empresariado, setor que se serve predominantemente dessa instituição.

A carência presente reconhecida nas suas famílias é motivo de preocupação, nos seus aspectos morais, antes que materiais. Suas conseqüências são tornadas públicas, estimuladas pelos educadores da Polícia Mirim: "Em casa tem muitos problemas, tem muitos drogados, criança que já assistiu o aborto da própria mãe...um caso que nem dá para contar... é até constrangedor...o pai que bebe, ou a mãe também que bebe ou, simplesmente, um irmão que se droga na família, ... - ele fala no meio de todo o grupo- não importa se é cem, se é cinquenta, ou se são só três pessoas. Cada um faz seu depoimento. É como se a gente tivesse se conhecendo. Então, nós fazemos esse questionário para falar sobre sua família". Só após o conhecimento das condições familiares de existência dessas crianças e adolescentes é que se busca "saber para que empresa vai encaminhá-los como estagiário". (idem).

A disciplina e a formação moral, no dia a dia do aprendizado, é o principal aspecto desse processo: "Tem um pouco do militar...porque é ordem unida. Porque se você não põe eles numa fila alinhados, bonitinhos, você não consegue conversar com eles. Tem que dar um pouquinho de ordem unida, que é onde eles começam a ter um pouquinho de disciplina. Cada um sabe o seu lugar, cada um sabe o seu espaço certo e já passa a respeitar o seu limite de espaço deixando o outro livre".

Um dos objetivos desse processo de formação é fazer presente a esses adolescentes e jovens os aspectos da vida adulta. As famílias, aliás, são criticadas quando os adultos chegam à instituição para dizer que seguram seus filhos em casa para evitarem contato com o "mundo violento". A "realidade da vida" - termo presente no senso comum - é um dos aspectos desse processo de formação.

A chamada realidade da vida é tematizada pela entrevistada: "deveriam conhecer, não deveriam ter contato dia-a-dia, mas eles deveriam saber como é. Acho que nós devemos saber tudo como é. A gente tenta passar para eles: o que é uma droga, o que ela faz para você. Uma simples garota: <<se você começa a namorar aos nove anos qual vai ser o teu esquema de vida depois?>> Se ela começa já, desde cedo, a fazer o almoço para a mãe, em casa, ela já vai aprender com mais carinho, do que aos quinze. De repente, casa porque precisa casar, e nem um arroz sabe fazer". E sintetiza: "Eu acho que é um nível de formação". (o grifo é nosso)

A relação familiar é tratada no contexto da formação cultural do aprendiz para o trabalho: "a gente passa isso para eles: que cada um cuide do seu uniforme. A mãe não é empregada deles. Cada um deve lavar o seu tênis. Cada um deve lavar o seu calção. Principalmente peças íntimas, ninguém deve lavar por nós. Nem a mulher, nem o homem. Cada um deve lavar o seu. Desde o princípio a gente ensina isso para eles. Dai, quem lava suas próprias peças íntimas vai fazer mais por si próprio. Eu pelo menos tenho esse ideal dentro da minha cabeça".

A crítica à escola pública não se restringe à insensibilidade de professores para com a adolescência. Ela se dirige, ainda, ao clientelismo político provinciano. Para Ligiamar a escola pública sofre dessa deformação. Reproduz, num dado momento, o imaginário presente nos pais que a procuram: "...<<porque eu conheço tal vereador, tal radialista, ou alguém que me indique e meu filho vai entrar lá. E se eu não conhecer ninguém, meu filho vai continuar na rua>>". Inconformada analisa essa situação: "Não é porque...o mau [do brasileiro [é pensar]: <<não é porque eu não tenho o que comer, que eu sou pobre, que deveria ter preferência, mas depende de quem eu conheço>>. Às vezes, eu nem preciso, eu estou tirando o lugar de algum lá dentro. Ou de muitos. Então eu estou tirando o lugar de alguém. Comodismo dos brasileiros, dos pais. Não é porque vai apreender. E, se fosse realmente liberado para os mais carentes,[se] não rotulassem o adolescente...Eles são rotulados desde pequenos. São rotulados desde quando? Desde a escola".

No ingresso da escola e ao longo de sua formação escolar regular, os preconceitos presentes no imaginário dominante são identificados: "o professor também não dá tanta atenção para aquele que vai lá desmilingüido, pequenininho, raquítico, chorão. Ele dá atenção para o inteligente, para o que se mostra o bom da classe. Ele dá atenção para ele. Os outros já são rotulados como pequenos marginais. Isso a gente ouve por aí. Ou, no popular, <<aprendiz de marginal>>. Na minha cabeça se eles fossem [tratados] de igual para igual, e [se fosse dada] preferência para aqueles que mais tenham necessidade...".

O raciocínio se interrompe. Pois as orientadoras não têm consciência de que "a relação pedagógica não pode ser limitada às relações especificamente escolares, pelas quais as novas gerações entram em contato com as antigas". Pois, "essa relação existe em toda a sociedade, em seu conjunto, para cada indivíduo em relação aos outros indivíduos...". (Gramsci, citado de Buci-Glucksmann:1980,362).

Ao apreciar a posição dos pais, realizam a crítica às suas manifestações conscientes imediatas, sem o exercício de qualquer intervenção pedagógica sobre os responsáveis pelos adolescentes. Por isso, ao retomar sua narrativa afirma lamentar que "muitos pais [dizem]: "Não, eu vou pôr lá, [na Polícia Mirim] porque eu fico sossegado dentro de casa. Eu não vou ouvir grito, eu não vou ter despesa, não vou ter que fazer almoço em casa. Então, como

eu falei é o comodismo e não [a] necessidade, realmente, de querer. Porque eu acho que além de você precisar, hoje, de alguma coisa você tem que querer...alguma coisa. Para você batalhar por ela. Por isso eu acho que ela [a escola] deveria ser um pouquinho mais estruturada nesse sentido".

Esse exercício espontâneo da crítica se dá no interior de um horizonte conservador. A crítica às formas dominantes de acesso a serviços públicos, como a educação fundamental, é acompanhado de ponderações, para que não se tomem as palavras como de disposição para a ruptura com o discurso dominante: "Aonde não tem, é claro, esses problemas políticos? Que, infelizmente é no meio político...eu não tenho nada contra, preciso muito deles...quer dizer, [é preciso] enfrentar uma realidade mais clara, mais crua, que é dolorosa, e é por isso que o pessoal prefere fugir [à essa realidade]".(As expressões entre colchetes são nossas).

A jornada de aprendizado profissional, de oito horas, é uma contingência presente no contexto das relações familiares, associada a interesses empresariais. Não é tomada como base de um processo de aprendizado para o trabalho: "existe até o projeto para eles trabalharem meio período, quatro horas só, e depois írem para a escola, só meio período. É o projeto meninos e meninas de rua".

No entanto, Ligiamar apresenta aspectos dramáticos da vida familiar desses aprendizes, que obstaculizam a implantação da jornada reduzida de aprendizado: "mas [há] o problema familiar. Como que ele vai chegar em casa, à noite...quer dizer, ele vai estagiar meio período, vai para escola e à noite ele está em casa? Por que, à noite, se diz que é o estrago da vida do adolescente. Até concordo...se ele vai chegar em casa, ele tem que ficar do lado de fora da porta, esperando a mãe... Essa é a realidade que a gente tem dentro do Brasil. O que ele vai fazer? Ele não vai ficar em casa. Ele vai estar na rua, ou pior ainda. Então a gente enfrenta problemas sérios. O que eles vão fazer em casa se o pai está quebrando o pau com a mãe, quebrando a casa, jogando a panela de comida pela janela? Ele teve um dia estafante, ele foi à escola, foi à firma dele, fez seu estágio direitinho. Ele quer ir em casa descansar. Só que ele não vai poder entrar em casa ou, no mínimo...apanhar no meio da pancadaria que acontece dentro de casa".

Dessa maneira, a instituição Polícia Mirim se reconhece como alternativa para enfrentamento de crises familiares, segundo o senso comum dominante: "É alternativa, também à família. Nós procuramos trabalhar não só junto com a criança e sim com os pais. Os pais levam puxão de orelha nosso, para que acordem para a realidade da vida. Eles aprendem desde cedo a ter tempo para o filho...o filho pergunta para o pai: <<Porque que é isso, o que que é isso, como é que foi seu dia hoje, pai? <<Eu não tenho tempo agora>> (simula a situação). Ele nunca vai ter tempo. Quando ele vê que perdeu o filho, não adianta

querer criar esse tempo. A gente coloca: <<Espere seu filho chegar da escola. Nem que for por dez minutos, pergunte para ele como é que foi seu dia? E conte para ele, também, como foi o teu dia como pai. Ele vai entender o dia em que você tiver bravo ou a mãe que está cansada, o que aconteceu durante o dia. É o início de um diálogo da família, que não existe. Por que é melhor ficar em frente à televisão, ou então se encher de cachaça. É mais prático do que sentar e conversar com seus filhos".

Vê-se, por esse extenso depoimento, como o senso comum popular participa ativamente na formação cultural, para o trabalho, desses aprendizes da Polícia Mirim de Ribeirão Preto. Daí o caráter fragmentário do processo do aprendizado, nada metódico, nada reflexivo. Antes, ele é mecânico, difusor de valores morais, que busca promover o disciplinamento de adolescentes e jovens para a cidadania formalmente concebida.

Esse processo vai se refletir no interior das empresas, nas jornadas de aprendizado subordinadas, por sua vez, às jornadas de trabalho dos adultos. Irá se refletir sob o ponto de vista da chefia imediata dos policiais mirins, nas instituições que os recrutam, como sob o ponto de vista dos próprios adolescentes.

A função de escriturário é o horizonte distante da formação profissional dos policiais mirins. Mas a instituição Polícia Mirim não os acompanha depois de seu desligamento das atividades de aprendizado patrocinadas pela instituição. Ao procedermos aos levantamentos de dados vimos que não há registro de quantos policiais foram encaminhados às duas instituições por nós eleitas para a pesquisa de campo: o Hospital das Clínicas do Campus da USP de Ribeirão Preto, e a COHAB daquela mesma cidade. Tampouco a qualquer outra grande empresa da cidade. As fichas cadastrais dos egressos da Polícia Mirim são arquivadas por ordem alfabética, deixando para trás a possibilidade de se dimensionar o trânsito de cada policial mirim pelas empresas que os recrutam, no mercado local de trabalho.

Dessa forma, a prática gerenciadora do aprendizado, na Polícia Mirim, distancia esses educadores de uma pedagogia voltada à formação permanente dos adolescentes e jovens para a cidadania. Permanente é a política assistencialista para sobrevivência da instituição, não a experiência do processo de aprendizado. A impossibilidade da integração, dos aprendizes no quadro permanente de qualquer empresa, distancia-os, também, da cultura sindical corporativa. O processo de sua formação se torna predominantemente técnico e assistencial, envolvendo a absorção de princípios de disciplina, associados à formação moral recebida, como uma necessidade para o bom desempenho técnico profissional, já que são tratados como futuros cidadãos integrantes das classes subalternas. Por isso, a dimensão social e histórica do trabalho escapa à compreensão dessa gerência. O que se presencia é a prática da ideologia do americanismo, em moldes conservadores, voltado à capacitação de

adolescentes para se integrarem a médias e grandes empresas. Por isso nos interessou verificar como esse aprendizado se realizava em grandes empresas, dado que lá encontraríamos um número maior de adolescentes e jovens reunidos.

Ordem unida

Quartel da Polícia Militar do Estado de São Paulo em Ribeirão Preto. Manhã do dia 27 de março de 1992. São seis horas e quarenta minutos. Os ônibus elétricos que transitam pela avenida deixam crianças e adolescentes que se dirigem para o curso de formação básica da Polícia Mirim de Ribeirão Preto.

Os meninos vêm trajando camisetas brancas, com manga, calções azuis, tênis sem padrão, calçados com meias ou sem meias. As meninas, camisetas brancas, com estampados discretos, às vezes variados, calças *jeans* e tênis.

Ambos, invariavelmente, trazem caderno espiral, canetas esferográficas, lápis e ao peito um crachá identificando-os como alunos da Polícia Mirim. A ausência de um desses recursos os levam imediatamente de volta às suas casas, dispensados com advertência pública pelas orientadoras responsáveis dessa turma.

Até aproximadamente sete horas da manhã todos permanecerão perfilados, à porta do Quartel da Polícia Militar, aguardando ordem de deslocamento para seu interior. A disciplina é militar, o comando da orientadora se assemelha ao praticado nas casernas, com manifestações imperativas, voz elevada e tom deliberadamente profundo.

Não é permitido, na espera da voz de comando para ingresso ao quartel, que esses adolescentes e jovens conversem entre si, que corram olhares para os lados, ou para trás, evitando-se que a manifestação de qualquer um interfira na conduta do conjunto desses iniciantes às atividades de policiais mirins de Ribeirão Preto.

A entrada ao quartel não se dá marchando, mas a disposição em filas, meninas à frente, meninos atrás permanece, guardando-se distância entre eles de um braço, à semelhança da formação para práticas de educação física.

A caminhada é rápida até uma rua interna ao quartel, onde todos aguardam em pé novas ordens: "esquerda, volver! Podem se sentar". Assim, vai ao chão a nova turma de aprendizes de policiais mirins, cujo curso básico iniciou-se a 04 de janeiro de 1992 e se estende até 04 de abril do mesmo ano.

Não há salas de aulas para o ensino ou a formação desses futuros mensageiros. Em alguns momentos do curso, são deslocados para auditórios cedidos por instituições da sociedade civil, como a Associação Comercial e Industrial de Ribeirão Preto, a ACI.

Ainda separados por sexo, meninos e meninas, lá permanecerão para viverem alguns processos rotineiros. Vem a cobrança da tarefa dada no dia anterior, vem a crítica pública àqueles que não a fizeram e como punição a dispensa da aula que irá se iniciar. Alguns são advertidos de que devem comparecer com a mãe, no dia seguinte, à sede da Polícia Mirim. São reincidentes negligenciadores das normas disciplinares e das orientações escolares recebidas. Sentados na rua interna ao quartel, calçada por paralelepípedos, ouvem a orientadora explicitar novas normas: "Desenhos são feitos a lápis, texto a tinta! Quem não fez lição retorna à casa!" As correções dos exercícios são feitas pela orientadora e por alguns dos alunos por ela destacados.

A relação entre orientadora e alunos não é simpática, ou antes, é contraditória: é dada pelo humor da orientadora. Não há concepção pedagógica que prevaleça sobre o princípio disciplinar militarizado. Tampouco se propõe uma didática de ensino associada ao ambiente onde essas crianças se encontram para sua formação inicial.

A orientadora não é uma professora, não é uma pedagoga, não é uma assistente social, não é uma militar. É uma cidadã comum, que se cerca de outros cidadãos comuns, que se dispõem à orientação voluntária dos oitenta jovens, que se reuniram no quartel da Polícia Militar, na manhã do dia 27 de março de 1992 em diante.

A maioria dos adolescentes já é conhecida pelo nome, após quase três meses de convivência com as orientadoras. E são chamados pelo nome de batismo, no momento em que seus erros são apontados. Não na perspectiva de reflexão e generalização pedagógica da conduta considerada erro. Mas para trazer os meninos e as meninas a uma situação de constrangimento, circunscrita apenas à necessidade da disciplina presente. Não são chamados à atenção num contexto em que se aponte a necessidade de um comportamento diferenciado num futuro próximo. As meninas de cabelos longos, lisos ou crespos, devem tê-los presos para trás. A graça é ofuscada por um clima irônico.

Num caderno espiral aberto, de um menino logo à frente, se vê o desenho do corpo humano; em outras páginas, sinais de trânsito, esses desenhados e coloridos. Nas primeiras páginas do caderno os princípios morais pregados pela instituição, os mandamentos dos policiais mirins. São todos alunos do curso noturno, das escolas municipais e estaduais de Ribeirão Preto e, nesse momento, ocorre existir um nexos entre a formação escolar regular e o treinamento para o exercício das atividades de policiais mirins. O aprendizado escolar regular é lembrado como saber já adquirido com vistas à denúncia da falta de atenção de uns e outros.

__"Cracha!". Essa palavra, declamada em boa voz, pode significar o início de uma advertência. Seja pelo desperdício de linhas das páginas do caderno, seja pela postura considerada incorreta de uma menina ou menino sentado ao chão: "está sobrando dinheiro em sua casa?", ou, em momento mais rispido: "não estou interessada, pelo menos agora, em ver sua sunga!".

Chamada. O aluno é chamado pelo número de sua inscrição, levanta-se ao ouvi-lo, pronuncia seu prenome ou sobrenome, permanecendo em pé até outro número ser chamado e outro aluno ou aluna levantar-se e, assim, sucessivamente. Um aluno diz-se presente, depois de dois dias de ausência. A orientadora pergunta a razão da falta. A resposta é doença. Ele indica estar em suas mãos um atestado médico e encaminha-se para entregá-lo à orientadora. Alguma ironia da orientadora ocorre sobre seu estado de saúde. Mas a regra foi cumprida e o adolescente retorna ao seu lugar, ao chão.

Há um aspecto contraditório nesse processo de formação: a função de orientadora, na formação inicial é exercida pela mesma pessoa que desempenha a função de autoridade máxima executiva, na Polícia Mirim, que é a de secretária e coordenadora de todos os policiais. Com isso, a autoridade pedagógica se confunde com a autoridade administrativa. Dessa maneira, os adolescentes e jovens não terão a quem recorrer, se considerados agredidos, ou ofendidos, ou mesmo injustiçados. A atenção e a obediência às orientações nessa estrutura se tornam valor central em todo o período em que os policiais mirins estarão nesse treinamento preliminar.

No momento, esses aprendizes não guardam homogeneidade quanto à proporção de meninos e meninas. São, aproximadamente, dois terços de meninos para um terço de meninas. Esses agora não se encontram sós, na rua interna ao quartel. Numa quadra de esporte próxima, apenas dela separada por um gramado bem tratado, entre árvores plantadas de há muito, aproxima-se uma turma de policiais, vestidos para exercícios de educação física. A orientadora chama a atenção das crianças e adolescentes: "vamos parar de olhar as pernas dos homens, que daqui a pouco vocês estarão babando!". Logo a seguir grita: "Meia volta volver!". E todos giram sentados sobre seu próprio eixo, acatando, padronizadamente, mais essa ordem.

Rua do aprendizado

Na rua interna ao quartel eles aprendem os nomes das ruas e avenidas do quadrilátero central da cidade, os locais onde se encontram o Fórum, a Câmara dos Vereadores, a Prefeitura Municipal, as Secretarias Municipais, os cartórios de protestos, os cartórios de registros civis, os bancos comerciais ou de investimentos.

As lições são tomadas diariamente pela orientadora e alunos por ela escolhidos. Esses últimos ficam em pé, deslocando-se do ponto onde se encontram os demais e chamam para arguição outros alunos, segundo uma ordem pré definida de sua localização física. Cada um tem o direito de incorrer em dois enganos na memorização das ruas e avenidas, diz a orientadora e sua auxiliar voluntária. Mas ela mesma é condescendente com alguns, sendo agora verdadeiramente carinhosa na situação de arguidora.

Não sabendo onde estão as ruas a orientadora sugere que isso pode provocar um atraso na realização das tarefas futuras, quando todos estiverem colocados em diferentes empresas, podendo levá-los a "receber a conta do patrão". A idéia fundadora desse argumento é a de que eles saiam conscientes de que esses primeiros passos de sua formação inicial significam preparo para uma relação de emprego futura. E todo início de ano uma nova turma passa pelo disciplinamento na rua do aprendizado, no interior daquele Quartel.

A gerência do aprendizado no Hospital das Clínicas

As chefias imediatas foram localizadas nas empresas eleitas para estudo do processo de aprendizado dos policiais mirins: o Hospital das Clínicas, localizado no campus da Universidade de São Paulo, em Ribeirão Preto e a COHAB - Companhia de Habitação - um autarquia, também sediada em Ribeirão Preto. Ambas se configuram como duas das maiores recrutadoras de policiais mirins nessa cidade. Embora o maior contingente de adolescentes e jovens seja distribuído entre micro, pequenas e médias empresas, elegemos duas grandes instituições com a premissa de que a densidade maior desses aprendizes junto a essas instituições evidencia com maior nitidez os aspectos ideológicos e culturais de sua formação.

A primeira é uma empresa estatal, sob a direção de uma Superintendência, nomeada pelo governador do Estado. A segunda é uma autarquia, dirigida por um conselho de prefeitos da região administrativa de Ribeirão Preto, presidida por um diretor, escolhido em consenso por esses prefeitos. Comumente é nome de confiança do prefeito do município de Ribeirão Preto, dada a força política, derivada do seu orçamento municipal e capacidade de captação de recursos externos à localidade, perante os demais.

As chefias constituídas no interior dessas empresas convivem com essa tônica de se subordinarem a uma dada política estatal, no seu dia-a-dia. No que se refere aos policiais mirins, as chefias são levadas a acolher decisão, das respectivas direções, de abrigar adolescentes e jovens para que desenvolvam seu aprendizado profissional inicial.

As chefias do Hospital das Clínicas e da COHAB não têm nenhuma característica especial que as tenha levado a ser eleitas. No Hospital das Clínicas se localiza um Serviço Social, que concentra a responsabilidade de supervisão do período de aprendizado dos policiais mirins e os distribui entre as distintas unidades do HC. Na COHAB essa supervisão é descentralizada, ficando aos cuidados de chefes de setores e serviços, ao acaso.

Rosemeire Toffano, responsável pela supervisão do processo de aprendizado no Hospital das Clínicas, tem, por isso, a capacidade de delinear as peculiaridades da formação dos, aproximadamente, quarenta meninos e meninas que lá se encontravam, em 1991. A característica mais acentuada desse Hospital é que se trata de uma entidade que associa prestação de serviços médicos ao ensino. Lá trabalham médicos contratados para atividades clínicas e docentes da Universidade de São Paulo. E as estruturas administrativas do Hospital também se ajustam à essa dupla função. O cotidiano dos adolescentes para lá encaminhados é cercado pela rede de serviços de atendimento terciário, em especial a prática da residência médica credenciada.

A primeira atividade da coordenadora do processo, junto ao Hospital, é desenvolver um programa de orientação da higiene pessoal dos aprendizes que lá chegam. Em segundo lugar, uma avaliação do estado nutricional de cada aprendiz, acompanhado por profissional que discrimina a composição dos alimentos nas duas refeições que tomam ao longo do dia.

Eles em seguida são distribuídos pelos distintos setores do Hospital, em funções de auxiliar de serviços gerais. São orientados quanto à necessária disciplina que um hospital exige, em particular quanto ao silêncio e locomoção ordenada.

Não deixarão, no entanto, de participar de atividades de manutenção como, por exemplo, produção de material gráfico, nas próprias oficinas vinculadas ao Hospital. Mas essa alternativa profissionalizante foi excluída dos horizontes dos aprendizes por determinação de uma superintendente que, visitando o local, o qualificou de insalubre.

No Hospital os aprendizes reúnem-se, periodicamente, com essa coordenadora, e vivem momentos de formação para a cidadania, assistindo a palestras sobre drogas, sobre saúde, entre outras.

Com essas atividades a coordenação realiza os objetivos traçados pela Polícia Mirim, até que os aprendizes atinjam quatorze anos de idade. Isso porque a partir dessa idade a legislação obriga as empresas ao registro em carteira e, estando o Hospital das Clínicas mais vulnerável à fiscalização que outras organizações prestadoras de serviços, para o bem da

instituição os aprendizes são dispensados. Assim, essa experiência eles vivem, aproximadamente, por um ano e meio, no máximo.

Como pudemos verificar, alguns dos ex-aprendizes retornam ao Hospital como contratados para o exercício de serviços temporários, não mais como adolescentes, mas como jovens, fora do quadro da Polícia Mirim. Nessa medida aquela instituição lhes serviu de caminho à conquista do primeiro emprego formal, com registro em carteira. As tensões do trabalho nesse processo de aprendizado é narrada, de forma diplomática, pela coordenadora, que aponta a resistência dos trabalhadores adultos em se relacionarem com esses aprendizes.

Esse hospital é uma autarquia vinculada à Universidade de São Paulo e integrado ao Sistema Único de Saúde, de dimensão nacional. Associa-se à Universidade para apoiar o desenvolvimento do ensino e pesquisas em andamento, além de apoiar atividades assistenciais, previstas em programas de extensão universitários. Seria lógico que um desses programas se voltasse à formação de uma nova geração de trabalhadores, desde a idade mínima permitida para o ingresso ao mercado formal de trabalho. Mas é exatamente nesse instante que a direção de Recursos Humanos do Hospital dispensa todos os policiais mirins para não confrontar a instituição com a legislação em vigor, que trata de exigência de concurso público para o ingresso no quadro permanente de trabalhadores assalariados da autarquia, comumente chamado de ingresso na carreira.

Dessa maneira o que vemos, a princípio, é que a política de concurso público para uma autarquia como o Hospital das Clínicas seria voltada à geração de estabilidade de emprego para trabalhadores jovens e adultos já instruídos profissionalmente.³

Podemos considerar, assim, que o HC como autarquia vinculada a uma política nacional e subordinada a um governo estadual não cria uma correspondente política de geração de empregos para jovens em processo de aprendizado, sendo superada claramente por diretrizes de Recursos Humanos de instituições privadas transnacionais.⁴

O Hospital das Clínicas é uma grande empresa, dispendo de seiscentos leitos, quatrocentos desses instalados no campus universitário da USP-Ribeirão Preto, doze em ala particular e cento e oitenta e três na Unidade de Emergência situada no centro da cidade. Agregam-se ao hospital trezentas salas para atendimento a pacientes, sendo cento e

³ Não é o que se pratica, por exemplo, na Autolatina, empresa privada que acolhe iniciantes e iniciados profissionalmente no seu interior e a eles destina sólida política profissional e salarial.

⁴ Não é nosso objetivo neste trabalho tratar da dinâmica de geração de emprego no país a partir dos dispositivos legais que colocam como exigência o concurso público. No entanto, devemos registrar que essa prática não expande o mercado de trabalho local, regional ou nacional, dando tão somente estabilidade aos concursados, o que também não se associa diretamente a elevação da capacidade de trabalho do conjunto dos trabalhadores em instituições desse porte. Ficará clara essa precária formação dos servidores públicos, quando tematizarmos a relação das chefias imediatas da COHAB-RP com os policiais mirins para lá indicados.

cinquenta e quatro dessas consultórios médicos. Essa organização serve ao processo de ensino realizado no interior da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, instituição contígua ao Hospital localizado no campus universitário.

Em fins de 1993, dois anos após a realização de nossa pesquisa de campo no seu interior, o Hospital acaba por elaborar um "Programa de Controle de Qualidade Total", para se iniciar em 1994. Esse programa voltou-se à pesquisa de opinião junto a pacientes do hospital sobre a qualidade da recepção realizada pelos servidores da autarquia, o atendimento de enfermagem e médico e o conteúdo das explicações sobre o estado de saúde dos doentes que lá ingressaram.⁵

Existe uma política de Recursos Humanos para todos os que trabalham no HC. Por essa razão os policiais mirins não foram excluídos do acompanhamento médico e social realizado. Os adolescentes que lá chegaram foram examinados, submetidos a estudos nutricionais e cada um que se registrasse debilitado recebia uma dieta especial para recuperação de sua saúde. Piolhos e desnutrição foram os sinais mais presentes de desconforto desses policiais, segundo a sua responsável, Rosemeire Toffano. O que indica que a essa instituição acorreram, quase sempre, adolescentes integrantes de famílias das classes subalternas, que vivem em locais insalubres, ou em habitações precárias e em condições alimentares aquém do prescrito pelas normas sanitárias nacionais.

Como complementação do auxílio bolsa aprendizado o Hospital destina ainda a cada policial o vale-transporte e, de algum modo, alimentação complementar que eles levam para suas casas, quando não conseguem ingerir todo o alimento a eles oferecidos durante o dia.

Cumprem horário regular de trabalho, reunindo-se permanentemente com a sua supervisora e assistindo a palestras de especialista em droga, sexualidade e de outros temas inquietantes para os adolescentes que vivem nas periferias daquela cidade. Ou seja, o Hospital está aparelhado para cumprir plenamente a função de assistência à adolescência no sentido de recuperar sua integridade física, para além do que poderia ser considerado aprendizado profissional, num senso estrito.

⁵ As informações aqui relatadas foram extraídas do "Relatório de Atividades 1993". Ribeirão Preto, Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto - USP.

A gerência na COHAB de Ribeirão Preto⁶

COHAB é uma empresa de economia mista que desenvolve como atividade principal a construção de casas populares sob a forma de conjuntos habitacionais. Antes da construção propriamente dita, se realiza uma seleção nas cidades onde se pretende implantar novos projetos. Escolhido o município, a empresa ingressa com uma proposta na Caixa Econômica Federal, para financiamento de suas atividades.

A seleção dos terrenos onde serão projetados os loteamentos é de responsabilidade da COHAB, a partir da indicação, por órgão da Prefeitura, de áreas urbanas, segundo diretrizes do Plano Diretor ou, na sua ausência, segundo pareceres de departamentos competentes da Secretaria Municipal de Planejamento e Desenvolvimento do município.

A estrutura da empresa se constitui de várias diretorias: Administrativa, Financeira, de Planejamento de Obras e Imobiliária, essa última promotora de vendas. Dentro de cada uma dessas áreas existe a subdivisão de chefias que coordenam os serviços específicos.

Os níveis administrativos da organização que mantém contato com os policiais mirins são de diretoria, através de suas secretarias, da coordenadoria e das chefias. Essas últimas constituem o terceiro escalão da empresa.

A COHAB contava, à época da pesquisa, com 180 funcionários para todas essas áreas, inclusive diretorias e coordenadorias. E a proporção de policiais-mirins dentre os 180 funcionários é de quase 10%.

Eles não têm perspectiva de ingresso no quadro permanente da COHAB, desde o instante em que a Prefeitura enquadrou, até aquele ano, o conjunto dos trabalhadores através de uma lei de admissão apenas por concurso. E para fazer concurso a pessoa precisa ter no mínimo dezoito anos. Dai em diante, o empregado contratado se submete ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT.

Por ser uma autarquia, a Prefeitura de Ribeirão Preto, como acionista majoritária, determina as normas da empresa, que se estendem para a regulamentação do relacionamento das demais vinte e duas prefeituras acionistas.

A COHAB concentra seus investimentos mais ao norte do estado. Através de uma pesquisa do jornal "Gazeta Mercantil", editada em 1991, no seu "Balanço Anual", segundo nosso entrevistado, a empresa foi enquadrada entre as cem maiores estatais do país, no septuagésimo lugar. No capítulo referente à construção civil, foi situada em quinto lugar, na

⁶Esse sub-capítulo é constituído da exposição das concepções de um dos gerentes da Cohab de Ribeirão Preto, Wagner Silva Martinez, coordenador financeiro dessa autarquia e destacado, à época, pela superintendência da empresa para contatos com a Polícia Mirim de Ribeirão Preto. Todas as referências entre aspas se reportam a entrevista realizada em meados de 1991. As palavras entre colchetes são de nossa autoria.

área de construção. Os financiamentos junto à Caixa Econômica Federal são repassados ao mutuário, e o volume de negócios realizados faz com que a empresa tenha um endividamento grande, chegando a ocupar o 7º lugar em dívidas financeiras e 8º lugar em patrimônio líquido real.

A empresa projeta conjuntos habitacionais públicos, como a COHAPAR, que é do Paraná, a COHAB de Minas Gerais, Pernambuco e Rio Grande do Sul. As citadas são as empresas maiores do que a estudada. Como a ela se refere o seu coordenador financeiro: "a grandeza da COHAB aqui corresponde um pouco à grandeza de Ribeirão Preto".

O acompanhamento dessa empresa financiadora e gerenciadora de projetos de habitação é dividido em duas partes. A área de planejamento, constituída pela equipe de engenharia, com aproximadamente trinta empregados, faz a fiscalização da qualidade da construção, segundo memorial descritivo que fundamenta o contrato com as empreiteiras; a área financeira realiza acompanhamento das obras, como a medição das parcelas construídas para, só então, efetuar o pagamento nos termos contratados.

Os policiais mirins não participam dessas atividades centrais da COHAB, como visita a obras, acompanhamento de projetos, entre outras. Eles não se familiarizam com o processo de trabalho no canteiro de obras, não se familiarizam tampouco com o processo de gerência dos recursos destinados aos mutuários. "Eles apenas fazem o serviço rotineiro de encaminhamento de documentos, de contato com bancos, serviços bancários e alguns serviços de rotina dentro da companhia".

Para Wagner Martinez "a contratação do policial mirim, inicialmente, seria para formação dessa meninada que já tem um treinamento na polícia antes de serem colocados à disposição das empresas. Aqui a gente tenta dar o primeiro passo dele em atividades administrativas. Seria conhecimentos de papéis, rotinas de serviço, para que, ele, quando completar os dezesseis anos, já tenha alguma formação, a nível de administração". (o grifo é nosso)

Cada adolescente transita por diferentes chefias, "para que tenha conhecimento geral da empresa, funcionamento [administrativo geral] da empresa". Nesse sentido, o aprendizado se dá no contexto das funções secundárias, internas. É um "pré-aprendizado porque, como nós não temos perspectiva de contratação...ele é obrigado a se desligar aos 16 da polícia, e nós não podemos contratar antes dos 18". Nesse ínterim, as tarefas correspondentes aos serviços de escriturário lhes são transmitidas.

A gerência reconhece a ruptura: "podemos dizer que eles têm condições, depois de um determinado tempo, de assumir as funções de um escriturário; nós temos vários casos de policiais mirins, que hoje com quinze, dezesseis anos, já tem quase a capacidade para assumir como escriturário".

A defasagem é da empresa "que tem certas normas de contratação como a nossa, [por não] haver concurso para menor de idade. Mas em outras empresas, onde podem ser contratados com 16 anos, eles tem pleno conhecimento da função que exercem".

A Polícia Mirim e as empresas COHAB e Hospital das Clínicas reconhecem nesses adolescentes e jovens a possibilidade de se tornarem escriturários, ou auxiliares de escritório, ou ainda, auxiliares de serviços gerais. Com a execução da lei de concursos públicos os jovens de dezesseis e dezessete anos foram excluídos, arbitrariamente, dessa instituição que participa da formação do mercado formal de trabalho. "Antes nós não tínhamos o concurso...podíamos admitir com dezesseis ou dezessete anos, como nós temos aí alguns mensageiros...(que) hoje são escriturários, auxiliares de contabilidade da firma".

A jornada de sete horas e meia não é entendida como estafante: "o que a gente procura passar para o policial mirim não são trabalhos pesados...trabalhos bem leves, mais a nível de aprendizado mesmo, ele é responsável por documentações, envio, recebimento de documentos, então não é um trabalho cansativo".

Mesmo sendo adolescentes os policiais mirins são considerados crianças pela gerência: "a gente procura se entender bem, porque trata-se de uma criança, na verdade. Então ele tem que ter um tratamento diferente de um elemento que já deveria ter um conhecimento, quando da contratação. Então a gente tem um bom relacionamento com eles". Na verdade são concebidos como vivendo uma minoridade que não se supera, dada a ausência presente de perspectiva de futuro, do ponto de vista institucional.

De outra parte, são tratados como profissionais: "eles trabalham, eles ganham para isso, então eles têm que começar a entender desde o início que aqui eles não estão para brincar, eles estão para aprender alguma coisa e para aprender ele tem que trabalhar. Ele tem que começar a entender por aí, só que ele tem um tratamento diferente, porque ele é um aprendiz, ele está aprendendo alguma coisa. Não é privilégio, é tratamento especial, por ser um elemento que a gente sabe que não tem conhecimento nenhum, e pela idade dele, a experiência dele é pouca ainda".

A tolerância ocupa o espaço deixado pela ausência de normas internas de orientação desses adolescentes. "Sempre existe um grau de tolerância com o policial mirim...não existe uma norma interna". Mas como a tolerância é uma das formas de manifestação da resistência à transformação, unidade na diversidade da intolerância como afirmou certa vez o romancista português José Saramago, sempre que ocorre algum problema "a gente chama o funcionário para conversar, para dar algum conselho".

Qual funcionário? O "funcionário mirim, polícia mirim, ele é chamado para uma conversa, para ver o que que está acontecendo com ele, para ver se ele está com algum

problema inclusive; às vezes, problemas em casa...havendo reincidência, a gente comunica a chefia dele, da Polícia Mirim". A sanção é colocá-lo à disposição da Polícia Mirim.

De criança a adolescente, de menino a menina, de funcionário a funcionário-mirim, todas essas denominações refletem a precariedade do processo de formação proposto por uma agência de recrutamento e incorporado pelas empresas que contratam serviços com essa agência. E essa situação se reflete na vida escolar desses aprendizes de trabalhadores do setor terciário.

A coordenação do aprendizado não tem opinião formada sobre o aproveitamento escolar desses adolescentes, não se confirmando o depoimento da gerente geral da Polícia Mirim, no tocante ao fato das empresas supervisionarem o aprendizado regular, como o afirmara. O gerente entrevistado é lacônico ao tratar dessa questão: "Olha, eu não tenho contato com todos os guardinhas da companhia. Mas, os da minha área a gente conversa de vez em quando, dá a entender que eles vão bem, eu não tive ainda nem um problema de guardinha, de polícia mirim nosso que estivesse com problema na escola, parece que o aproveitamento deles é razoável".

Mas em termos de concepção geral de processo de formação escolar, Wagner Martinez faz outra ordem de ponderações: "até uns dezesseis anos, eu acredito que não deveria ter estudo à noite, para essa faixa etária...meus filhos trabalham, mas trabalham meio período, porque eles estudam ou de manhã ou a tarde. Só um que passou para a noite porque ele já entrou para o colegial. Ele já terminou a primeira etapa, o primeiro grau. Então, agora eu coloquei ele para estudar à noite. A partir dos dezesseis eu acredito que já não tenha tanto problema. Eu estou procedendo dessa maneira porque é uma experiência antiga. Foi o meu caso inclusive. Eu tive problemas durante a minha vida escolar, fui obrigado a estudar à noite, por obrigação, porque a família não tinha condições suficientes...então eu tinha que trabalhar para dar um apoio para o meu pai e para a minha mãe, e tive que estudar à noite...a partir dos doze eu já estudava a noite...eu acredito que prejudica".

Para o coordenador financeiro da COHAB, o direito à educação diurna é inegociável, na construção da cidadania: "não deveria existir cursos (noturnos) no país até a oitava série. O governo tinha que ter...dar condições para que todas as instituições públicas ou privadas tivessem cursos somente diurno, deveria ser proibido o estudo noturno. A criança estuda ou no período da manhã, ou no período da tarde. O segundo período ficaria para estudos, ou algum afazer que ele tenha condições. E teria, também, a noite se quisesse promover algum adiantamento de estudo, algum aperfeiçoamento, outras atividades esportivas".

Para ele a realização dessa redução do tempo de aprendizado seria tranquila: "eu acho isso até fácil de ser coordenado, ao invés de a gente ter...que fosse, dez mensageiros ou polícia mirim, nós teríamos vinte. Dez trabalhando no período diurno, no período da manhã, que estudariam no período da tarde e dez no período da tarde que teriam estudo no período da manhã". O que não alteraria em nada a equação financeira da empresa, para a integração dos aprendizes: "porque se um elemento me custa para trabalhar oito horas dez, ele vai me custar cinco para trabalhar meio período. O policial mirim não ganha salário mínimo. O salário mínimo ele é pago para uma jornada de oito horas. Se o elemento é contratado para trabalhar quatro horas, ele ganhará meio salário mínimo. Para a formação da criança é muito melhor...antes ele ganhar menos e ter uma formação de estudo boa, de nível bom, do que ele ser prejudicado para o resto da vida devido a um estudo à noite e um salário irrisório, porque o salário mínimo do nosso país serve para comprar leite para uma criança no fim do mês. Não dá para uma família viver".

Desnutrição, pouca ou quase nenhuma noção de higiene pessoal, ausência ou alteração do ritmo de desenvolvimento e formação escolar, remuneração irrisória no processo de aprendizado, são aspectos desses adolescentes e jovens que foram consensuais nas opiniões das duas gerências de empresas entrevistadas, no HC e na COHAB.

Distintamente do Hospital das Clínicas, aos dezesseis anos os policiais mirins são desligados da COHAB, dois anos adiante daquele, para retornarem à mesma COHAB, como trabalhadores temporários terceirizados, ou aos dezoito anos, como empregados contratados, ao que se pode registrar. Mas, a concepção desse processo pelas chefias imediatas, como a representação do trabalho e do emprego para os doze policiais mirins que lá encontramos, teria que ser configurada, para verificar a diversidade da situação de aprendizado da condição de contratado. O que nos levou ao terceiro escalão da empresa.

O terceiro escalão

Setor de Contratos da COHAB: J.I. chefia um policial mirim, dentro da política de descentralização do acompanhamento do aprendizado, definida pela empresa. A orientação dada é pertinente ao serviço rotineiro. É a partir da rotina que se avalia o desempenho do aprendiz. "Tem uns que assimilam, tem outros que não". Mas quando não "assimila", "a gente troca de setor... ai para a diretoria, a diretoria repassa. Então ela passa, para um setor,...troca, faz uma permuta. Você entende?"

Quando perguntado sobre o perfil do aprendizado essa chefia responde, de pronto: "bom, aqui, eles aprendem assim, de profissão, de profissão, nada! Geralmente é mais fazer serviço interno...levar correspondência, pegar correspondência, levar ofício, trazer ofício,

essas coisas". E sobre a motivação dos policiais, a chefia também tem pouco a dizer: "muito difícil... não sei, acho que não se interessam".

C.M., Setor de Seguros. Lá tem uma policial mirim trabalhando: "só que ela não é minha, ela está emprestada, eu fiquei sem". Mas essa chefia não deixa de orientar os adolescentes e jovens itinerantes: "primeiro é que eu quero que eles estejam sempre no lugar, eu não quero que fiquem andando por aí. Uma das principais reclamações dos policiais mirins é a falta de disciplina, então a primeira coisa que eu oriento quando chega aqui no setor é isso: que ela esteja sempre no lugar dela ou fazendo o serviço que for determinado, entendeu? Que ela não fique de conversa pelos corredores, mesmo no horário de almoço, que tem muita reclamação dos guardinhas, e eu tenho tido sorte com os meus guardinhas, os meus policiais mirins".

A servidora do quadro da COHAB descreve as tarefas de seu subordinado: "aqui no meu setor, o guarda mirim é responsável pela carga de processos, tanto para expedir os processos, como para receber, é ela que recebe todos os processos, dão as cargas dos processos, tiram xerox para mim, encaminham, vão no arquivo pegar capa de contrato, pegar contrato, pegar processo. Eu acho que é um serviço de responsabilidade, principalmente essa parte de processo".

Buscando dimensionar no tempo esse processo de aprendizado o resultado assim se apresenta: "é, eu acho que tanto na parte de disciplina mesmo, como nessa parte de, bem dizer, quase como escriturário, eles começam a se encaminhar para isso. Eu sempre procuro saber se eles sabem datilografia. E eu falo então: se você quiser na hora do almoço, treinar datilografia aqui nas máquinas, pode. Porque aqui nós temos um caso, do Flávio - hoje ele é mensageiro - ele era da guarda mirim, hoje ele é contratado, ele já faz um serviço de mais responsabilidade que é arquivo de seguro, então eu acho que é um começo ótimo".

A chefia tem como responsabilidade exercitar controle sobre o aprendiz: "Então a gente já tem que fazer com que eles sintam a responsabilidade, e eu falo: olha, você começa, você faça tudo certinho que, futuramente, você pode vir a ser um mensageiro, contratado pela COHAB, ou um escriturário, auxiliar de escriturário". De uma forma ilusória a chefia busca dar ao aprendiz uma perspectiva de engajamento profissional na empresa onde o ensino se processa. Mesmo sabendo que não seja possível a transformação do aprendiz em empregado contratado, pelos mecanismos públicos existentes.

Para C., as meninas são melhores: "as meninas quando elas chegam aqui, elas são mais responsáveis. Os meninos, geralmente estão numa idade, assim, que quer saber mais de correr para cá e para lá, de bagunçar, se bem que o meu, que hoje é mensageiro menino, sempre foi mais quieto, mais responsável. Mas geralmente as meninas são melhores, eu acho, do que os meninos".

Setor de Compras, chefiado por W.L. Esse trabalha apenas com um mensageiro, no Setor de Xerox, vinculado ao Setor de Compras. "Ele é orientado no manuseio do serviço de xerox, e a controlar o fluxo de cópias dentro do setor. É sempre orientado a não ficar acompanhando maus elementos", para não "estragar, vamos dizer assim, a conduta dele dentro da firma". Os "maus elementos" são aqueles que se aglutinam em grupo, ao longo da jornada de trabalho. "É que às vezes junta um grupinho ou outro de guardinhas mirins, e podem começar a fazer desordens dentro da própria firma. No aprendizado os adolescentes são treinados para combater ou evitar a porosidade presente na jornada de trabalho adulta. "Então ele é orientado a sempre dispersar ao máximo essas pessoas, que vêm aqui tirar xerox, também ficam às vezes querendo fazer hora no setor de xerox".

Depois desses três meses de formação "ele aprendeu a manusear, no caso aqui, com o xerox, só isso, esse tipo de serviço que ele faz lá atualmente".

M. é chefe do setor de Recepção e Imobiliária. Lá se trabalha com todo tipo de inscrição para aquisição de imóvel no município de Ribeirão e transferência de financiamento. A transferência já abrange toda a região atingida pela COHAB-Ribeirão Preto. A orientação possível de ser dada aos policiais, ou ao policial sob sua guarda é "normalmente, o trabalho de trânsito entre os setores, quer dizer, encaminhar o mutuário, uma pessoa que está aqui para ser atendido...um pouco da parte [de] serviço de escriturário...até pelo próprio interesse deles. Então a única coisa que a gente orienta sempre...muita atenção, educação, ouvir sempre o que a pessoa está falando, deixar a pessoa terminar, explicar bem o que ela quer aqui dentro. Porque a gente aqui também tem um problema: nós trabalhamos com um tipo de pessoa, que já tem uma certa instrução menor [os mutuários]. Então a gente precisa ter este tipo de cuidado; então a orientação que eles têm é para isso, é muito cuidado, como falar, como se portar; então com relação ao trabalho é isso". Um mês de treinamento na função "é um tempo pequeno, mas num prazo de noventa dias, assim, eu acredito, dentro do setor, ele conhece praticamente todo o funcionamento... A experiência aqui, com relação ao setor, é com o contato com as pessoas, é a maior experiência que eles adquirem...eu acho isso em certa parte é uma grande coisa, porque aqui nós lidamos com todos os tipos de pessoas".

O serviço de atendimento ao público, mesmo que de forma discreta, simplificada, é uma experiência diferenciada na formação do aprendiz, que o coloca em contato com a sociedade no que diz respeito a aspectos da cultura do trabalho e suas relações com o mercado. Nessa situação, com o mercado imobiliário. Essa chefia pode esclarecer ainda que, vencido o tempo de aprendizado nos termos definidos pelo COHAB e Polícia Mirim, os jovens podem ser contratados por outras companhias. "Sem concurso...hoje pela constituinte não, nós somos obrigados a ter o concurso. Mas, para eles é possível, eles

podem". O que verificamos, posteriormente, ao constatarmos que alguns deles são contratados por empresas de trabalho temporário, no contexto da terceirização.

Cl., chefia o Setor de Protocolo. Suas interrogações iniciais, por si, são esclarecedoras: "como que eu? Como que é? Orientar como, no trabalho? Uai, ela orienta assim, o problema dela é não chegar, chegar no horário, certo? Me ajudar no serviço, se for possível, você entendeu? Só... não tem muita coisa, assim".

Indagada, como aos demais, em quanto tempo considerava que se processava o aprendizado, foi tachativa: "eu acho que cada um é cada um. Tem gente, guardinha, que fica um ano e não se aproveita nada. Tem outros, por exemplo, que em dois dias ele já sabe tudo, isso vai muito do setor, do serviço e do guardinha".

Verificamos, assim, que o papel do aprendiz na empresa passa a ser de apoio ao do funcionário contratado: "eu dou muita importância porque a minha guardinha ela é muito eficiente, ela me ajuda muito, porque eu adianto muito mais o meu. Porque, se não fosse ela, eu gastaria muito mais tempo entregando documentação, essas coisas, em outro setor deixando os outros serviços para trás".

Outra chefia já os trata como trabalhadores regulares da casa. É o caso de P.V., Setor de Cobrança: "a orientação que ele recebe aqui é a melhor possível. A gente procura orientar como é o trabalho e como é a vida da gente. E ele tem mostrado muita atenção. Para mim, ele tem sido muito bom funcionário. A gente procura orientar, não só eu, mas as funcionárias que trabalham aqui".

O tempo de aprendizado, novamente, é situado no contexto da subjetividade do aprendiz: "Isso aí depende muito da criança, do menino, tem muitos que têm muito interesse, como é o caso desse meu aqui. Agora tive muitos outros que não queriam nada. O prazo mais ou menos uns três, quatro meses ele já aprende quase que tudo".

Mas, lá, eles ficam um ano e meio. E os demais catorze meses, como transcorrem no dia-a-dia do "aprendizado" do policial mirim?

J.M.: Setor Expediente Técnico, ligado à área de Engenharia, trabalha a idéia da formação da consciência dentro do aprendizado profissional: "o que a gente procura sempre é ensinar, que quando a gente acolhe o policial mirim, aqui, a gente primeiro procura fazer com que ele tome conhecimento dos serviços que são básicos dentro do setor e, a longo prazo, a gente vai ensinando, vai procurando cobrar, que é uma forma de fazer ele tomar consciência". A consciência, através da interiorização da linguagem dominante da empresa é o que permitirá a compreensão das relações imediatas, presente no processo concreto do trabalho. Essa dimensão concreta se explicita através da percepção intelectual do processo de prestação de serviços da COHAB aos mutuários. Aqui, a formação evidencia seu caráter

de processo de interiorização de uma linguagem institucional, como consciência prática, nos termos que a concebeu Schaff(1969).⁷

A empresa de serviços temporários, lembrada por uma das chefias imediatas, vem aqui a público. "A ATRA, é isso...é uma empresa que presta serviços e tem, parece que um contrato com a COHAB". Um dos benefícios secundários de ser contratado pela ATRA é que, em momentos de concursos públicos os candidatos já estão familiarizados com as funções e a linguagem da gerência da empresa. "Foi a maioria deles que estava prestando o concurso, que estavam prestando serviço para a ATRA, parece que passaram nesse concurso".

A conduta de uma secretária de diretor é distinta das chefias de terceiro escalão, como se revela nas palavras de M.F., secretária do diretor de Planejamento, a formação não é a tônica da relação de subordinação, por não ser claro o seu significado para a própria profissional: " Eu procuro ensinar tudo que eu posso, tudo que eu faço eu procuro fazer com que ela aprenda mais ou menos, assim, não a fundo porque tem muita coisa, como redigir ofício, redigir memorando, essas coisas ela não sabe, mas eu procuro ensinar a atender telefone, datilografia, a ir nos lugares, nos órgãos da Prefeitura, nas secretarias e bancos. Então...o máximo que eu posso..."

Os serviços externos, realizados por essa aprendiz são: protocolos de documentos junto à Prefeitura, receber cheques, depósitos, pagamento de conta de água, luz, telefone, condomínio. Como nessa circunstância a aprendiz carrega elevadas quantias, decorrentes de descontos de cheques, há algumas precauções a serem tomadas: "Olha, eu sei que é arriscado, mas toda criança que vem trabalhar comigo eu já procuro saber na própria guardinha se é de confiança de carregar valor alto, porque eu não posso fazer serviço de rua, então o meu tem que fazer esse tipo de serviço. Agora, para a menina, eu sempre dou um envelope para ela carregar o dinheiro. E falo que é para ter cuidado que é sempre do diretor, nunca é meu".

As dimensões públicas e privadas das práticas institucionais se confundem na formação dessa aprendiz, eleita para trabalhar com a secretária de um diretor: "Esse dinheiro ela deposita na conta do diretor. Às vezes ela desconta de uma banco deposita no outro, e às

⁷ Trata-se de Schaff, Adam (1969)"Langage et Connaissance". Tradução do polonês por Claire Brendel. Paris, Éditions Anthropos. À certa altura esse filósofo integrante do Clube de Roma, afirma: "A linguagem é tão velha quanto a consciência - a linguagem é a consciência prática, existente igualmente entre os homens...e nasce, como a consciência, da necessidade, da necessidade de intercâmbio entre os homens".(citado da página 129).Esta concepção de consciência ele a extraiu integralmente de Marx, K. e Engels, F. (1984), quando afirmam:" a linguagem é tão antiga quanto a consciência - a linguagem é a consciência real, prática, que existe para os homens, e portanto, existe para mim mesmo". Citado de "A Ideologia Alemã - (Feuerbach)", tradução de José Carlos Bruni e Marco Aurélio Nogueira. São Paulo, Hicitec, 4a. edição, pp.43.

vezes ela traz o dinheiro para ele pagar fornecedor...de material de construção, ou pagamento de escola dos filhos dele, tem que ser pago em dinheiro".

Valores elevados são assim considerados "tendo em vista que o salário do guardinha é um salário mínimo", e não sua idade, e não as responsabilidades das chefias, das gerências, em última instância, da empresa.

A secretária percebe o contrasenso desse processo: "Ah, eu tenho percebido assim, que a R., ela é um pouco imatura, ela é bem desligada, esses dias até chamei a atenção dela. Depois eu cheguei a conclusão: gente, uma menina de doze anos devia estar brincando de boneca, e não aqui fazendo esse tipo de serviço!".

Objetivamente, isto é, no universo do senso comum dominante e, mais que isso, nos termos do "Estatuto da Criança e do Adolescente" doze anos é o limite da infância e o início da adolescência. É o início do aprendizado profissional, numa jornada de trabalho de aproximadamente sete horas e meia, em instituições modelares, como o Hospital das Clínicas e a Companhia Habitacional de Ribeirão Preto.

Subjetivamente, do ponto de vista das forças dominantes, das direções empresariais, das gerências e chefias intermediárias, o aprendizado é a concretização da possibilidade de a família, caracterizada como sendo de baixa renda, ter um acréscimo no ingresso de dinheiro para compor as suas receitas. É, ainda, a possibilidade de a adolescente transitar produtivamente pelas ruas da cidade, desenvolver disciplinadamente noções de cidadania, adquirir ritmo, ao longo do dia, para responder às necessidades administrativas básicas de empresas locais. É também a possibilidade de se reduzir o potencial de criminalidade, transformando meninos e meninas em indivíduos produtivos e não predadores urbanos do presente.

Para as gerências da Polícia Mirim e das empresas que os contratam, os policiais mirins são distintos dos chamados bandidos, trombadinhas, jovens ou adolescentes prostitutas por terem sido afastados dos "riscos da rua" pelo assistencialismo dessa organização em parceria com as empresas públicas e privadas da cidade.

Mas essas representações não encerram a compreensão do fenômeno do aprendizado. Outros aspectos se evidenciam nas representações intelectuais que os próprios meninos e meninas adolescentes fazem dessa experiência. E complementa, maduramente, com a representação que jovens que estiveram na Polícia Mirim de Ribeirão Preto têm desse período de formação cultural já passado. É o que veremos a seguir.

A fala dos aprendizes: o passado no presente⁹

Poderá haver um instante de dúvida quanto à pertinência de se entrevistar adolescentes que recém ingressam em uma instituição para realizar seu aprendizado profissional e deles queremos extrair conteúdos relativos à formação cultural dos jovens. No entanto, quando adiante narramos as experiências de jovens contratados, tanto pelo HOspital das Clínicas como pela COHAB, eles nos remetem ao tempo em que buscavam a Polícia Mirim ou a elas eram levados por seus familiares. De outra parte, ao considerarmos os adolescentes integrantes de um mesmo grupo, qual seja o dos aprendizes da Polícia Mirim é porque vimos que os nexos entre eles e os demais se objetivavam sob aspectos significativos, como a exclusão de um contexto profissionalizante, a referência às suas carências objetivas, à extrema proximidade da família como referência inicial, no processo de aprendizado, entre outros. Eles se fizeram presentes ao contexto por nós investigados, pela relevância de suas falas, antes que foram por nós integrados artificialmente ao contexto estudado e por razões que abaixo apresentamos. E aqui emergem referências para compreensão da dimensão abstrata do trabalho, visto por aprendizes.

Os aprendizes vinculados à Polícia Mirim de Ribeirão Preto consideram o seu processo de formação ocorrendo numa situação de emprego, mesmo que intermediada por aquela instituição. É "emprego, pois é uma oportunidade de se sentir responsável...além de poder ajudar na sua casa [no] orçamento". Ou como atividade produtiva, pois, "trabalhando, eu contribuo no orçamento da casa e me sinto, assim, responsável pelos meus atos. A gente fica parado em casa, os pais trabalhando feito uns condenados para a gente, e a gente fica lá esbanjando saúde...também é bom para a gente não se sentir inútil".

O vínculo com empresas foi considerado como a melhor forma de "ajudar...a família, a comida em casa, a roupa...a melhorar de vida". É "bom porque a gente pode ajudar em casa, até comprar a própria roupa da gente...tem muitos filhos...se vestir melhor...é muito bom a gente estar empregada".

Mas ter emprego é distinto de trabalhar, como declararam. Trabalhar é conviver: "é a melhor forma de vida, é você conviver com as pessoas no seu serviço é você saber falar melhor no serviço é você ter mais educação no seu serviço. É isso". Ao trabalhar "a gente aprende a sobreviver não só dentro de casa...aprende a conversar com outras pessoas, saber

⁹ Nesse sub-capítulo apresentamos passagens de depoimentos dados em grupos mistos, de policiais mirins que se encontravam em distintas empresas da cidade de Ribeirão Preto. Como abordagem preliminar a que recorreremos, organizamos grupos de adolescentes, integrados a diferentes empresas, que foram por nós ouvidos, cujo diálogo registramos e que nos permitiu aprimorar as entrevistas que posteriormente realizamos junto aos adolescentes e jovens da COHAB-RP e do Hospital das Clínicas. Buscamos nesses encontros preliminares explorar noções de emprego, trabalho, salário e formação escolar. As questões eram endereçadas ao grupo que, livremente passava a enfrentá-las.

mais sobre o que é um serviço, a respeitar mais...". É, também, "uma experiência nova que nós estamos tendo...porque a Polícia Mirim é um estágio...para quando tiver lá seus dezoito, dezenove anos, já estar preparado, já saber o que é o trabalho".

Como o aprendizado é considerado um emprego, se aprecia o caráter estável ou instável desse vínculo, como sua forma de realização junto às empresas: "estável é a profissão não a firma...". Ou seja, diante do vínculo empregatício cada vez mais instável, os adolescentes associam a instabilidade ao perfil das estruturas empresariais. Identificam essa instabilidade, no horizonte da consciência prática imediata, da empresa em que se encontram, não possuindo, ainda, capacidade para compreendendo que: "observa-se no universo do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo...uma desproletarização do trabalho industrial fabril, nos países de capitalismo avançado" cuja resultante "é a expansão, sem precedente na era moderna do *desemprego estrutural*, que atinge o mundo em escala global...aumentando o subproletariado, o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços". Para eles as empresas não estão em crise, o que os colocam numa relação de positividade com o processo de aprendizado. (Antunes, 1995:42).

Ser parte de alguma empresa, não é se encontrar num recanto livre de contradições. É viver situações de tensão, como compartilhar de responsabilidades: "...se some alguma coisa, todo mundo tem que ficar sabendo quem pegou, supondo...quem roubou...se some alguma coisa no serviço, eu me sinto responsável por onde eu trabalho".

Sentir-se parte da empresa significa, também, para o aprendiz cuidar do seu patrimônio, como se todos os recursos materiais disponíveis fosse um bem comum. De certa forma, o significado de responsabilidade se associa à disposição de uma conduta honesta, no local para onde vão viver o aprendizado profissional, como primeira preparação metódica, ordenada, para a vida exterior ao universo familiar: "a gente tem que saber o que faz,...isso eu aprendi. Se você quer alguma coisa você tem que conseguir com seu próprio esforço, não fica pegando...se você quer aquilo lá então você trabalha, você luta, até conseguir...mas não pega de ninguém, porque isso não é certo. Então você tem que ter uma responsabilidade no seu serviço, saber o que está fazendo, não mexe...se aquilo lá está ali, deixa mas não mexe".

Sentir-se integrado à instituição onde se desenrola o aprendizado significa compartilhar, também, os preconceitos e discriminações lá existentes. A sensação de integração não é a mesma que se vive na escola: "ao mesmo tempo que você está dividindo responsabilidades iguais...se dá um problema, se você faz uma coisa errada, você vai levar o mesmo ferro que qualquer funcionário, se ele mesmo faz errado. Agora, não, pela discriminação, principalmente como "guardinha", como a gente é. Lá [cita a empresa onde realiza seu estágio] você é discriminado, você não pode fazer um curso, que a [empresa] fornece. É só para funcionário".

Os adolescentes indicam perceber que a sua integração nas empresas, na oportunidade do primeiro emprego tem uma dimensão nova que é a da cooperação produtiva no trabalho, enquanto "força produtiva" (Marx e Engels, 1984).

No que diz respeito à responsabilidade nas tarefas de aprendizado, eles são considerado funcionário, mas para realizar cursos de formação metódica, pois o "guardinha" não pode frequentar a biblioteca que a empresa possui. Mas além da sua discriminação outra é percebida. Os chamados contratados temporários, como "os próprios seguranças da empresa, são até mais discriminados que nós, porque nós ganhamos o ticket-restaurant como funcionários... agora os seguranças nem isso. É uma discriminação de benefícios...".

Questionam, ainda que intuitivamente, a impossibilidade de enfrentar o ingresso numa empresa para iniciarem sua carreira: "Nós não podemos fazer parte [participar] dos concursos... não posso fazer um curso de medicina, nem filosofia... é só para os alunos", afirmou uma aprendiz na Faculdade de Medicina - USP Ribeirão Preto. Independente de não ter idade para tanto, a entrevistada identifica o obstáculo que existe ao acesso à formação escolar superior.

Já outra, compreende por que tem a possibilidade de aprendizado de determinadas práticas escriturárias, como datilografia: "lá, onde eu trabalho, o patrão deixa, porque precisa saber bater à máquina, então ele deixa eu fazer o curso de datilografia. Ele deixa das oito às nove... isso é bom para o futuro... de repente eu arrumo um serviço de secretária e eu preciso saber bater à máquina".

Outro, se esforça nos intervalos da sua jornada de trabalho para conquistar o domínio de alguns processos de manipulação de equipamentos de informática: "eu mexo na digitação... eu precisei aprender sózinho como liga um terminal numa impressora... não me deram um minuto para perguntar a alguém que sabia, nem disseram: <<vai lá perguntar para aquele fulano que ele te explica...>>, e assim mesmo aquele fulano, que sabe mais, nunca se ofereceu... eu trabalhava direto na minha hora de almoço, que é de uma hora e meia, eu comia um lanche, em cinco minutos - pão com mortadela e maionese e água - eu trabalhava direto, das sete e meia - hora que eu entrava - até as cinco e dez e ficava depois até à oito e meia [da noite] praticando um outro serviço que eu não sabia. Porque eu sei que a Polícia Mirim é um estágio e, nesse estágio, eu tenho que aproveitar tudo que for possível nesse serviço. Tudo quanto é serviço que tem lá eu estou tentando aprender. Mesmo que eu não seja um funcionário efetivo da Companhia, numa outra em que eu estiver eu posso precisar do que eu aprendi lá". É a fala de aprendiz numa empresa estatal.

No depoimento acima se explicita uma contradição, que é derivada da realização do aprendizado profissional no interior de empresas onde o aprendiz tem que cooperar produtivamente, lado a lado com o trabalhador adulto, que antes de mais nada lá se encontra

como força de trabalho em movimento. Nessa medida o trabalhador adulto, que não desempenhando função pedagógica primordialmente, não se dispõe a ensinar qualquer aprendiz, transformando-no na verdade em um auxiliar seu. Por essa razão, os adultos, por vezes, são considerados um aglomerado de pessoas desempenhando tarefas que não dizem respeito ao aprendizado dos policiais mirins e não são vistos como referência construtiva no desenvolvimento das capacidades para o trabalho. Assim se manifesta, também, o aspecto subjetivo da precariedade do vínculo que o processo de aprendizado evidencia. Não se trata apenas do caráter eventual da permanência do aprendiz no interior de uma empresa, mas que a sua própria presença não exige considerações de ordem profissional ou organizacional, no que diz respeito às necessárias relações dos aprendizes com processos pedagógicos, através do relacionamento com as suas chefias imediatas.

As gerências, por sua vez, não são vistas como os demais trabalhadores: "o que não me agrada é quando chega aquele mundaréu de gerente, que fica numa sala só, todos de mau humor, eles passam perto da gente e são capazes de meter o pé na gente, te chutar e nem olhar para trás...ou então você para de digitar, para beber água e chega um que apaga tudo o que você digitou e, daí, você tem que começar tudo de novo. O pior de tudo,[é] que, como Polícia Mirim, se você vai falar com algum coordenador, com algum chefe, você é o que menos tem razão lá dentro".

Em alguns momentos emergiram valores culturais presentes no processo de aprendizado: "as pessoas tem bom humor...o patrão que é legal, todos que são super amigos...". Ou então, "minha chefe, que é super legal...o chefe do departamento quando está de bom humor é legal, quando está de mau humor ele não fala nada, nem dá bom dia...". Outra qualifica o ambiente de trabalho: "eu gosto do ambiente do serviço onde a gente trabalha. Mesmo com a Companhia discriminando a gente como funcionário... os funcionários que trabalham em volta não. É como uma família mesmo...".

Os policiais mirins não vêem com bons olhos algumas das chefias imediatas de várias empresas:"eles, [as chefias imediatas, ou adultos] tratam a gente como animal, não tratam como gente humana...é desse jeito...eles desforram aquele enchimento de cabeça do dia inteiro na gente, e a gente não tem em quem desforrar...aí a gente vai para casa, briga com a mãe, briga com o pai, vai para a escola, quebra a cara de um...ou então apanha. Porque eles vem e desforram tudo nos "guardinhas".

Os policiais mirins são discriminados e sabem disso. Como um dos meninos afirmou: "quando some alguma coisa na firma é sempre o guardinha...". Ou uma das meninas: "porque eles falam assim, a gente ganha pouco e a gente quer mais, então eles falam que a gente pega [rouba] para inteirar...todos os policiais mirins se esforçam, mais a gente leva". (A expressão entre colchetes é nossa).

Um menino aprendiz testemunha que a bolsa-aprendizado era a única fonte de receita da família. O "salário", a bolsa-aprendizado, reapareceram, assim, como uma das referências objetivas e fortes desse processo: "o pagamento, a gente sempre espera uma coisa maior, não sei se é o custo de vida... a Companhia não está pagando abono. É o salário e o ticket-refeição por fora. O ticket eu dou para minha mãe fazer as despesas. Para uma casa de cinco pessoas o único que trabalha sou eu, minha mãe é aposentada e meu pai é doente. Para a idade que eu tenho, eu estou ganhando bem, mas para casa é apertado".

O estudo é sacrificado, consumindo intervalos da jornada de formação inicial, para além do período noturno ser reconhecido como de baixa qualidade: "por melhor que seja a escola o período noturno é o mais fraco, o que tem mais baderna, mais mau elemento... principalmente em escola de bairro que é meu caso". Ou ainda, sob outro ângulo: "você tem tempo de estudar no horário de almoço... chega em casa, não tem ânimo para jantar... toma banho depressa e às vezes sai correndo. Às vezes esquece material da escola... às vezes vou para escola com fome... na hora da prova a gente quer saber mas não dá".

Mesmo assim a importância do estudo regular é destacada: "sem estudo você não é nada. Lá na minha casa são cinco meninas, e meu pai quer colocar todas na "guardinha da Lígia" [denominação vulgarizada da Polícia Mirim, Lígia, a coordenadora das atividades do aprendizado]. Meu pai fala que eu melhorei bastante, que antes eu ficava em casa só assistindo televisão. Que adiantava? Não adiantava nada. Você trabalhando é uma coisa muito boa para sua vida".

A escola tem seus problemas, a família necessidades, a rua é violenta, a saúde pública problemática e, por isso, a Polícia Mirim tem um significado positivo no imaginário dos adolescentes, que vão se integrar ao mercado de trabalho urbano precário. "A gente vê muita gente desempregada, batendo em porta, e a Polícia Mirim ajuda muito. Por que ela ensina sobre higiene pessoal...".

Algumas demandas chegam ao pesquisador e seu registro é importante para revelar que o processo de pesquisa foi reconhecido, intuitivamente, como um momento de interlocução com instituições públicas - no caso com um pesquisador vinculado à Universidade Estadual de Campinas - de adolescentes que vivem a experiência da iniciação no trabalho precário: "Deixa eu falar um negócio: já que você está pesquisando os jovens, porque você não pesquisa nas escolas, porque[lá] não tem merenda, pelo menos umas bolachas à noite? A gente sai do serviço, e quase que nem dá tempo da gente jantar em casa. Então a gente vai com fome e você sabe, que a fome atrapalha... Eu até entendo que as escolas não dão merenda à noite. Porque parte pega a bolacha e come com água, mas o resto pega para jogar nos outros".

Meninas registram, também, a presença de conduta violenta na escola noturna: "tem menina, nas escolas noturnas, que é de "gang". Ela quer ser dona da escola. A 5ª lá é assim: a diretora disse que aquela classe não vai para frente. Lá tem muita bagunça, menina pegando em menino, vou te contar, baixaria que nem se fala...". Questões como essas relacionadas ao Direito da pessoa humana, tem grande significação em nosso País, quando se avolumam denúncias de tráfico de crianças e adolescentes femininas para seu envolvimento na prática da prostituição infantil. E é na escola noturna pública de periferia, com certeza, que se localizam algumas dessas bases de estruturação desse tráfico.

A representação cultural do trabalho e da família

Aos doze, treze ou catorze anos de idade a experiência do trabalho paterno e materno pouco participa do processo de representação do aprendizado profissional. O trabalho dos pais é visto, apenas, como necessário. São outras as mediações que geram a distinção das respostas sobre o valor do trabalho dos pais e demais integrantes da família: é base para o consumo, é insuficiente do que decorre o precário abastecimento familiar de gêneros alimentícios, entre outros. A dimensão salarial do trabalho aparece como insuficiente: "ele devia receber no mínimo uns quatro salários".

O trabalho é concebido genericamente como fonte da sobrevivência familiar: "tudo que tem dentro de casa é porque ele trabalha". Assim se manifestaram meninas de doze e treze anos, policiais mirins junto ao Hospital das Clínicas.

A maioria delas que estagiavam na COHAB de Ribeirão Preto afirmaram nunca ter pensado no assunto. Ou então, disseram que o trabalho dos pais "é de muita responsabilidade". E, no caso de identificação de aspectos insalubres no trabalho, surgia o medo do risco. "Muito perigo para ele, por ele mexer em eletricidade". O trabalho da mãe também é perigoso, "porque ela limpa quinze andares", como faxineira.

Os meninos adolescentes destacam o significado do esforço paterno, alguns com satisfação: "para manter a minha família", "ele se esforça para trabalhar, eu gosto".

Outra é a representação da jornada de trabalho materna. Para as meninas, a mãe "ajuda o pai", ou "não trabalha, só em casa, mas [ela] é tudo para mim". A sua função é dar afeição e ordem à vida doméstica, familiar: "ser dedicada, sua casa é organizada".

* Relembrando o já afirmado na apresentação, os dados e as manifestações aqui apresentadas derivam da aplicação de questionários e entrevistas realizadas junto a vinte e quatro aprendizes, que trabalhavam no Hospital das Clínicas - campus USP e aos doze que trabalhavam na COHAB-RP, em 1991.

Para os meninos, a mãe é aquela que "em casa ajuda, fazendo a limpeza", ou ainda, "trabalha para ajudar meu pai". É aquela que dá segurança ao término da jornada de aprendizado desses adolescentes: "quando a gente chega do serviço, a comida está pronta". Com exceção de uma manifestação extremada: "eu não acho valor nenhum".

Esses adolescentes integram famílias que tem o perfil dominante de trabalhadores assalariados. Os irmãos participam desse contexto e, também, influem na representação que fazem do trabalho.

Para os meninos, "eles trabalham bem", ou então, "trabalham para ajudar meu pai e minha mãe". Quando não, é para seu próprio bem: "ele descansa a cabeça".

Já as meninas refletem menos sobre o perfil profissional dos outros irmãos: "todos ajudam em casa", ou "eu não pensei nisso, ainda". Complementam, em alguns casos, com evasivas: trabalham para "serem responsáveis". Uma manifestação se destaca entre as meninas, que tem seis integrantes da família como assalariados. Ela sabe nominar apenas as atividades exercidas pelos irmãos: "vendedor, mensageira, faxineira...".

Eles sonham com o futuro, ao responderem se têm vontade de se preparar para alguma profissão: "dentista, educação física, professor de pré-escola e primeira série", ou ainda, "advogado para provar a inocência dos inocentes". Algum quer ser mecânico de avião. Outro, ainda, oscila entre "bancário ou técnico de eletrônica". Um seguinte quer ser "escriturário da FEPASA" - Ferrovias Paulistas S.A. - pois é filho de manobrista de trem dessa empresa. Ou, como uma menina responde "ser médica pediatra... porque cuida de crianças".

Se eles falam do trabalho dos adultos a partir da experiência familiar, do trabalho dos irmãos, genericamente, ao representarem simbolicamente as relações nas empresa onde trabalham, deslocam-se do horizonte familiar para identificar aspectos da divisão do trabalho institucionalizado. Lá "o lugar é higiênico", "há rapidez e inteligência", há "educação, amizade e responsabilidade", ou "me ensinam uma profissão". Mas há quem registre que dentre suas atividades há as não profissionalizantes: "jogo no bicho, faço serviço para todos".

Há, também, o que desagrada: "não ganhar ticket-refeição, vale transporte, não poder ir ao bar, quando a gente estiver com fome, porque tem alguns que esquecem a marmitta e não têm o que comer". Outros já acham que o problema é: "falta de paciência, muita pressa, falta de educação". Não gostam que seus responsáveis os mandem ao bar, para satisfazerem necessidades de consumo pessoal. Acham que "é fazer de escravo".

Não há reflexão grupal ou individual sobre a dimensão que uma empresa tem perante os trabalhadores. Não se aproximam dos adultos, como não recebem deles qualquer orientação objetiva sobre suas possibilidades de desenvolvimento profissional. O

aprendizado se restringe à execução de um pequeno conjunto de tarefas simples, ou simplificadas. Que exige alguma atenção, algumas presteza e conduta atenciosa.

Sinteticamente, a impossibilidade da integração dos aprendizes no quadro permanente de qualquer empresa, os distancia ainda da cultura sindical corporativa. O processo de sua formação se realiza dentro dos horizontes da cultura dominante e estritamente técnico, envolvendo a absorção de princípios de disciplina associados à formação moral recebida, como uma necessidade para o bom desempenho técnico profissional. Isso porque não são tratados como futuros trabalhadores e cidadãos em formação, ainda integrantes das classes subalternas. A dimensão social e histórica do trabalho lhes escapa sendo esse o perfil preliminar dos aprendizes postos à disposição no mercado de trabalho.

Os jovens contratados⁹

O estudo de uma instituição assistencialista, como a Polícia Mirim de Ribeirão Preto, nos leva ao reconhecimento da história de vida pessoal, como manifestação imediata da dimensão individual do trabalhador, com todas implicações que disso advém. Essa história poderia ser instrumento de identificação da trajetória da formação cultural para o trabalho, de adolescentes que lá estão e de jovens que por ela passaram. Poderia não haver outra maneira de configurar o contexto da formação, numa instituição que não registra, documentalmente, o processo forjado por ela própria. No entanto, a história da vida pessoal nos revela, de forma dramática até, o aspecto apenas aparente do processo essencial de crise da individualidade histórica. Essa crise dissocia - objetiva e subjetivamente - o processo de formação cultural para o trabalho de sua natureza social.

Nessa dissociação, o indivíduo vê no valor de troca da força de trabalho a base de sua estruturação e desenvolvimento, como indivíduo. Para ele, nessa perspectiva só o passado é referência para apreciar o presente; só as lembranças de uma sociedade que não existe mais, cuja certeza se constitui subjetivamente no reconhecimento das transformações na forma de ser urbano. Um contexto urbano dissociado das relações sociais de produção. Os jovens pouco refletem o futuro, pois não se lhes apresenta, nesse contexto agora estudado, indicações de transformações sociais profundas, derivadas de forças distintas daquelas que organizam o processo produtivo imediato e daqueles que os gerenciam.

⁹ Não identificamos nessas entrevistas o nome dos jovens dadas suas observações críticas por vezes aos locais de trabalho e sobretudo dadas as informações transmitidas sobre narcotráfico e a indicação dos bairros onde se processa o comércio de drogas.

Formados nas organizações empresariais, os jovens têm como referência a sua história de vida pessoal. Não mais a de sua família, mas também não mais do processo de formação grupal, pedagógico de antes, em alguma medida. O que nos leva a refletir que o assistencialismo pode se realizar como uma mediação que obstaculiza a formação da consciência grupal, enquanto manifestação imediata da formação da consciência coletiva. A ideologia assistencialista, quando posta em prática, não transfere aos indivíduos valores da consciência corporativa, patronal ou política das classes trabalhadoras, nem da consciência dada no quadro dos direitos da cidadania. Pois vale lembrar que o "eu", nos mandamentos da Polícia Mirim é a mediação menos importante dessa "pedagogia".

Procuramos, por isso, demonstrar adiante, através das entrevistas com os jovens contratados, já desligados daquela instituição, que o assistencialismo busca dissociar o indivíduo de sua história, ao contrário do que apregoa: de integrar os indivíduos aos benefícios públicos e privados das sociedades contemporâneas do chamado "bem-estar". E um dos temas que abordamos, junto a todos os policiais mirins que lá se encontravam, foi o reflexo dessa ruptura na formação, que se objetiva na fala de uma de suas gerências. A empresa poderia, com sua estrutura organizativa especializada, criar uma política de emprego adequada a essa população, a partir do aprendizado realizado a contento e, desde o aprendizado, indicar uma perspectiva de carreira, como se registrou em outros processos por nós analisados, no capítulo III. Mas não o faz, pois não está nos horizontes dessa autarquia a formação de um mercado de trabalho estável para as jovens gerações de trabalhadores. Mas, vamos aos jovens.

"O comércio aqui não ensina nada"

Ele começou seus estudos regulares aos seis anos de idade. Antes de ingressar na Polícia Mirim seu tempo era dedicado a jogar bola, brincar de *bets*, esconde-esconde, coisas de criança mesmo.

Brincava nas ruas do bairro do Monte Alegre, e lá dava para brincar: "Vixe, dava!". Passados dezesseis anos as condições do bairro se transformaram: "hoje, está tudo asfaltado, movimento de carro, mudou muito. As crianças hoje ficam dentro de casa...na minha juventude (sic) eu aproveitei muito mais que eles, eu vejo pelos meus irmãozinhos".

Juventude e infância se confundem nas boas lembranças: "Infância: a minha infância era muito mais aproveitada que hoje. A gente ficava mais solto, não tinha...roubo, droga... tinha mas não era tanto assim. Hoje, você vê criança de treze anos passando fome,

fumando. Treze, até menos, perto de casa tem de onze anos fumando já, até se aplica [cocaina] já".

Entrou em contato com a Polícia Mirim através de um colega: "eu nem pensava em trabalhar, aí um colega meu entrou aqui e falou :<<__Alex, tem uma vaga lá, você não quer entrar não?>>. Aí eu falei: trabalhar?. Naquela época ia fazer doze anos. Falei: nossa, muito novo demais!. Aí eu pensei: acho que eu vou sim, é até bom, que a gente começa a ganhar seu dinheirinho, fica naquele negócio só o pai, pensei ter mais a minha liberdade - estava com onze anos já. Aí vim trabalhar aqui, trabalhei quatro meses sem receber nada, só o curso que eles davam antigamente". Isso em 1981.

Chegou ao Hospital das Clínicas antes mesmo de se dirigir para a Polícia Mirim. Foi a chefia do Setor de Pessoa que o orientou que seria através da Polícia Mirim que ingressaria no processo regular de aprendizado daquele Hospital.

Quem ditava as regras no seu trabalho era uma secretária do Laboratório de Ginecologia. Não gostando do trabalho, após cinco meses pediu para sair indo trabalhar na gráfica do Hospital, onde ficou por dois anos e meio.

Nessa gráfica havia um chefe da seção. Lá aprendeu de tudo um pouco: "tudo: cortar papel, mexer com impressão, encardena também". Até que o superintendente do Hospital, interrompeu esse "aprendizado". "Ela entrou, foi em todos os setores, na gráfica, ...ela achou que lá tinha muito material tóxico, e tinha mesmo... muita tinta... ela achou que a gente era muito novo para trabalhar lá, então ela me transferiu para cá. Eu odiei quando vim para cá".

Dois anos e meio em contato com material tóxico numa gráfica de um Hospital-Escola, foi o tempo que ficou um aprendiz da Polícia Mirim de Ribeirão Preto. Só esse depoimento revela a fragilidade do assistencialismo de ambas instituições - Hospital e Polícia Mirim - que primam por oferecer orientação sanitária e moral a todos os adolescentes que lá se encontram como aprendizes. Processos que são distintos, visto que a integridade do indivíduo - então adolescente - é relegada a um plano inferior ao da formação sanitária e moral da pessoa.

A despeito dessa agressão, a pessoa se adaptava: "o organismo acostuma muito bem (risos). Tinha um produto que era para limpar chapa, não sei o nome, era diluente, era muito forte. Quando entrei lá, todo dia passava mal, tinha dor de cabeça, tinha que tomar leite. Passou seis meses não sentia nada, acostumava. Entrava na gráfica e não sentia cheiro nenhum". Não usava máscara: " não tinha também".

Mas a dimensão grupal, sob a forma de turma de meninos se fazia presente, entre aqueles adolescentes. Começava a se enunciar, como um princípio de satisfação no trabalho: "na gráfica, a gente trabalhava em cinco rapazes, dois guardinhas, só homem,

aquela bagunça o dia inteiro: trabalhando, brincando, bagunçando". Sua transferência para um laboratório, sozinho, subordinado a uma secretária "foi a morte: atender telefone, coisa que eu odeio, ficar quieto o dia inteiro, seis meses e eu não me dei bem não". Sua formação sofrendo novo impacto com o conhecimento de professor, alunos, que passaram a incentivá-lo nos estudos. E seu estágio chegou ao fim em 1986 aos dezesseis anos.

Para esse jovem o salário não justificava mais sua permanência como policial mirim. Buscou emprego no mercado de trabalho local, em lojas de escapamentos de carro, onde ficou por quase um ano trabalhando no setor de faturamento, como escriturário, até que um ano depois foi chamado de volta ao Hospital, por aquela mesma secretária com que não havia simpatizado no início. Chamado sem concurso, pois a admissão à época, ficava na dependência das chefias: "era só fazer um ofício...tudo automático". Daí porque passou a escriturário com dezoito anos e, com vinte anos, a auxiliar administrativo.

Ao ser levado a generalizar a experiência do trabalho de policial mirim conclui: "o guardinha tem valor dependendo da firma que ele entrar, porque tem firma aí que pega o guardinha e [ele] não aprende nada, só faz serviço de rua, não aprende nada. Acho que dependendo da firma sim, dependendo da firma não".

Nas empresas maiores reivindica "uma escola para o guardinha, para a polícia mirim estudar numa escola boa, aprender, para incentivar mais a criança...".

Dos ramos da economia na cidade exercita críticas ao setor comercial, embora o faça no universo de suas representações concretas: "acho que o comércio aqui, em Ribeirão, não ensina nada. Ensina você vender, vender e você dar o lucro para firma.

Para você mesmo não ensina nada".

**"Tentar mais uma vez,
sempre tentar melhorar a vida"**

Com seus vinte e três anos, estava vinculado ao Centro de Processamento de Dados Hospitalares da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto. Iniciou seus estudos aos sete anos de idade. Aos treze ingressara na Polícia Mirim, que orienta seus outros quatro irmãos. Todos estagiaram no Hospital das Clínicas. Hoje, estão empregados em distintas firmas do município e região. Um bancário, outro metalúrgico, um terceiro comerciante.

Sem prestar concurso público, foi "brindado pela sorte" com a abertura de uma vaga no Departamento ao qual se vinculou por contrato, desde os dezesseis anos. Contratado como mensageiro, fazia o trabalho de programador de computador, ganhando salário de mensageiro.

Tendo sido orientado para estudar ao longo da jornada de aprendizado, ocupava seu tempo nos serviços de rotina ao mesmo tempo em que foi introduzido no Setor de Informática, antes mesmo de sair da Polícia Mirim.

Mas para ele o significado da Polícia Mirim na sua experiência de aprendiz foi sintetizado pelo dinheiro que recebia: "era bolsa mas o que valia mais era o dinheiro. Não tinha serviço... tá certo que aqui em Ribeirão era difícil...arrumar emprego sem ser Polícia Mirim, na faixa etária que eu comecei", em 1982.

Afora dinheiro e emprego, a Polícia Mirim é qualificada mais em suas limitações do que pela sua capacidade formadora: "eu vejo que ela ensina muito pouco, como aprendizado. Muitas vezes é uma forma de contratar uma mão-de-obra barata. Eu brigo por isso, tanto é que muitas vezes eu via, na época que eu fiz a Polícia Mirim, tinha mil e duzentas, mil e trezentas Polícia Mirim, eu conversava muito com o pessoal, principalmente este pessoal que trabalhava fora de bicicleta, isso judiava muito do pessoal". Para concluir ceticamente: "aprender, não sei!".

Descrevia uma das rotinas de aprendizado à sua época: "você põe uma sacola cheia de cobrança e faz ele [o policial mirim] rodar a cidade inteira, para cobrar o pessoal, nessa faixa etária...muitas vezes trazia cheque, dinheiro, pacotes de dinheiro".

Quanto ao relacionamento que as empresas deveriam ter com as então crianças e adolescentes, que chegam para receber sua formação inicial, o jovem entende que "seria [através da realização de] cursos técnicos, iniciar a criança mesmo no serviço, como naquela área que ela atua".

Considera a cidade com recursos para o desenvolvimento da formação de adolescentes: "eu conheço o SENAI, ligado à indústria, [cursos de] torneiro mecânico. No SENAC parece que tem alguns cursos também, tem alguns cursos". Identifica a existência de unidades de ensino público estadual, como o antigo Ginásio do Estado, hoje "Otoniel Motta", onde se realiza curso colegial técnico, magistério, curso de Processamento de Dados, entre outros.

Reconhece existir universidades privadas com cursos técnicos, mas para a infância e a adolescência, esse jovem propõe a realização de "formação, principalmente na área de saúde. Algum curso, alguma coisa em relação à saúde...segurança, segurança pessoal até, pública".

Dos problemas que a juventude enfrenta, o maior deles é a política. Nela se realizando a corrupção. E envolvendo-a "a questão social...uma questão muito difícil de ter solução...tanta gente aí que está passando fome e a sociedade, o governo em si, não toma providência". Para considerar "no final, quem acaba sendo o grande problema da sociedade é o próprio governo: que não resolve nada". Como aspecto mais relevante considerou a

recessão: "tenho muito amigos meus que estão sendo demitidos de empresas, não tendo emprego mais, e não têm o que fazer agora também".

A inquietação toma conta de sua fala: "vamos encontrar uma solução, temos que encontrar uma solução. A solução que é difícil, seria isso: tentar mais uma vez, sempre tentar melhorar a vida, a vida deles, não sei... desses jovens, tentar sempre condições melhores de estudo, de saúde, de tudo, vamos ver, porque não?"

A política aparece em sua dimensão imediata: " política é sempre tentar ajudar o povo. Não trabalhar em benefício próprio. É você pegar um cargo político, hoje, e tentar ajudar a comunidade que te elegeu obviamente. Não sempre querer ...ter pelo menos a capacidade de tentar resolver o problema daquela comunidade...a nível mais do município. A nível nacional, ajudar o Brasil a sair do buraco que está atualmente. Isso daí está precisando dar uma melhorada. Talvez a solução seria essa: dar uma melhorada no político do Brasil e aí começar a trabalhar nas outras áreas. Não sei, Acredito que essa é uma solução".

Enquanto esse processo não se evidencia, o desafio que os jovens têm pela frente "muitas vezes é sobreviver... [e] tentar liberar esse Brasil é um grande desafio, também. No futuro, quem vai comandar o Brasil são os jovens, então tem que tentar a partir de agora já mudar o Brasil ou a situação brasileira".

A lembrança de formas de organização de jovens se inicia pela referência a "grupos de oração": "veja exemplos de grupos de jovens de oração, ligados mais à religião. Essa é uma forma interessante, muito boa também de se reunir. Eles acabam discutindo claro questões religiosas e acabam discutindo [a] questão nacional, política, alguma ação social que tem que ser feita...".

Exceção à regra, o entrevistado frequenta um curso universitário, de Análise de Sistemas, numa universidade privada do município.

"Lutar pela sobrevivência... começar tudo de novo"

Agora com vinte e quatro anos, ele relembra que ingressou na escola aos sete anos de idade. Desde cedo o trabalho assalariado de aprendiz acompanhou sua formação; primeiro, num supermercado como balconista, entregador, servente aos dez anos. Sem

"registro em carteira" lá ficou até conhecer a Polícia Mirim, através de amigos do bairro e da escola onde estudava.

Com doze anos, em 1980 inicia seu aprendizado, numa jornada de quatro horas diárias. "Era mais um treinamento de...educação física, ...mas eu fui uns dois ou três sábados só e já arrumei emprego".

Através de um vereador amigo de seu pai conseguiu ser colocado nessa instituição legislativa e, como outros, após a Polícia Mirim ser comunicada dessa possibilidade, e oficializando. Um ano depois, já se transferia para o período noturno escolar, tendo até então frequentado escola diurna, por acordo verbalmente firmado entre ele e a chefia imediata da Câmara de Vereadores. No ano seguinte matriculou-se no período noturno e sua jornada de trabalho passou a ser integral, com treze anos de idade.

Na Câmara recebia orientação do chefe do Setor Administrativo e aprendeu datilografia. Aos treze anos passa a conhecer a cidade. Sérgio rememora: "Que mais que eu aprendi? Responsabilidade, respeito com os amigos".

Para ele, a Polícia Mirim dos dias de hoje, 1992, "melhorou, cem por cento". Sabe-o, pois tendo seu irmão também vinculado a ela. Porque "hoje...a Polícia Mirim é até dezessete anos".

Com dezessete anos em 1985 saiu da Câmara e meses depois, a 5 de Maio de 1986, começou a trabalhar na COHAB - RP, levando a lembrança que lá havia trabalhado por quase seis anos, sem registro profissional, "nada que comprove que eu prestei este serviço para Polícia Mirim, ou através da Polícia Mirim".

O tempo de aprendizado é representado intelectualmente, por esse jovem, como tempo de capacitação de cada um para a busca do próprio emprego formal, do emprego estável. Como o de Alex e Rogério seu primeiro emprego se deu por encaminhamento do chefe imediato do período do aprendizado, quando então ingressou nos quadros da COHAB:

"Meu chefe na Câmara, me encaminhou e cheguei aqui, fiz uma ficha, fiz um teste de datilografia, e marcaram um dia para eu trazer os documentos, trouxe os documentos e marcaram um dia pra eu começar".

Dinheiro e aprendizado se somaram na consolidação dessa experiência: "o aprendizado porque me interessava; era interessante para mim aprender tudo que aprendi. O dinheiro também, porque eu necessitava dele, ajudava meus pais e, inclusive, naquela época a gente não se encontrava em uma situação das melhores, então os dois para mim era interessante".

O que passou a ter valor nesse aprendizado foi adquirir segurança, subjetiva, pessoal: "segurança para trabalhar melhor...no sentido de ter mais responsabilidade com o

que eu fazia e com o que eu faço até hoje". Segurança como cidadão, para aqueles que ainda estão nessa instituição - vinculados à COHAB como aprendizes - porque é "bom...tira a meninada da rua...a rua hoje não ensina muita coisa de bom para a gente".

Mas não é por essa razão dominante, do ponto de vista da gerência da Polícia Mirim, que o jovem deve deixar de questionar os termos do vínculo informal desse aprendizado. O jovem de vinte e quatro anos, contesta: "você não tem um registro, você não tem como comprovar", comprovar tempo de trabalho, antes que tempo de experiência.

Impressiona, assim, como o jovem das classes subalternas lamenta ter perdido tempo de aposentadoria, coisa que está em seus horizontes, de forma permanente, desde o primeiro emprego: "seis anos, seis anos que eu perdi. Se eu tiver que contar isso na parte de aposentadoria como tempo de serviço, não conta, então, quer dizer nesta parte foi tempo perdido".

Considera ainda que, se a lei faculta registro formal a partir dos quatorze anos e meio as empresas e a Polícia Mirim deveriam traduzir esse dispositivo em prática usual: "eu acho que a partir de quatorze anos deveria ter alguma coisa que comprove, que conte...já que é proibido por lei, antes de quatorze anos e meio registrar em carteira...como tempo de experiência, a partir de quatorze anos e meio...ter alguma coisa que conte futuramente, tire algum proveito disso". De outra parte, já que a Polícia Mirim não pode ser considerada uma escola de formação metódica para o trabalho, a escolarização básica é considerada por ele de responsabilidade exclusiva da família, não do Estado: "em primeiro lugar são os pais; em segundo lugar, no caso, se houver, irmão de maior idade, acho que são responsáveis também, irmão, irmã, parente...Se tiver parente meu, que tenha filhos na faixa de idade que deveria estar iniciando na escola, e nem foi fazer a matrícula do moleque, não matriculou o moleque, não incentivou a criança a estudar, eu acho que é minha obrigação chegar e dar uma orientação...está na hora!". O significado dos jovens para a família, nesse tempo de formação profissional se associa, para o entrevistado, ao tempo livre que ele tem, ambos subordinados à condição social e econômica dessa família: "a não ser que ele tenha um pai rico, ele não vai ter responsabilidade nenhuma. Como meu pai não é rico, eu tenho algumas responsabilidades até hoje, como o pagamento de água e luz...ajudar a pagar o aluguel, prestação da casa".

O trabalho, dessa forma, deixa de ter valor subjetivo histórico, enquanto trabalho abstrato, no sentido de se constituir numa mediação temporal na formação da individualidade e da consciência de trabalhadores jovens. A crise do trabalho abstrato, nos termos em que a coloca Antunes (1995), aparece como injustiça aos jovens, exclusivamente. Para esse e outros, o trabalho não é entendido nas suas dimensões históricas, mesmo se vivenciando "a redução do trabalho vivo e a ampliação do trabalho

morto" mas só imediatamente enquanto base social objetiva de conquista do "tempo de serviço", tempo esse para ser contabilizado e fundamentar o deslocamento dos indivíduos da condição de força de trabalho assalariada, para cidadão assegurado pelo Estado. (Antunes, 1995:77).

A ausência desse valor histórico concreto na consciência dos jovens decorre, ainda, da compreensão ideológica do trabalho tal como a realizam as classes dominantes, enquanto mercadoria que propicia uma base da segurança futura e não como fonte de estruturação das relações sociais de produção, com vistas à emancipação do trabalho assalariado. É essa compreensão do trabalho como fundamento da seguridade social, através da contabilização do tempo de serviço, que se realiza pela Previdência Social, evidencia o conformismo cultural dos jovens e, decorrente desse, a sua desproteção enquanto trabalhador coletivo em formação. Só vale, portanto, como experiência fragmentária, pois: "você não recolheu previdência social".

A formação do adolescente e do jovem é associada aos interesses da empresa: "se a empresa observar o policial- mirim que está iniciando na empresa, se ela vir que o policial mirim tem o interesse de aprender, de progredir, eu acho que deveria, como se fala, investir...na formação". Pois, "a Polícia Mirim dá uma formação inicial, eu acho que a empresa deveria prosseguir para melhor: um curso [para] fazer parte do quadro de funcionários, definitivamente, da empresa".

A luta pela sobrevivência material, ou a valorização exacerbada dessa luta, coloca a consciência individual no cerco de relações sociais constituídas na subjetividade imediata, que molda a pessoa. Assim, ao ser chamado a refletir sobre a responsabilidade que os jovens têm perante a sociedade é possível ouvir-se que: "depende a posição que a gente está, na posição que eu estou, de empregado, eu acho que não...para [eu me] manifestar, contra tudo daí, eu não tenho quem me apoie".

Compreendendo que deve se opor à situação em que se encontra a infância, considera-se, no entanto, impotente: "os estudos das crianças...muitas crianças vão na escola hoje, mas para falar a verdade não têm um ensino decente...contra a sujeira desse país...só tem ladrão! Mas vai se manifestar contra isso!".

Sabe, de outra parte, que existem os que se manifestam: "são muito corajosos. Sei lá, eu não tenho coragem, de [me] manifestar contra nada". Mas no âmbito da prática imediata emerge uma possibilidade, entrecortada de incertezas, como revela seu próprio depoimento: "estou me manifestando assim direto com elas [as crianças], isso quando eu conheço, porque às vezes você vai pegar uma criança de fora, e vai tentar dar uma orientação desta para ela, na vida que ela tem de miséria...porque muitas crianças se

encontram nessa situação aí...mas vai fazer o quê? Tem que trabalhar para ajudar pai e mãe...então não estuda".

A sociedade para ele é formada por um governo corrupto e por um povo que deveria ser alheio a processos eleitorais. O voto deveria ser facultativo e, no limite, deveria ocorrer "uma revolução": "primeiro lugar, não votando. Segundo lugar...parar de comer não pode, parar de gastar gasolina não pode, sei lá, fazer uma revolução...bater em todo mundo, quebrar tudo, e...começar tudo de novo".

O "novo" se inicia com a reafirmação da vontade política popular: "escolher alguém melhor para...- apesar que eu te disse que hoje em dia a gente não pode confiar em ninguém - escolher alguém melhor para governar o país". Sem ser, no entanto, uma escolha eleitoral: "nada de voto, sei lá, inventava um outro jeito aí".

Chega-se, ao final, à representação da situação do jovem trabalhador, genérico. Esse deve: "pensar no trabalho, estudar...estudar e ver até onde pode chegar". Mas um dado o sobressalta: "Olha, eu ganho trezentos mil, vou pagar duzentos de faculdade de que jeito? E aí você tem que ajudar pai e mãe, me manter, certo? Não dá, agora...sobra trabalhar só...trabalhar ué, trabalhar para viver".

Embora considere que seja importante que os jovens trabalhadores se organizem fora da empresa em que trabalham, não registra experiência a respeito: "nenhum deles que eu conheço, se reúne para falar assunto de empresa, do trabalho".

Ser sindicalizado não é uma abstração. Mas a prática sindical não é considerada correta. De um lado "o próprio sindicato já se organiza...dá tudo em mãos para eles, assuntos, interesses deles mesmos". Como sindicalizado junto ao Sindicato dos Empregados em Companhia Habitacional vê que "muitos interesses não são levados ao sindicato, porque o sindicato já reconhece nossos interesses sem mesmo a gente falar, quer dizer, eles trazem tudo pronto para a gente...". Mesmo assim, essa entidade basta aos jovens trabalhadores: "o sindicato resolve tudo".

O aprendizado, o dinheiro e o sonho de um "DJ"

Outro já havia feito vinte e um anos no início de 1992. Na COHAB trabalhava como mensageiro, transportando pastas de uma seção a outra, entregando cartas, despachando processos, tirando cópias xerográficas, "a mesma coisa do que um guardinha", exceto o acúmulo de "experiência" e o registro em Carteira Profissional.

Quando começou a trabalhar tinha oito anos de idade. Antes disso já acompanhava o cunhado feirante às jornadas na feira livre, o que para ele ainda não era trabalho. Soube, posteriormente, da existência da Polícia Mirim, através de jornal e vizinhança de sua família, com quem ainda mora. Seu pai é trabalhador junto a uma empresa de recuperação de óleo combustível e sua mãe dona-de-casa. E ele com doze ingressou na Polícia Mirim.

Destaca de sua formação inicial a educação física, orientação sobre doenças venéreas, a localização das ruas "porque antes ninguém sabia sobre as ruas, onde que ficava os cartórios, dava para a gente ir passear, pegava um sábado para passear, para conhecer os cartórios onde que era, as ruas". A cidade ele a conheceu com os orientadores de rua, que lhe davam mapa, até o seu encaminhamento para a primeira empresa, onde iria se iniciar.

Foi uma vizinha que indicou à sua família a possibilidade de se integrar à COHAB, onde ainda trabalha. Trabalhando oito horas por dia, desde 1985 recebeu orientação da chefia do Setor de Seguros lá aprendendo "bastante coisa...uns números para eu anotar, pegar pasta, tirar xerox...pegar caixa [caixas de papelão que servem de arquivo dos registros de um mesmo conjunto habitacional], assim, trazer o conjunto para eles arquivar a fichinha".

Aos vinte e um anos, está por concluir a oitava série do primeiro grau e revela ter tido um sonho: "quando eu saí da Polícia Mirim, eu imaginei...assim, se eles não me contratassem aqui eu ia...fazer um curso [de] auxiliar de discotecário, ou fazer um curso em São Paulo para "DJ", "Disk Jockey".

Embora as discotecas funcionem desde quarta-feira, só as frequenta aos sábados e domingos, por estudar à noite, se aventurando a sonhar com São Paulo, onde há curso de "DJ" - operando montagens e mixagens sonográficas -, de auxiliar de discotecário, numa boa rádio.

Mas foi a COHAB que possibilitou seu primeiro emprego, registrado em carteira desde 1987. Quatro anos haviam então transcorrido e, assim, foi tão importante o aprendizado quanto o dinheiro: "o aprendizado e o dinheiro, porque você aprender bastante coisa e o dinheiro que você precisava, fazer conta, essas coisas, então tem que pagar".

A formação do adolescente como guarda-mirim, para ele não reúne muito significado objetivo, para além de sua expressão imediata: "eu sei que ela podia, tem que dar mais assim orientação, os guardinhas [vieram] para trabalhar, ensinar, vamos supor, os guardinhas não sabem o que que vai fazer, pôr um pessoal para ensinar. Como aqui na COHAB: é por Setor, cada chefe ensina o seu guardinha, o que tem que fazer, o que ele vai fazer, se ele vai fazer serviço de banco ou se ele vai tirar xerox, tem que ensinar o seu guardinha a fazer o que ele deve fazer".

Ao ser indagado sobre a formação regular para o trabalho apresenta a escola profissionalizante como uma boa alternativa: "a escola é uma boa formação... a escola em período integral". Cita o SENAI reconhecendo que "o cara sai dali já capacitado para um serviço, torneiro mecânico, eletricista... então ele já vai entrar no serviço com experiência, não precisa ensinar a pessoa".

Da outra parte, a participação na vida familiar a ele se apresenta através de intervenções pontuais, imediatas: "...se tivesse alguma conta para pagar, pagava todas, normal. Participava normal...". Como participar da sociedade significa reunir-se para se formar: "participar mais das reuniões, assim, estudar mais, que sem estudo você não é nada no mundo, ler, assistir reportagens, porque sem reportagem você não sabe de nada. Se dá um anúncio lá, um concurso, você quer fazer, você não fica sabendo, você vai saber pela boca dos outros...".

O estudo se enuncia como um valor abstrato, mas presente à constituição da história de vida pessoal. A violência, também presente, essa o assombra: "assaltos a mão armada, assassinatos, tem criança pequena aí que anda armada na rua. Queria mais... policiamento... [queria também] formar... uma escola para esses adolescentes que andam armados na rua, assaltando as pessoas; formar uma escola para eles, já que eles ficam andando na rua. É que [sem ela] não vai estudar... montar uma escola para eles, ensinar o que deve e o que não deve fazer...". Associado à ideia da formação em abstrato a escola reencontra sua referência cultural, na consciência desse jovem, como possível, senão efetivo espaço de pacificação.

Quando a ele se apresenta a violência urbana a situação dramática dos adolescentes e jovens se configura: "Isso aí que é dose, viu! Às vezes você está trabalhando aqui, você não sabe o que vai acontecer lá fora. Eu sei que é bem difícil para quem trabalha. Você recebe o seu dinheirinho no fim do mês, chega lá fora um indivíduo te assalta".

A problemática integração no trabalho é por ele identificada, através de um instante de ansiedade: "É... muito difícil encontrar um para conversar, outro ir lá em casa, muito difícil; mas é bom, a pessoa vai lá conta a vida, conta o que ela tem. Aqui, você se abre mais aqui que com outras pessoas lá fora, você se abre mais aqui dentro".

O sonho não o abandona em nenhum momento, pelo que ele encerra sua fala com toda imaginação: "Mas o que eu gosto mesmo, o que eu quero fazer é DJ, "disk-jockey", é mexer no disco, fazer as raspadas das agulhas. Os "squash", que eles falam... tudo na paz".

Na fase da juventude...pensar no futuro...combater o narcotráfico"

Aos seis anos ela ingressou no ensino fundamental. Da escola se dirigia para casa, todos os dias, até que ingressou na Polícia Mirim. No bairro distante do centro da cidade encontrou uma rua pacífica em sua infância: "naquele tempo era bom, agora...". Seis anos após, aos dezessete, considera-se "na fase de juventude: aí eu nem ligo mais para ficar brincando na rua...meu negócio já é outro, pensar no futuro...".

Tendo irmão que a antecedeu na Polícia Mirim, recebeu de sua mãe orientação para que lá também ingressasse, quando ia fazer quatorze anos, em 1987. Como todos os outros, recebia instrução diária de quatro horas por dia e, no outro período, estudava. Para ela a Polícia Mirim realizou um tipo de formação significativa: "eles ensinavam muita coisa: como você deve agir no serviço, sobre doenças, educação física, trânsito, sobre as ruas que têm no centro da cidade".

O seu primeiro exercício de aprendizado profissional fora na COHAB, lá trabalhando oito horas por dia. Inicialmente trabalhou junto à assessoria de imprensa: "era um monte de jornal...da COHAB... todo esse jornal que a gente entregava, mandava para o correio entregar nas casas do conjunto". Após um ano, que considerou muito tempo, transferiu-se para a diretoria imobiliária, onde se fixou após ter se desligado da Polícia Mirim e onde é mensageira, "faz serviços de guardinha...de vez em quando, faz de escriturária e ganha mais".

Da época de policial mirim critica o comportamento dos adultos perante os aprendizes: "a vida de guardinha era muito ruim. Tudo que acontecia eram os guardinhas que faziam"; quando chagava o dia de recebimento da bolsa aprendizado "era demais...ia no quartel receber, era aquela fila que você tinha que enfrentar. Saía de lá dez horas, onze horas da manhã" tendo lá chegado por volta das sete horas da manhã. O que ganhava entregava tudo para a mãe: "tudo, não ficava nada, zerinho".

O que marcou sua passagem pela Polícia Mirim foi o aprendizado "porque eu saindo daqui [da COHAB, onde foi contratada] pelo menos eu sei alguma coisa...posso entrar em qualquer serviço que eu sei...e dinheiro eu preciso para sobreviver, sem ele você não vive".

Estudar à noite ela não considerou produtivo: "porque eu chegava aqui [na COHAB], eu ficava de cabeça quente, porque tinha muito serviço. Ficava de cabeça quente, não tinha tempo de estudar. Chegava mês de prova, aí não tinha tempo e outra: eu gosto quando a professora está explicando na lousa, eu gosto de entender o que a professora está querendo. Tinha hora que eu não entendia, aí chegava o dia da prova eu queria estudar,

estudava, estudava, lia, lia e não conseguia depois passar para o caderno. Aí era difícil, aí eu bombei. Esse ano eu vou estudar de novo".

Trabalhando como trabalha, estuda na hora do almoço. Nos finais de semana, de vez em quando: "uma semana antes...da semana de prova: uma semana antes eu estudo, depois eu vou revezando". Considera ainda hoje a jornada de trabalho inadequada a jovens que trabalham: "a gente podia trabalhar até às quatro horas. Chegava em casa, tomava um banho, jantava. depois ia estudar. Estudava um pouco, dava uma lida, aí chegava sete horas da noite, hora de entrar para a escola, para a classe. Entrava, a professora estava lá na lousa explicando, você já sabia o que era, num instantinho, porque a professora é daquelas pessoas rápidas,ela passa, Matemática, ela passa o problema na lousa, aí num estantinho você faz e já quer fazer outro... gostoso assim".

Em síntese, duas horas e meia a menos na jornada de trabalho seria, segundo ela, o suficiente para ordenar suas atividades escolares.

Trabalhar é bom porque as jovens "sentem o que as pessoas maiores sentem quando estão trabalhando. Os problemas, a falta de dinheiro, o que é faltar, o que é ter dinheiro, o que é ter o trabalho ali, a responsabilidade... acho legal, viu, para as pessoas".

Para com os aprendizes a instituição que os acolhe deveria ter "atenção com relação ao trabalho, a vida...por exemplo, se alguma criança está trabalhando, a chefe ela vê que ela está meia triste, solitária...ela vai, conversa, pergunta o que tem. Quando ela tem algum problema no serviço a chefe atende ela, pergunta qual o problema...explica direito".

Segundo ela "escola ensina pouco". Por essa razão é junto à família que se tem o aprendizado mais intenso: "ensinar a pessoa a viver, ensinar o que é lá fora, principalmente as crianças. Querem ir no bar, chegam lá no bar querem comprar tudo que tem na frente. Elas não vêem o tanto de dinheiro que têm, sua mãe tem pouco, quer comprar tudo aquilo, acho que elas têm que ver o que têm lá fora, ver que a vida não é assim, tem cada momento de comprar as coisas".

Quanto ao papel dos jovens junto à família não teve o que dizer: "Deixa eu pensar. Não sei o que responder ...". Indagada sobre o futuro, após a formação profissional que vivenciou uma exclamação vem de pronto: "depois disso, aí complicou, você está complicando!".

Se o horizonte da participação do jovem junto à família não é visível, junto à sociedade se manifesta sob a forma de ceticismo: "sociedade, como se a sociedade rendesse alguma coisa. A professora de História deu um trabalho para a gente fazer de sociedade. Falava da América Latina, isso há muito tempo, que quase quinhentas mil crianças morriam por dia, aí eu lembrei que...hoje em diante não existe sociedade não. É muito difícil você ver uma sociedade... [que] é o povo reunido...os mesmos ideais que você, que nem a



família. Família ela tenta te ajudar, ela quer os mesmos ideais para você, ela quer te ajudar, quer também que você ajude ela. Tem muitas famílias hoje que parece que estão se distanciando umas das outras. Falo nisso naquele trabalho que eu te falei de História, que eu nem acabei de fazer. São tantas coisas assim, eu e minha colega tentando bolar uma coisa da sociedade, a gente não conseguia. Só isso".

A jovem se dispõe a enfrentar a discussão sobre drogas, reconhecendo como uma das dimensões presentes da sociedade contemporânea: "está atrapalhando demais. Acho que se o povo, se os jovens de hoje pensassem um pouco, refletissem que não é isso, que droga não adianta, que não vai ajudar em nada os problemas deles, acho que melhoraria, estava assim, a sociedade podia se unir mais, mas não, parece que eles [os jovens] estão querendo desunir".

A convivência com o narcotráfico se revela: "os traficantes... Nossa Senhora!... conheço, bastante... eles vão em cima mesmo... o que eles têm que passar eles passam mesmo. Sabe, acho que eles vão fazendo a cabeça do jovem, você entende. Falam assim: __"Não, pega isso, faz, é bom!". Os trouxas vão lá e fazem. Para mim nunca ofereceram não, mas nem se oferecerem acho que eu nem pego porque eu não gosto. Não fumo, bebo de vez em quando, raramente, assim quando estou com meus amigos, mas não bebo exageradamente... a matança que está tendo hoje em dia, acho que matança que está tendo hoje em dia é mais por droga mesmo. Bandido, quando é bandido mesmo, quando está enfiado em droga. maconha, cocaína... por exemplo tem a cocaína, se eles não injetarem um pouco, assim de cocaína, cheirar um pouco, acho que eles não têm coragem de chegar e fazer". Por isso considera que combatendo-se o narco-tráfico se reduz a criminalidade. E chega a se manifestar junto aos amigos: "Ah, eu falo para os meus amigos e eles concordam. Eu leio bastante jornal, eu vejo como que está o país, o mundo".

O enfrentamento do desafio das drogas ganha corpo e o discurso flui: "eu acho que se unir, tentar unir todo mundo, principalmente os que não gostam, acho que conseguiria sim combater tudo isso, um pouco. Acho que pelo menos uns setenta por cento da população. Mas acho que o resto não tem jeito. Tem gente que não pára mesmo, não quer parar".

O tempo livre, nos finais de semana, seria para os jovens se dedicarem a esse desafio: "Ia procurar os lugares. Por exemplo a noite. Por exemplo, a gente se reunia de manhã. Ai chegava a noite onde que o pessoal... ia para as ruas, porque cada esquina que você vai tem um cheirando... no próprio bairro. Lá no Quintino mesmo [bairro originalmente constituído por um conjunto habitacional gerenciado pela COHAB] - nossa senhora! - lá parece uma Vila Carvalho!" [outro conjunto habitacional mais antigo].

E porque Vila Carvalho? "Vila Carvalho, é um lugar que só fica traficante. Poderia juntar, sabe, conversar. Mas o povo, hoje, do jeito que é ignorante, esse pessoal que cheira drogas, sabe, pessoal muito ignorante acho que nem vai entender direito, vai querer passar isso para a gente também".

Mesmo assim, considera possível reduzir o contingente de viciados na cidade, se fossem formados grupos de jovens para irem aos bairros a noite e fim-de-semana. "Tem muitos adultos, que queriam acabar com isso... a polícia não adianta, porque a polícia não está nem aí. Existe, assim, se a gente procurar uma pessoa, assim adulta ela ia ajudar". E no exercício da cidadania: "não precisa ter profissão. A gente sabe. Não precisa ter. Profissão para que, para combater? Não adianta".

Sobre a necessidade de organização dos jovens afirma: "Eu acho bom, porque dentro da empresa eles se unem. fora da empresa cada um vai para a sua casa, de amigos de vez em quando, combinam alguma coisa...um churrasco, vem junta todo mundo começa a conversar, bater papo"

"Não sei viver em casa...trabalhar sempre...sobrevivência ou morte!"

Ela iniciou seus estudos escolares aos nove anos. Em 1992, quando a entrevistamos, tinha já dezessete anos . A mãe trabalhava como faxineira, o pai "perdido na vida", na verdade um músico que deixou a família para se deslocar ao estado de Pernambuco. Ela, a mais nova das filhas mulheres, quando sua mãe perguntou-lhe se queria trabalhar fora, ou se preferiria ficar com os irmãos em casa, optou por buscar seu primeiro emprego. Nesse momento já tinha treze anos.

Essa jovem já não considera a família fundamental: "não sei viver em casa, não tenho paciência de ficar em casa, ficar limpando casa, eu não gosto; sábado e domingo tudo bem, mas dia de semana...imagina!...ficar em casa, você não aprende nada, não conhece ninguém, não sai da rotina".

Embora o primeiro emprego também seja uma rotina, guarda diferenças por se inserir no universo das relações sociais extra-familiares: "você conhece as pessoas importantes, pessoas diferentes, pessoas chatas, também, mas conhece, sei lá, parece que você vive".

Em decorrência do aprendizado na Polícia Mirim considera-se em maior liberdade: "eu agora sei andar aqui de olhos fechados, trabalhar direito, conversar direito, saber entrar num assunto, saber sair de um assunto, porque tem pessoas que, enquanto a outra está

falando, não sabe chegar, pedir licença, se apresentar num lugar para levar um documento...para mim foi importante".

Seu primeiro emprego temporário, pós-aprendizado, ela o vive na COHAB, por intermédio da GELRE, empresa prestadora de serviços temporários. Esse também não se dá dentro de qualquer horizonte pedagógico: "aqui não tem muito disso, uma pessoa ficar com você para te ensinar. Eles mandam você fazer e você vai fazendo. Tanto é, que eu sei mexer com qualquer coisa. Sei trabalhar em qualquer setor. Eu acho que eu me dou bem, porque eu já aprendi muita coisa, sozinha".

O respeito às pessoas é um dos valores que integra ao seu tempo de trabalho, período em que viverá o seu vínculo empregatício temporário: "antigamente não sei, é porque eu era criança, eu não estava nem aí, entrava num ônibus...".

Do dinheiro que ganhava, um pouco entregava à mãe e o restante utilizava para comprar "muita roupa e sapato...eu adorava. Adoro até hoje, comprar muita roupa, muita coisa. Inclusive, estou até pensando em abrir uma conta bancária para mim, porque eu gasto, eu gasto muito dinheiro à toa. Naquela época não dava para fazer muita coisa, porque o dinheiro era pouco. Agora não, agora está ótimo".

Contratada pela GELRE, após ter se desligado da Polícia Mirim, recebe parte do seu salário em vale transporte e ticket-refeição, e a outra parte em dinheiro. A GELRE recrutando pessoas para terem experiência junto às firmas, por um período de três meses, intermedia um segundo vínculo, com uma agência prestadora de serviços - a ATRA - que os contrata por tempo indeterminado, para sublocá-los junto a uma terceira empresa. No caso a COHAB.

Quanto ao tempo de Polícia Mirim, esse tem seu valor cultural marcado pelo aprendizado "porque o dinheiro que eu ganhava eu nem via...eu estava mais preocupada em aprender, em mexer no computador, porque eu não tenho muita vocação para coisa manual".

O conceito de formação inicial não lhe é familiar: "Olha, formação inicial aqui eu não tive não. Tipo aquela coisa, você tem que fazer isso, você tem que fazer aquilo, você tem que andar assim...não tinha formação inicial...no meu setor você primeiro mostra o que você sabe, você primeiro mostra do que você é capaz, se você servir você fica, mas se você não servir, "bye-bye". Por isso considerou a "formação inicial da Polícia Mirim" como "uma coisa simples...é aprender a trabalhar, para mim não tem outro sentido, o sentido é aprender a trabalhar...e ser gente também; a respeitar os outros. Porque tinha uns vândalos que, francamente, só faltava quebrar ônibus".

Sobre o relacionamento empresarial que deve ser mantido com adolescentes no seu processo de aprendizado ateu-se à sua experiência concreta: "Eu acho que é o

relacionamento que o pessoal do meu setor mantém comigo...superamigável, não é muito aquela coisa fria, somente de serviço, é uma coisa amiga...para a pessoa se sentir em casa, poder se abrir".

A cidade aparece inóspita aos adolescentes, segundo a jovem. A possibilidade de desenvolvimento cultural da infância e adolescência parece-lhe nenhuma: "formação nenhuma...tudo na Praça XV, fica tudo na Praça XV [essa é a praça central da cidade, onde ao lado, localiza-se terminal de ônibus urbano, comércio de camelôs, estabelecimentos de comercialização mercadorias para consumo popular]...os adolescentes de Ribeirão, ninguém trabalha, ninguém gosta de trabalhar".

O fato exemplar é a presença exclusiva de policiais mirins no centro da cidade: "somente quem trabalha aqui, eu acho um horror isso, são os policiais mirins, sempre com as camisetinhas. É muito difícil você ver um adolescente trabalhando. Principalmente homem, é a coisa mais difícil que tem aqui em Ribeirão. É uma cidade de vagabundo, aqui ninguém gosta de trabalhar, não".

Cidade jovem, centro de formação escolar básica, secundária e universitária, que atende grande demanda regional de formação de toda população jovem. Essa é a cidade vagabunda, de jovens de classes subalternas e médias que nela transitam para a frequência a escolas diurnas e vespertinas, públicas e privadas. Pois para quem só a frequenta à noite, esse livre trânsito espelha a agressividade da distinção de classe. Essa situação a leva ao reencontro com a família, agora como jovem, e a seu permanente papel, segundo ela: "incentivar...incentivar bastante. Minha mãe, por exemplo, sempre me incentiva". Pois reconciliar-se com a família parece ser um aspecto da potencialidade da juventude trabalhadora integrante das classes subalternas. Quando se sente dela emancipada.

Especificamente, o papel que o jovem deve ter junto à família durante a sua formação profissional é assim sintetizado:

"Geralmente não cuida das responsabilidades. Porque eu acho que os pais têm que ser um pouquinho, assim, pé firme, não deixar folgar, só porque trabalha fazer o que quer. Não, não é assim: minha mãe, por exemplo, ela não me força a dar dinheiro para ela nem nada, mas é porque primeiramente eu acho que tem que tentar passar...a pessoa que está trabalhando, no caso o jovem, passar realmente o que está se passando em casa, não adianta querer viver num mundo sendo que em casa acontece outra coisa".

Um aspecto dessa situação que analisamos é a contradição que a autonomia do emprego temporário indica: a identificação individual de uma jovem das classes subalternas com as condições materiais de existência das classes médias: "mesma coisa, às vezes eu vejo que a minha mãe está precisando de alguma coisa, porque ela não fala nada, eu pego meu dinheiro e vou gastar tudo? Não, acho que tem que saber passar, passar o que realmente

acontece, porque se o caso é esse eu ficava na minha casa dormindo o dia inteiro sossegada, se eu não precisasse, eu não ia estar trabalhando, porque? Se eu fosse rica, milionária, eu ia estar estudando de manhã, bem sossegada. A tarde eu ia fazer cursinho, não ia ficar trabalhando o dia inteiro".

Emerge da fala a dimensão da cultura dominante dos jovens de classes médias que transitam por inúmeras instituições de ensino, até chegarem à formação universitária. A mesma jovem reconhece, ao final, que pode oferecer algo para a sociedade: "meu trabalho". E além disso: "cooperar com alguma coisa...eu posso ajudar, eu posso participar. Com dinheiro eu não posso entrar, mas posso entrar com alguma ajuda. Alguma ajuda que pode favorecer a mim e a eles também".

Envolvida na reflexão sobre sua existência jovem, a entrevistada proclama ao final: "Vou dar meu recado, aí eu vou embora: que trabalhem sempre! Porque eu acho que no caso de Ribeirão - o Brasil é uma bagunça - Ribeirão Preto é mais ainda, mas eu acho que pelo menos nós, que passamos por isso aí [refere-se à experiência anterior da preparação dada pela Polícia Mirim]... porque é horrível acordar às cinco horas da manhã, para ir para um curso, é horrível; ficar sentada no chão, numa pedra gelada, em pleno inverno ter que colocar short para fazer física com aquele frio, mas vale a pena ... que trabalhem sempre, mesmo que tenham que sofrer um pouquinho. Porque, hoje, eu não faço nada disso, eu não sofro nem um pouco, acordo às sete horas sossegada...que trabalhem sempre, que lutem um pouquinho pelo que podem conseguir ou que, de repente venham a querer...que eles querem que vão atrás, que não fiquem parados, marcando, que aqui no Brasil nada vai para a frente porque o brasileiro tem a péssima mania de esperar tudo acontecer, para depois tomar uma atitude. Por isso que morre gente para caramba, por isso que tem esse monte de adolescente perdido, aqui em Ribeirão é o caso da Praça XV. Vai lá!...só tem perdido, não tem condições nem de pegar um ônibus, lá, mais. Que não esperem acontecer e que, principalmente, defendam as coitadinhas das criancinhas abandonadas que estão jogadas no mundo afora, que eu morro de dó mas, infelizmente, eu não posso ajudar em nada, que eu não tenho condições. Mas se eu tivesse, Ah! Só isso. Que trabalhem bastante, para ajudar a ir para frente, porque sinceramente, em matéria de coloca um prefeito decente na próxima eleição que ele faça alguma coisa porque, sinceramente, prefeito e presidente aqui...francamente, que bagunça que é essa, que é isso? Isso aí eu sei, trabalho o dia inteiro, agora que melhorou um pouquinho o salário, mas foi muito difícil. Você acha que se o prefeito ajudasse um pouquinho poderia, sei lá, ajudar um pouco a Polícia Mirim? Porque a Polícia Mirim acho que não faz parte da Prefeitura, ou faz? Não podiam, esses que estão ajudando as crianças, que ficam à toa aí em casa, não podia entrar com alguma coisa, ajudar em alguma coisa? Pergunto: como é que quer que essa cidade vá para a frente? Que eles,

que estão lá em cima...não, que a gente esteja aqui em baixo, mas...não custa nada um ajudar o outro, é uma maneira de sobrevivência, que o Brasil está com esse problema: sobrevivência mesmo, sobrevivência ou morte".

O maior problema do país, segundo ela, são os menores abandonados: "não tem solução, não tem porque...bom, no caso, acho que a sociedade, o Brasil em geral, deixou chegar num ponto, que não tem mais como tratar. São muitas crianças jogadas, muita gente, não tem como, acho que só se Deus descesse na Terra e fizesse um milagre, mas como isso não vai acontecer - eu tenho certeza - não tem jeito mesmo, não há condições, vai continuar do jeito que está e daqui para pior".

Perante a situação da criança destituída de cidadania decide concluir: "o menor abandonado, eu sou contra a atitude deles saírem roubando, matando, mexendo com droga, as menininhas novas se prostituindo; mas é porque? Porque de repente já não têm o auxílio familiar...agora sai para a rua é essa violência, essa coisa aí que está por aí, não tem condições mesmo. Para mim isso daí é a pior coisa existente nesse país, parece que não tem caos porque ninguém está nem aí, os grandes lá cima, os que podem fazer alguma coisa, não fazem, quem que vai fazer, eu? Minha mãe? Não tem como, sinceramente eu acho que é isso mesmo".

Se esse é o maior problema concebido por ela, tal não se realiza isoladamente. Há outro: "a sacanagem...tem muito sacaninha por aí passando os outros para trás:...quantas pessoas passam os outros para trás, para ficar com tudo da outra, colocam a outra lá embaixo para poder conseguir...uma pessoa rouba a outra, você nem sabe porque, mas está fazendo aquilo".

O roubo é a expressão da ausência de um código de ética no trabalho e na produção: "roubo...às vezes serviço, às vezes bens materiais, às vezes se um é muito rico o outro vai lá tenta roubar, tenta tirar tudo o que tem, fazendeiro deixa o outro lá embaixo, pega tudo, leva a fazendinha embora... leva a fazendinha embora...[sorri] força de expressão".

A união dos jovens é um desafio, para ela: "Está difícil, hein? Porque, vai falar isso para uma pessoa mais jovem, vai falar: <<__Ah, não quero saber de nada não, estou sossegado!>>. Isso é porque chega fim-de-semana vai para a discoteca, tem sua roupinha, tem seu sapatinho bonitinho...vai se preocupar com os outros para quê? Não tem necessidade, está preocupado com ele. Isso daí é como eu falei, já vem de casa, já vem ou de casa ou então do que vive; já vem da vida mesmo. Você sai na rua, ninguém está nem aí com ninguém, porque que os mais novos vão ter que preocupar?".

O desafio do trabalho assim se perfila: "...está ruim o ramo de trabalho, hoje, qualquer trabalho você precisa ser muito adiantado. [Mas], às vezes você é muito adiantado

na escola, a coisa mais difícil, se você não tem um padrinho, um deputado, ou alguma coisa você não consegue entrar num serviço público, você não consegue nada. Está difícil, não adianta ter só peito e cabeça erguida, nem isso está adiantando mais. Força de vontade não está adiantando... muitas pessoas que precisam mesmo que gostariam de estar lá não vai. Porque? Porque não tem um padrinho, porque é pobrezinho... tentar acabar com isso, é pior que o desafio isso".

Ao final, ela intui a importância de os jovens se organizarem: "...eu acho que é estudando, de repente estudando. Estudar é uma maneira de se organizar, para se preparar para o serviço". Organizar-se individualmente, no entanto, porque "ninguém está nem aí com ninguém, ninguém está preocupado".

A idéia de se organizar, através do estudo, remete os jovens de volta para o universo histórico do processo de formação cultural para o trabalho, reapropriando-se dessa dimensão. A dimensão concreta dessa alternativa, indicada espontaneamente, intuitivamente, de maneira despercebida, desinteressada que seja, não destitui de valor histórico a associação do processo de formação escolar regular à possibilidade de a juventude organizar-se a partir dessa experiência.

Para ela o tempo livre consumido distante do processo de formação escolar é um desafio: "Chama uma pessoa e fala, assim, quer ver: <<vamos fazer tal coisa, assim uma reunião para melhorar alguma coisa assim no bairro?>>, ninguém vai. Ninguém vai, sabe porque? Porque chega em casa às quatro horas da manhã, no outro dia está morrendo de sono, dorme o dia inteiro". Chega "das discotecas, dos barzinhos...sábado e domingo...dorme o dia inteiro e sai à noite. A maioria, passou dos dezesseis é essa vida aí...passou dos dezesseis você entra aonde você quiser, o que te prende em casa?".

Enquanto a formação escolar não retorna aos horizontes dessa jovem a empresa prevalece como absorvedora do valor social de seu saber. Ela se sente "totalmente integrada à empresa... porque eles precisam muito de mim...se eu falto, é um Deus nos acuda naquele setor, parece que o mundo vai acabar". Isto porque no setor jurídico da empresa, onde ela trabalha, os seus advogados dão-lhe a impressão de incapacidade de operar um fluxo básico de informações: "para você ver, são advogados...parece que é do meu serviço que sai o serviço deles...quer dizer que eu sou importante...se eu não estou lá para tirar um xerox eles ficam maluquinhos, perdidinhos. Eles não conseguem sair dali. Se eu não estiver ali...está bom demais".

Fora dessa empresa resiste à idéia de um trabalho menos ou não-qualificado institucionalmente, embora respeite a condição social desses trabalhadores, ou mais precisamente trabalhadoras: "olha, eu não tenho nada contra, mas vamos supor que eu estivesse trabalhando, de varrer rua aí, doméstica, eu ia ter que me sujar, eu ia ter que

mexer com cebola, por exemplo...eu não tenho nada contra serviço nenhum. A partir do momento que esteja empregado para mim é valorizado, só que não custa nada, se eu posso procurar uma coisa melhor". Vê-se como a instituição a "protege" da possibilidade de exercício de um trabalho penoso.

Aliás, aqui se reafirma a dimensão histórica e concreta da experiência que no trabalho produtivo se dilui, com a superação da manufatura e da dimensão artesanal do saber operário. Experiência individual que não se afirma através da individualidade, a não ser de forma fragmentária. Que só se afirma individualmente - e não é o caso - de maneira integrada, enquanto expressão de movimento político, seja ele popular, de massa, ou partidário.

Não é precipitado concluir, a essa altura, que o valor que todos os jovens atribuem à Polícia Mirim de Ribeirão Preto - o seu significado ideológico e, portanto cultural - é diretamente proporcional à baixa qualidade da formação escolar regular. Esse é o aspecto consensual que atravessa toda a instituição e seus aprendizes, além dos jovens que lá estiveram.

A iniciação dos adolescentes e jovens para o trabalho presente

Em síntese, tornando subjetivo o que se apresentou objetivamente, podemos indicar alguns aspectos da consciência que esses adolescentes e jovens têm da sua formação inicial. Como aprendizes eles sabem que aos doze anos deixam de ser crianças e passam a ser adolescentes. Eles alcançam as razões do porque entre os doze anos e os catorze anos não podem ser registrados em carteira. Sabem que o dinheiro que recebem, sob a forma de bolsa aprendizado, representa, na verdade, parcela de um salário esperado por ele e toda a sua família. Quando não, é o dinheiro que permite a sobrevivência dos adultos de sua família, que se incapacitaram para o exercício do trabalho, colocando os adolescentes e jovens na condição desesperadora de arrimo de família. Sabem que o processo de aprendizado é tão precário quanto o vínculo existente entre eles e as instituições que os acolhem para iniciá-los como força de trabalho produtiva.

Elas se reconhecem como produtivas, mas não sabem que esse aspecto de seu aprendizado é questionado pelo "Estatuto da Criança e do Adolescente". Elas não sabem que são discriminadas, no mercado de trabalho, por não terem energia suficiente, como os jovens de sexo masculino, para o desempenho de tarefas desgastantes, ao longo de toda uma jornada de trabalho. Elas e eles também não sabem que o sentimento paternalista que as envolvem oculta uma concepção autoritária de gerência do trabalho. Que essa postura

autoritária e arbitrária os levam a manusear valores monetários e documentos que os colocam em situações de risco, no período em que freqüentam instituições financeiras; que o desconto de cheques de trabalhadores adultos, geralmente seus chefes, endossando-os ao acaso, os comprometem perante as instituições financeiras para as quais não trabalham.

A pouca maturidade não lhes permite se portar, no trabalho, na perspectiva de se prepararem para a disputa de uma vaga no quadro permanente das empresas onde exercitam aprendizado, ou outra qualquer. Elas e eles não são formados para exercitarem o aprendizado profissional de forma ativa, buscando as razões das tarefas que lhes atribuem suas chefias. Antes, foram treinados para assumir conduta disciplinada de subordinação a qualquer hierarquia e de aceitação das ordens e comandos.

Eles e elas, aprendizes de serviços gerais, não têm consciência dos reflexos da jornada de trabalho sobre sua existência futura. Só sentem ser seguida da jornada noturna de estudo que a eles e elas se apresenta estafante. Eles e elas não dimensionam o risco da freqüência à escola noturna, aos treze ou mesmo catorze anos de idade, convivendo com jovens de dezessete ou mesmo dezoito. Às vezes na mesma sala de aula. Não têm consciência do que essa diversidade de idade e experiência de vida significa para a sua formação cultural, nela implícita a formação para uma vida ética consciente. Não sabem o que significa freqüentar escolas públicas com os mais elevados índices de evasão escolar do país, como se registram no estado de São Paulo.

Eles e elas sentem fome, mas não sabem que é prejudicial à sua saúde tomar refeições com intervalos de dez horas ou mais, todos os dias. Eles e elas, na sua maioria absoluta, não receberam orientação de médicos pediatras, nutricionistas, sanitaristas ou ginecologistas, para prepará-los para a vida e para as condições adversas do aprendizado profissional.

Eles conhecem as ruas da cidade, os lugares onde se encontram os cartórios de registro civil e de protesto, a sede da Prefeitura. Sabem do valor dos equipamentos urbanos, da forma de se conduzir nas repartições públicas. E sabem que são discriminados, simplesmente por serem jovens trabalhadores precários, formalmente tratados como aprendizes de serviços gerais: guardinhas. Mas, eles e elas não sabem que integram um subcontinente cuja história registrou, como um dos seus aspectos marcantes, o fato de se ter vivido a década de 1980 como a década perdida para a juventude.

Eles recebem 60% do salário mínimo e às vezes ticket-refeição ou vale transporte da empresa. Alguns deles recebem ambos, e o dinheiro é o que mais significa para esses aprendizes, mesmo para os que têm consciência de que adquirem habilidade para o exercício de tarefas, que correspondem às funções gerais dos escriturários de empresas públicas ou privadas.

Eles e elas estão na Polícia Mirim há mais de um ano. Buscam participação no orçamento familiar, sem saber que essa tentativa é infrutífera, do ponto de vista da reprodução das capacidades individuais, enquanto força de trabalho habilitada para a produção. Mas, aos sábados e domingos recuperam a sua condição de integrantes de suas famílias, através das atividades do trabalho doméstico, podendo limpar sua casa e ajudar suas mães e seus pais.

O Patrulheirismo

O Patrulheiro é a denominação dada pelos rotarianos, de São Bernardo do Campo, município do estado de São Paulo, aos menores de rua e ao jornal de uma de suas entidades, que sintetiza o projeto do movimento denominado *Patrulheirismo*. Menores, são assim chamadas as crianças e adolescentes mesmo após a edição do "Estatuto da Criança e do Adolescente", que extinguiu essa figura jurídica. São também chamados de jovens carentes, embora tenham a sua idade variando entre onze e dezesseis anos.

"Patrulheiros em Ação" é o jornal rotariano do "Círculo de Amigos do Menino Patrulheiro" - Camp -, fundado em julho de 1972, nada menos que pela Presidência do Rotary Club de São Bernardo. A sua história já registrou a passagem de 45000 crianças e adolescentes, que utilizaram os serviços instalados nessa instituição. O objetivo do Rotary - e não do Círculo - foi "preencher uma sentida e grave lacuna, com relação ao menor carente, o qual, na cidade, como no campo, tem de trabalhar após poucos anos de escola, para o sustento próprio e da família, vindo a abandonar os estudos prejudicando-se e ao País". Como essa instituição foi a promotora de um primeiro encontro de todas as entidades que abrigam os menores carentes de forma a prestar assistência a eles, numa mesma perspectiva política, consideramo-la referência de difusão de uma prática assistencialista e conformista, que a princípio poderia parecer isolada, acidental.¹⁰

Duas questões se destacam da citação, acima realizada, que buscamos responder ao analisarmos a fala dos aprendizes da Polícia Mirim de Ribeirão Preto, que também é inspirada num pragmatismo assistencialista, à semelhança do rotariano. A primeira é: qual o sentido dado à constatação de que o jovem prejudica-se ao trabalhar após poucos anos de escola? A segunda: qual é o prejuízo trazido ao país, com o desligamento precoce dos jovens da estrutura formal de ensino regular?

¹⁰ Citado de "O Patrulheiro em Ação". São Bernardo, ano 1, n.1, outubro de 1990, p.2. Daqui por diante Patrulheiro.

Entendemos que os aspectos históricos e culturais que envolvem a crianças e adolescentes, no contexto da primeira questão, são distintos daqueles que se referem ao "País". Disso decorre a conclusão imediata de que a aproximação desses dois contextos - da infância, adolescência e nação - é ideológica e se volta à legitimação da intervenção rotariana junto aos adolescentes que são lançados no mercado de trabalho. Senão vejamos.

Para o Rotary e a direção do Círculo "o Camp recebe o menor, dá-lhe conhecimento de higiene, etiqueta, saúde, educação física, iniciação para o trabalho, português, educação moral, e por opção, instrução musical e datilografia, além de lazer, com inúmeras modalidades, desde o futebol de salão, até a organização de festas juninas e outras, sempre em benefício dos menores...tudo de forma gratuita, ensinamentos culinários, confecções, além de assistência médica e dentária". (Patrulheiro, *idem*).

Esse é o perfil inicial do assistencialismo rotariano do Camp, uma vez que a direção dessa instituição não se considera - por nenhum título - agência de emprego: "uma distinção existe de forma bem clara, pelo que apresenta como atividade, percebe-se de pronto, não haver confusão entre Camp e uma Agência de Empregos, como querem fazer crer pessoas mal informadas ou de má fé". O respaldo dessa posição rotariana se encontra na autorização assinada pelos pais dos adolescentes ao "Juiz de Direito de Menores" daquela Comarca, "delegando à entidade poderes para bem educá-lo e orientá-lo, podendo o mesmo freqüentar aulas no período noturno e ser colocado em firma para prestar estágio compatível com a sua idade, à critério da entidade, com o objetivo exclusivamente educacional e sem qualquer vínculo empregatício". (Patrulheiro, *ibidem*. O grifo é nosso).

Novamente o discurso ideológico prevalece ao pedagógico, pois permite-nos perguntar por que uma instituição que não integra a rede básica de ensino é que deve ter responsabilidade, predominantemente educacional, para orientar meninos e meninas que se evadem das escolas, em busca de sustento, ou para trabalho assalariado com vistas a minorar as carências materiais de suas famílias? E é ideológico, ainda, por considerar a frequência de adolescentes em atividades escolares noturnas como uma possibilidade pedagógica. Como se os adolescentes, nessa idade de transição incompleta da infância para a adolescência, vivessem com tranqüilidade todas as nuances e os desafios das noites urbanas do Grande ABCD.

A história do patrulheirismo tem sua origem num tempo mais próximo (dos dias de hoje) do que o SENAI e o CIEE, como poderemos apreciar nos capítulos seguintes. Esse movimento surge da constatação da existência dos meninos de rua, muitas vezes confundidos com os meninos que freqüentam a rua durante o dia e se recolhem às suas casas à noite.

O denominador comum que promove a aglutinação desses adolescentes é a carência material. E como não ocorre a essas instituições outro meio de superação pública das carências que não seja pelo trabalho assalariado - ou aprendizado profissional produtivo - o Camp pratica a intermediação entre adolescentes e empresas para a realização dos estágios profissionalizantes. Não chamar, portanto, essa prática de agenciamento é descabido.

O que os idealizadores rotarianos do Camp têm razão é que esse agenciamento não se volta à exploração do trabalho assalariado infantil, dado o vínculo precário, informal, existente entre pré-adolescentes e adolescentes, ou mesmo jovens, e as empresas que os acolhem. Trata-se "tão somente", de exploração do trabalho infantil, não sob o regime de assalariamento formal, sob a denominação de aprendizado. Essa é a maneira de o Rotary oferecer assistência aos carentes e às empresas que chegam ao Camp à procura de estagiários. Isso por que, "as Empresas, Indústrias e Comércio em geral, vêm procurando utilizar os serviços dos jovens patrulheiros, uma vez que esses estão mais bem preparados para o mercado de trabalho. O motivo de tanto sucesso é a preparação que esses jovens recebem num período de três a quatro meses, que os capacita para o concorrido mercado de trabalho"

E dessa forma, revestido de ufanismo, conclui uma das matérias desse jornal: "o Camp orgulha-se por existir, com sua participação ativa na nossa sociedade, nossos jovens deixam as ruas, evitando assim, as más companhias e o terrível mundo das drogas".¹¹

Segundo seus idealizadores o patrulheirismo é "um verdadeiro ovo de Colombo para motivar a educação e trabalho do menor, especialmente do menor mais carente, idade em que começam as experiências de vida e onde os valores humanos periclitam se não houver uma orientação, como a dada pelo Camp". É interessante que a motivação para o estudo e para o trabalho se fundamente nas chamadas carências e não em valores culturais imateriais. Por essa razão é evidente o fundamento pragmático dessa filosofia, que faz da carência a mediação histórica, a base para organização da entrada do exército de reserva infanto-juvenil no mercado de trabalho informal.

A menoridade é considerada em abstrato pelo Camp, pelo Rotary e todos os que se envolveram com o movimento do patrulheirismo. Pois ela não é refletida como sendo expressão de relações culturais e políticas de classes subalternas, de baixo valor de troca, no mercado local de trabalho. A chamada carência não é compreendida no processo de constituição da força de trabalho e sim circunscrita ao menor, abstraindo-se a sua família, ou ainda, os trabalhadores adultos pouco qualificados, as trabalhadoras domésticas, ou os

¹¹Citado dos Anais do 1o. Encontro do Patrulheirismo. São Bernardo, 1991, p. 67.

trabalhadores assalariados de qualificação técnica de nível médio, atingidos pela crise e pela recessão, que não encontram capacidade para superar o universo das carências materiais.

Vem associado ao pragmatismo rotariano uma concepção de trabalho, também pragmática. Essa tem como núcleo o conceito de trabalho educativo e atividade laborial do "Estatuto da Criança e do Adolescente", quando afirma que: "Entende-se por trabalho educativo a atividade laborial em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo".¹²

Em outro momento de nosso trabalho discutimos concepções de desenvolvimento da infância e da adolescência, que pressupõe a compreensão do processo de desenvolvimento cognitivo das distintas idades dos indivíduos, coisa que o pragmatismo também não alcança analisar. E é por isso que sabem diferenciar curso diurno de noturno para adolescentes apenas pela intensidade da luz natural, ou artificial, que cobre as cidades. Não imaginam que a cidade à noite é culturalmente distinta da cidade das trocas materiais de dia. Que os adolescentes, ao freqüentarem escolas noturnas transitam por relações estranhas, até então, ao seu imaginário e à sua integridade. Na defesa desse argumento e da historicidade das situações distintas encontradas tornou-se lógico para nós enfocarmos o caráter dos cursos noturnos, nas escolas públicas municipais e estaduais, em especial de Ribeirão Preto, onde realizamos nosso trabalho de campo junto aos policiais mirins.¹³

Mas a crise econômica e política de quase duas décadas leva a um fenômeno intrigante: a dissociação do princípio formador das agências educacionais e profissionalizantes. Essa dissociação verificou-se na idealização do Patrulheirismo, visto que essa instituição/movimento se forma para responder a necessidades materiais do mercado, nas suas articulações dominantes. Com ela é patrocinada a legalidade das práticas de formação educacional, em contextos em que a produtividade é princípio organizador do trabalho. E, sem ela, as empresas seriam obrigadas por lei a contratar jovens aprendizes, a partir dos seus quinze anos de idade, como postula o "Estatuto da Criança e do Adolescente".

Através de instituições como ela, as empresas se obrigam, apenas, a realizar o ensino básico profissional e o estágio. Para as empresas, esse processo significa redução dos custos de remuneração do trabalho. Para os aprendizes e estagiários pode significar a dissociação da formação educacional básica da sua formação profissional futura; pode significar, ainda, a revalorização da educação no contexto de suas vidas e pode significar, por fim, uma

¹²"Estatuto da Crianças e do Adolescente", art. 68, parágrafo 1o. Citado de O Patrulheiro em Ação, ano I, no. 2, dezembro de 1990, p. 3.

¹³ Uma observação é necessária: a escola profissionalizante veio em substituição aos ginásios industriais e foi regulamentada por decretos sucessivos nos governos Geisel e Figueiredo - 1972/1980.

compreensão peculiar do caráter social do trabalho, distinta da compreensão adulta do trabalho.

A concepção produtivista do patrolheirismo é denunciada nos próprios argumentos levantados pelo seu órgão informativo, quando seus promotores se isentam de qualquer comprometimento com práticas de exploração do trabalho infanto-juvenil: "patrulheiros recebem um salário mínimo sem qualquer desconto, pois todo o amparo que se lhe dá é inteiramente gratuito, desde o curso de formação até toda a assistência oferecida que utiliza, estendendo-se à sua família".¹⁴

O Camp, como instituição de utilidade pública, não recolhe impostos, para além de ser beneficiada de concessão de terrenos para construção de suas instalações. Como instituições receptoras dos serviços do Camp, as empresas são isentas de responsabilidades previdenciárias e securitárias perante os adolescentes e jovens que treina. As escolas públicas, municipais e estaduais aparecem como instituição complementar desse processo, ocupando lugar de menor destaque tornando-se, apenas, pré-condição para entrada dos adolescentes e jovens no circuito do patrolheirismo rotariano. Pois o "adolescente-carente" só ingressa no Camp se tiver alcançado a 5ª série do 1º grau.

Há na direção desse movimento a intenção de difundir a ideologia rotariana junto aos adolescentes. Dessa forma, o patrolheirismo trabalha com algumas categorias filosóficas e pedagógicas básicas. Uma tem origem na própria condição rotariana, do coordenador do Curso de Formação Profissional do Camp de São Bernardo do Campo : a instituição "tem como filosofia básica o desenvolvimento do jovem, de forma global e harmônica". A sua convicção se sustenta, metaforicamente, pela "necessidade de um trabalho objetivo, que podemos definir como <<o tiro no olho da mosca>>". E as normas básicas trazem as categorias pedagógicas de disciplina, educação e conhecimento. Disciplina é definida como "postura do jovem na sociedade, saber falar e ouvir as ordens, atenção e concentração, falar em tom de voz adequado, descarregar suas energias e manifestar suas emoções de maneira a não desrespeitar o grupo, que se estende também no âmbito familiar e social". Não se trata, portanto, de disciplina intelectual. Por educação entende-se "métodos, costumes, consulta, que são pontos básicos, que tem que ser obedecidos perante a sociedade em que vivemos". Isto é, normas para a prática da disciplina. Por conhecimento, a disposição de "proporcionar aos jovens canais de informação em vários níveis", a saber: segundo grau profissionalizante, nas áreas de informática, nutricionismo e técnicas de Segurança no Trabalho". Ou seja, saber técnico (Patrulheiros, op. cit.: 5). Em tese, entre os princípios morais do patrolheirismo consta a proibição de adolescentes e jovens dirigirem veículos e transitarem com valores

¹⁴Palavras de Otto João Bethke, então presidente do Camp - S.B.C., em matéria assinada no "O Patruleiro em Ação". Op. Cit., ano I, no. 2, p. 3.

monetários pela cidade. Apenas em tese, como verificamos junto aos policiais mirins de Ribeirão Preto.

O movimento rotariano busca envolver os jovens aprendizes em atividades que dizem respeito ao seus projetos internacionais. Por isso criou em São Bernardo do Campo o INTERACT CLUB "Seu objetivo é oferecer aos jovens a oportunidade de trabalhar juntos em uma Associação dedicada a prestação de serviços e à compreensão Mundial". Os seus mentores esclarecem ainda que "o INTERACT CLUB [que integra jovens de catorze a dezoito anos] deve ser apadrinhado por um Rotary Club e as atividades, projetos e programas são sempre conduzidos em harmonia com as normas do Rotary Internacional".(Patrulheiro, op. cit.: ano I, no. 3:6).

Não se pode tirar conclusões apressadas desse esforço pragmático-produtivista-conformista dos rotarianos. Ele não implica infração ao "Estatuto da Criança e do Adolescente". É antes uma concepção dominante e utilitarista de processo de formação profissional dos jovens para o trabalho assalariado, sob condições precárias. "Nos tribunais do trabalho muitas ações foram impetradas alegando vínculo trabalhista, e os fiscais do trabalho multaram algumas firmas colaboradoras. O que resultou em nada, porque tanto os tribunais do trabalho como a administração do Ministério do Trabalho recusaram admitir esse vínculo". O que torna evidente que a supressão ou manutenção desse agenciamento de adolescentes e jovens carentes pressuporá uma decisão política e não jurídica, através da formação de uma hegemonia das classes trabalhadoras na sociedade civil, de que derivará um novo caráter da educação e da formação profissional de jovens para o trabalho. E para isso é também necessário distinguir o movimento do patrulheirismo dos aprendizes de outras instituições, que não se encontram diretamente associadas à doutrina rotariana.

Aprendiz para o patrulheirismo "é uma pessoa que, não conhecendo um ofício, uma arte ou uma profissão, se põe à orientação de um oficial ou um mestre (pessoa já experimentada em prática de ofício), para que se exercite com ele, ou é mandado a instituto próprio, onde se faça essa aprendizagem". Além do que "esse ofício ou esta profissão, tanto pode ser mecânica ou industrial, como pode ser [de] natureza comercial (escritório ou balcão)". Já o que caracteriza a aprendizagem, na concepção rotariana "é o contrato individual de trabalho, realizado entre um empregador e um trabalhador, maior de quatorze anos e menor de dezoito anos, pelo qual,...aquele se obriga a submeter o empregado à formação profissional metódica do ofício ou ocupação para cujo ofício foi admitido...". Como o faz por exemplo o SENAI. Dessa forma, se o aprendiz tem por definição um empregador constituído, o patrulheiro não: ele "é aquele que se inscreve em curso de formação básica direcionado para estágio de trabalho educativo cursando a quinta série, sob

o patrocínio e amparo efetivo do Círculo de amigos" (Patrulheiro, op.cit.: ano I, no.4:4. O grifo é nosso).

O que o Camp rotariano busca destacar é que suas atividades se voltam para a formação dos adolescentes e jovens para o trabalho: "o habilita da melhor forma possível após breves cursos de formação para exercer inúmeras atividades administrativas e algumas industriais, comerciais, etc. que estão conforme com à sua idade e formação".(Patrulheiro, idem).

A clareza da direção do Camp é meridiana. A sua tônica é servir de instituição mediadora, entre a escola e o mercado de trabalho, de tal forma que o mercado não se apresente aos adolescentes e jovens como uma força que os subordina de fato aos interesses da produção material. Que a empresa no mercado seja vista como uma fonte de realização dos objetivos e necessidades materiais dos jovens, e aceita como possibilidade, através de um processo educacional levado no interior do Camp. Por isso, aqui se revela a força da ideologia, como mediação formadora de consciência, para o exercício da hegemonia, no presente, em que domina como categoria central o mercado e não o trabalho. As empresas são, por isso, apresentadas como possibilidades de satisfação de necessidades individuais e familiares, e não como organizações absorvedoras da capacidade produtiva dos indivíduos, com objetivos estranhos à sua realização cultural e material, enquanto não proprietários.

A subordinação, de fato, do trabalho a estratégias empresariais dá a tônica ao processo de aprendizagem, de estágio ou de treinamento mais sofisticado. Por todos os aspectos aqui analisados o Rotary Club com seu pragmatismo assistencialista/conformista deve ser considerado como instituição realizadora de uma concepção dominante de desenvolvimento. Em que o trabalho assalariado é reconhecido como forma dominante de relação social produtiva e que assume formas distintas de se realizar, segundo as condições de existência de grupos sociais diferenciados. Em que essas formas expressam aspectos das relações sociais de produção dominantes, desiguais pela sua natureza, do regime de produção que envolveu toda a sociedade, ao longo de sua história.

Quanto ao trabalho assalariado, como produto e produtor de relações sociais de produção, se mantém como referência universal e particular, no terreno da teoria e da praxis, para a compreensão das relações sociais de e na produção, sob a forma de vínculo precário.

Mesmo que consideremos, com Adam Schaff, que o trabalho tradicionalmente realizado na Europa e América do Norte, por toda a primeira metade do século XX, tende a desaparecer, enquanto forma dominante de relações de produção, a sua compreensão teórica ainda seria necessária, com vistas ao entendimento das tensões que derivam do movimento de desagregação das suas ocorrências histórico-concretas. E com vistas à compreensão das

chamadas sociedades tecnológicas projetadas para o século XXI. Pois, como vimos anteriormente, o trabalho está em crise, enquanto trabalho abstrato.¹⁵

A violência, como um dos aspectos do desenvolvimento das sociedades de economia capitalista, passadas e presentes, que antes e sempre era evidente e derivada de precárias condições de produção e existência, hoje, para os setores dominantes, é produto de outras relações sociais.

A violência, como querem aqueles rotarianos é "gerada nas escolas", como são exemplos a "depredação, pichações, destruição de janelas e carteiras" que, por sua vez "já viraram rotina em algumas escolas". A violência expressaria o "difícil convívio no ambiente familiar, falta de dinheiro, falta de atenção dos pais que trabalham fora ou têm muitos filhos para cuidar ...acabando prejudicando o desempenho do aluno no aprendizado". E logicamente quem assim enxerga o fenômeno da violência, acaba por concluir que "a violência... não está no mundo, está nas pessoas desse problema (sic) porque a sociedade perdeu valores morais em benefício de bens materiais". E, em conclusão, afirma o valor de instituições como o Camp de São Bernardo, ao defender que: "a verdade é que as escolas precisam de proteção" e "se todos os menores recebessem o atendimento idêntico ao que é oferecido pelo Camp, a violência nas escolas, e em muitos outros lugares com certeza baixaria significativamente, e isso se faz necessário para a boa formação dos jovens brasileiros".¹⁶

Gramsci já alertava para o caráter jornalístico das manifestações ideológicas geradas por instituições como o Rotary: "É dever da atividade jornalística (nas suas várias manifestações) seguir e controlar *todos* os movimentos e os centros intelectuais que existem e se formam no país. *Todos*". Têm a sua razão, por isso, os diretores do Camp de São Bernardo, quando afirmaram que a ausência de um jornal era uma grande lacuna nas atividades daquela entidade. E associado ao Rotary, para o qual, segundo intuía Gramsci, "a indústria e o comércio, antes de serem um negócio, são um serviço social...cujo código moral" tem como um de seus princípios aprovados em St. Louis, nas primeiras décadas deste século XX, o que segue: "O Rotary é, fundamentalmente, uma filosofia da vida que predente conciliar o eterno conflito existente entre o desejo de cada um de ganhar e o dever e conseqüente impulso de servir ao próximo. Esta filosofia é a filosofia do *serviço: dar de si antes de pensar em si*, baseada no princípio moral: *quem serve melhor ganha mais...* transformou-se a honestidade num interesse, criando-se a nova figura [personagem] do homem de negócio que sabe associar, em todas as atividades profissionais, industriais e comerciais, o seu interesse ao interesse geral, o qual é, no fundo, o verdadeiro e grande

¹⁵ Confira em Schaff, Adam (1990)"A Sociedade Informática". São Paulo, UNESP/Brasiliense.

¹⁶Citado de "O Patrulheiro em Ação". Op.cit.: ano I, no. 5: 6/7.

objetivo de toda atividade, pois cada homem que trabalha nobremente serve mesmo inconscientemente ao geral".¹⁷

Para nós a filosofia desse serviço não é inevitável e tampouco natural. Ela é uma opção ideológica que conflita por todos os seus aspectos com a filosofia da Praxis, cujo esforço maior é a superação do senso comum e de formação do senso crítico, junto às massas de trabalhadores e categorias sociais diferenciadas.

Questão metodológica: os adolescentes e jovens têm passado.

As lembranças da infância e do passado próximo que esses adolescentes e jovens nos revelam traz um aspecto comumente esquecido pela intelectualidade presente na produção da mídia. Eles e elas têm passado e a ele se reportam a partir de sua situação presente. Sob esse ponto de vista, o dramático disso tudo deixa de ser as revelações das carências materiais e culturais desses entrevistados e sim a ausência de perspectiva futura. Por isso, somos levados a concluir que a sua conduta é conformista, mas não por sua vontade própria, ou por suas limitações exclusivas, mas como expressão de um determinado modo de ser e de refletir das classes dominantes, com vistas à perpetuação dos adolescentes e jovens, integrantes de famílias de trabalhadores assalariados pouco qualificados, na condição de trabalhadores subalternos com vínculo empregatício precário.

Nas relações presente que estabelecem com suas famílias sobressai um vínculo objetivo dado para além das relações mercantis estabelecidas pelos adolescentes e jovens enquanto força de trabalho em formação. Esse vínculo se explicita pelas formas diferenciadas de trabalho doméstico que permeia o tempo de reprodução da força de trabalho no interior das famílias. E o seu significado no desenvolvimento cultural de adolescentes e jovens é um interessante aspecto a ser investigado futuramente.

¹⁷ As citações são respectivamente de Gramsci, A.(1977) "Miscellanea: giornalismo, movimenti e centri intellettuali". In: Quaderni del Carcere, vol. III. Turim, Einaudi, p. 1736. Também de Gramsci, A. (1977) "Miscellanea: o código moral rotariano". In: Quaderni del Carcere, op. cit.: p. 542. Em português está em Gramsci, A. (1989) "Maquiavel, a política e o Estado moderno". Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 7a. edição, pp. 416/417. As palavras citadas são de um rotariano, o comendador Mercúrio.

Parte II - Modernismo

Capítulo III - Escolas de Formação

I - A empresa cria a escola - A escola na fábrica - a gestão da formação metódica do SENAI / Autolatina - os instrutores - alunos e estagiários - a cultura do aprendizado profissional.

II - A empresa acolhe a escola - o CESEC de Ribeirão Preto - o CIEE e a formação escolar interessada: a cultura da "sócio-economia" e a cultura da "sócio-educação" - projetos e programas com "novos" horizontes - os estagiários e a formação interessada - Questão metodológica: A emancipação das classes trabalhadoras não é uma questão de qualidade técnica operacional

A empresa cria a escola

No capítulo anterior analisamos o processo de aprendizado como processo de formação eventual de adolescentes e jovens para o trabalho. Essa formação eventual deriva da ideologia pragmática e imediatista do ingresso da adolescência no mercado de trabalho temporário, ou permanente. Nesses casos, tal não significa, em nenhum momento, estabilidade profissional e, tampouco, perspectiva de carreira. Na ausência de ambas, não emerge no processo de aprendizado nenhuma prática significativa de formação cultural, fundada na cidadania da adolescência aprendiz, que não fosse subalterna.

Abstraído-se a presença das instituições analisadas atrás verificamos que os jovens manifestaram uma consciência do processo de sua formação cultural, antes que profissional. Essa consciência reflete experiências passadas e presentes, que se apresentaram como sendo predominantemente conformistas: a nostalgia pela cidade não violenta, o esforço individual em contribuir para a proteção de irmãos mais novos, para que não se deformassem no interior da precária estrutura de ensino básico da cidade, ou para que não fossem agredidos pela violência crescente nos bairros e na cidade. Completou o caráter dessa consciência, que podemos denominar de conformista, a incapacidade de os adolescentes vislumbrarem formas coletivas de intervenção, para além do assistencialismo que se apresentou em suas falas, essencialmente individualistas.

No presente capítulo procuraremos analisar um outro aspecto da cidadania subalterna concebida no interior de uma sociedade capitalista, como a brasileira. Se anteriormente afirmamos que a sociedade civil realiza uma apropriação privada da capacidade produtiva, no momento em que contratam trabalhadores considerados por elas

qualificados, verificamos que a intervenção política das gerências das empresas estudadas - uma transnacional e o maior banco estatal brasileiro - que essa apropriação assume outro aspecto: da dissociação objetiva das dimensões política e cultural da consciência dos trabalhadores, enquando força de trabalho em formação.

Essa dissociação aparece como premissa da apropriação da capacidade técnica dessa força sob a forma de mercadoria. E mais: ao se concretizar essa dissociação, a expressão corporativa da força de trabalho, seja sindical de massa, seja pela denominada gestão participativa patronal, não se traduz em desenvolvimento de uma nova inserção política dessa força no processo produtivo. Não permite, dessa maneira, a reconstrução da cidadania, do ponto de vista do trabalho, em sua dimensão histórica coletiva. O passado não é superado no presente.

II

O Centro de Formação Profissional da Autolatina, instalado no interior da fábrica Anchieta, é coordenado por um diretor, do quadro de carreira da empresa, e pelo supervisor geral de Treinamento do CAL - Centro Autolatina - órgão dirigente máximo da empresa no País.²

Essa escola surgiu no processo de consolidação da indústria automobilística no Brasil, na década de sessenta, se fazendo necessária quando a força de trabalho empregada era considerada desqualificada para alcançar os objetivos da então Volkswagen. Os municípios da Grande São Paulo, particularmente o chamado ABC, segundo o diretor desse Centro "não possuíam pessoal suficiente" para o trabalho complexo exigido nas atividades produtivas da montadora e, por essa razão, a empresa "foi buscar...essa mão-de-obra no campo". No entanto, os operários contratados "eram analfabetos" e tiveram que ser treinados para trabalhar numa linha de produção com outros empregados mais qualificados, de origem italiana, espanhola, com "formação na Europa". Havia carências nítidas, como domínio de conceitual matemático, leitura e interpretação de desenho,⁷ pelo que a empresa organizou cursos rápidos de instrução. Além disso, selecionou adolescentes e jovens - então menores - para serem treinados no SENAI, com vistas à sua preparação como mão-de-obra qualificada. Essa intervenção derivava de uma possibilidade legal - ao mesmo tempo uma exigência - de empresas com mais de quinhentos empregados enviarem de 5% a 15% da

² A entrevista com o diretor Carlos Augusto Costa da Silva, foi realizada a 11 de março de 1992 no próprio Centro de Formação e com o Supervisor Geral de Treinamento, Clébio Ribeiro, no Centro Autolatina - CAL -, a 14 de junho de 1992. A distância entre uma e outra se deveu ao fato de realizarmos a segunda entrevista após o desenvolvimento de todo o levantamento de campo junto àquele Centro de Formação.

força de trabalho empregada para se qualificar naquela instituição. Mas o adestramento do SENAI era considerado insuficiente.

A empresa, então, passou a realizar, internamente, programas de formação emergencial até a formação de uma pequena escola, por ocasião do "boom dos anos setenta", coincidentemente, quando a Volkswagen necessitou de trabalhadores com maior capacidade técnica.

Desse processo decorreu o acordo celebrado com o SENAI, a partir do qual a empresa reteria metade do 1% do faturamento, que por lei deveria ser destinado àquela instituição profissionalizante, para instalar uma escola própria no interior de suas unidades. Isso ocorreu a partir de 1972.

No Centro de Formação Profissional estudam cerca de trezentos e sessenta adolescentes e jovens, de quatorze a dezoito anos. O ambiente de trabalho reproduz a planta fabril, em termos de maquinário e equipamento de manutenção. O Centro possui biblioteca, salas de aula e um grande anfiteatro que homenageia Vinícius de Moraes, tendo recebido seu nome após sua morte. Além dessa formação metódica o Centro especializa adultos para operarem até máquinas CNC - com controle numérico computadorizado.

O Centro está estruturado para formar jovens para o trabalho de ferramenteiro, eletricitista de manutenção, modeladores, todas profissões consideradas de retaguarda, que resumem um objetivo da empresa: "o que se quer é que as pessoas estejam em condições de discutir o produto, maneiras, formas...e não temos uma visão imediatista do indivíduo: de treinamento e adestramento, que são diferentes". Essa formação se dá através de envolvimento do estudante em tarefas que se caracterizam por serem organizadas dentro de "série metódica de oficina - SMO", que se constitui no método adotado do SENAI.

O Centro tem por objetivo desenvolver a capacidade de os trabalhadores olharem para o produto como um todo. Para que "o empregado...tenha uma idéia de início, meio e fim, que não tenha uma visão segmentada de sua função na empresa, que ele consiga enxergar, se enxergar no todo...". Por exemplo: "eu colocando esse vidro aqui, eu sei que ele antes de [fazê-lo] de estar aqui nessa ação, de executar essa ação, o carro já passou por tal ponto, tal situação e, se por acaso, não colocá-lo de forma adequada, quais problemas nós vamos ter dali para a frente, na seqüência...essa é a visão do todo".

A Autolatina, criada em 1989 numa fusão da Volkswagen com a Ford possui inúmeras unidades fabris. O Centro de Formação Profissional se localiza no Conjunto Industrial Anchieta, que reunia aproximadamente 25000 empregados, onde se realizam as atividades de estamparia e montagem, onde se localiza a fábrica de motores, transmissões, fundição de alumínio, CKD - carrocerias completamente desmontáveis - e a ferramentaria,

cujos produtos finais são: a perua Kombi, a Santana/Quantum, a Parati, Saveiro e o Fox - Voyage tipo exportação destinado ao mercado dos Estados Unidos da América.²

A empresa passou a conceber princípios de gestão da força de trabalho, de tal forma que nenhum empregado, particularmente empregado horista, pode exercer funções sem que ele tenha capacitação técnica - qualificação - para tanto: seja de mecânico, de eletricista, de ferramenteiro ou da função mais simples da planta fabril, para que ele possa "influir como a empresa quer: que o empregado possa interferir no processo, que ele não só execute, mas que ele interfira no processo".

No Centro de Formação Profissional há uma seleção prévia dos alunos que o integram, segundo critérios que constituem o que alguns denominam cultura da empresa (Kkotler, 1993) e outros política de Recursos Humanos (Laborint'91). Para estudar na Autolatina o adolescente ou jovem precisa ser filho ou irmão de empregado contratado. Precisa estar com quatorze anos no mínimo e quatorze anos e meio no máximo, pois o aprendizado por lei só se realiza no SENAI para jovens até dezoito anos de idade.

Para atingir os objetivos do convênio SENAI-Autolatina o jovem aprendiz tem que ter concluído a sexta série do primeiro grau e estar cursando, portanto, a sétima série. Assim, ao concluir os dois anos de curso de formação ele terá terminado o primeiro grau e, possivelmente, ingressado no segundo. Com esse critério seletivo são escolhidos "os melhores dentre os melhores", a empresa não se esquivando, entretanto, de priorizar "os que têm um nível sócio-econômico mais baixo".

A direção do Centro rejeita a perspectiva assistencialista de recrutamento: "não, não existe isso. Existe uma preocupação com o aspecto social...mas não é o que predomina. O que predomina é ele preencher esses requisitos [anteriores] na seleção, é ele apresentar um resultado bom".

Ao ser chamada a enfrentar a questão teórica presente sobre a relação entre impactos tecnológicos e custos unitários de produção, associados ao aumento da escala de produção de bens homogêneos, a direção se posicionou: "com certeza essa redução vem

²Em São Bernardo se localiza um segundo Conjunto Industrial, que emprega cerca de 9000 trabalhadores para a produção dos automóveis Pampa, Belina, Del Rey e Escort. Em Taubaté, com 7000 empregados, aproximadamente, se fabrica o Gol e Voyage. No Conjunto Industrial Ipiranga, com 2700 empregados, aproximadamente, se monta a Pick-Up F-1000 e caminhões médios - pesados das linhas Cargo e F. Na fábrica São Bernardo - distinta do Conjunto Industrial - se produzem caminhões Volkswagen leves e médio-pesados. Em Taubaté, no Vale do Paraíba, se encontra a unidade responsável pela produção de motores, transmissões, chassis, peças de ferro fundido cinzento e alumínio, cubos e tambores para a linha de veículos Ford. Nessa trabalham cerca de 3300 empregados. Em Osasco, outra fábrica produz peças de ferro nodular para os veículos da linha Ford, com seus 700 empregados. Em Jaboatão outros cerca de 900 trabalhadores produzem chicotes, molas, luvas e roupas de trabalho. e em São Paulo-capital, uma última unidade com cerca de 500 trabalhadores recondiciona motores e opera o depósito de peças.

por conta de um avanço tecnológico, [que] faz com que os processos sejam mais rentáveis...que tenham um custo menor, maior qualidade e menor custo. Aliás é isso que a empresa procura, toda vez que envolve melhoria tecnológica".

Nesse contexto a escola acompanha essa dinâmica. Ela adquire novas máquinas, introduz novas tecnologias para que os cursos não fiquem defasados do processo produtivo presente. Pois se tal acontecesse, o investimento em aprendizagem metódica, como é realizado no Centro, seria inútil.

Como consequência da busca de otimização dos investimentos, 100% dos alunos do Centro são incorporados à empresa, a não ser que ele próprio não o queira, o que também ocorre: "o centro de interesse do menino pode mudar; ele, durante o curso - com 14 anos - tem apenas uma idéia do que é trabalhar numa indústria automobilística e...ele pode desenvolver interesse por outra área".

Em torno de sessenta jovens são incorporados à empresa por semestre, num projeto que prevê "a substituição de mão-de-obra ...o *turn over* da empresa: empregado que vem, que vai embora...que se aposenta..." atendendo no início dos anos setenta "o próprio crescimento da produção". Sendo que no início da década de noventa a finalidade tornou-se, também, substituir trabalhadores de setores que absorveram tecnologia nova.

Calculando-se o ritmo de substituição, pudemos verificar que num período de cinco anos a empresa passa a contar com seiscientos novos empregados de, no máximo, vinte e três anos de idade, treinados por aquele Centro. Daí a tendência de os trabalhadores da Autolatina terem sua idade média reduzida. E como a escola já existe há mais de vinte anos a empresa já formou praticamente duas gerações nesses moldes.

Segundo o diretor do Centro de Formação, não há resistência dos trabalhadores mais velhos à entrada nos novos formandos, pois os novos metalúrgicos passaram a integrar "a cultura da empresa". E recorda que essa política de formação própria, peculiar, não é exclusiva da Autolatina. Ela também é praticada pela CMTC, pela CBTU - Companhia Brasileira de Transportes Urbanos - pela Rede Ferroviária Federal, pela Mercedes Benz do Brasil, entre outras, o que a faz integrante das atuais relações sociais de produção vigentes. Por decorrência é tema da política de Recursos Humanos dessas empresas e um dos aspectos do processo de construção da hegemonia do capital financeiro transnacional sobre as classes trabalhadoras em nível internacional.

O mercado é outra razão da intensificação da formação da força de trabalho metalúrgica nessa empresa. Sob o ponto de vista estratégico do *turn over* da empresa, o mercado local de trabalho não corresponde ao perfil de trabalhador desejado pela montadora. Como o esclareceu aquele diretor "embora se passe por um processo recessivo, embora se tenha um grande número de desempregados...não se consegue preencher...", as

vagas existentes de "eletricista de manutenção, mecânico de manutenção, modelador", entre outros.

A direção tem consciência de que o processo de formação profissional atua diretamente sobre o cotidiano dos trabalhadores. Primeiramente, a "qualificação tem uma relação direta com o salário...[pois] cada uma das profissões tem um valor de mercado". E os jovens trabalhadores sabem disso, como veremos adiante, pois há uma preferência pela formação profissional na área de ferramentaria, uma das profissões melhor remuneradas nas montadoras. Mas como as vagas para as profissões melhor remuneradas são limitadas, a direção do Centro intermedia o processo de escolha do campo de especialização dos jovens. Há um curso básico de um semestre e dois ramos básicos de atuação: eletricidade e mecânica. Após esse semestre todos os estudantes seguem para um curso de ajustagem realizado já numa bancada de trabalho, à semelhança do que ocorre na fábrica. Recebem orientação dos instrutores de profissionalização que os sensibilizam para as diferentes áreas de conhecimento e inserção dentro da fábrica. São verdadeiros professores, que exercem um papel de articuladores da diversidade das profissões que devem emergir desse Centro. Trata-se, como a ele se referiu o entrevistado, de um "direcionamento", que tem por base o mérito dos estudantes. Os que se destacaram nos cursos básicos terão preferência para escolher as profissões mais disputadas.

Ademais, para a formação de profissionais de manutenção em eletricidade é necessária uma maior capacidade de raciocínio abstrato. Os eleitos para essa atividades já seguem, no segundo semestre do curso, sua formação diferenciada. Os outros permanecem na mecânica até o terceiro semestre, quando então ocorre novo direcionamento para atividades formadoras nas áreas de modelagem, em bancada, ou diretamente com máquinas. E como esses estudantes "não têm muita noção das diferenças salariais" como seus pais, por exemplo, a resistência à diversificação de formação técnica-profissional é baixa.

O fato é que não existe tanta disparidade salarial entre os formados nesses cursos de especialização - apenas de aproximadamente 30% entre os salários mais baixos e mais elevados - e a Autolatina sempre remunerou seus empregados acima do mercado local de trabalho, fazendo com que o aspecto monetário do valor da força de trabalho também se dilua no processo de diversificação de funções, não sendo fator de disputa interna que obscureça a estratégia de envolvimento dos trabalhadores na realização da política de qualidade da empresa.

Para além dos dezoito anos aos vinte e cinco - isto é - enquanto trabalhadores predominantemente jovens - a formação profissional já se dá em outros moldes. O SENAI não respalda a especialização de profissionais nessa faixa etária, e por isso o Centro de Formação organiza cursos de aperfeiçoamento segundo as demandas dos setores da

empresa. O que estimula esses trabalhadores a realizarem esses cursos é que "a cada três meses, se ele [o trabalhador] tiver [bom] resultado...ele recebe um mérito salarial" e durante um ano a quinze meses ele passa a receber salários mais expressivos.

No processo de formação profissional há uma especial atenção ao aperfeiçoamento de trabalhadores para atividades de manutenção e isso é um dos traços mais marcantes do presente das políticas de formação. "O setor de manutenção ele precisa de um conhecimento mais global do profissional...com o crescimento tecnológico as pessoas estão precisando reunir mais conhecimento técnico...a maioria dos equipamentos trabalha com componentes eletrônicos, circuitos eletrônicos [e o trabalhador eletricitista] precisa conhecer circuitos lógicos programados, ele precisa conhecer CLP...por conta do próprio avanço tecnológico".

Outro exemplo contemporâneo de aperfeiçoamento encontra-se na formação do modelador, trabalhador que dá forma dos desenhos de carros projetados, para daí serem trabalhados pelos ferramenteiros. "O modelador precisa conhecer, hoje em dia, um pouco de CAD-CAN", programa computadorizado de desenvolvimento de desenho industrial, "para saber de que forma o desenho pode ser auxiliado pelo computador...de que forma a manufatura, hoje, é auxiliada por computador...como uma área conversa com a outra...como é que existe essa interface". Esse é o horizonte de intervenção imediata da direção no contexto de uma estratégia empresarial que se esclarecerá a seguir.

Existem profissionais subordinados à direção do Centro de Formação que têm por função acompanhar o relacionamento dos alunos com as chefias de distintos setores localizados nas inúmeras Alas da fábrica. Eles são responsáveis por responderem àquelas chefias sobre a qualidade do aprendizado anterior, sobre o perfil disciplinar dos alunos em estágio e também pela distribuição dos alunos estagiários entre as Alas. Sobre esse último aspecto, esses profissionais registram a ocorrência de uma demanda por alunos maior do que a capacidade do Centro em formá-los. E essa demanda decorre do processo de aposentadoria, ou deslocamento de trabalhadores adultos de uma Ala a outra, ou ainda, sua saída da empresa.

Há uma ficha de avaliação, que é preenchida pelos próprios instrutores dos alunos junto aos chefes que receberam esses alunos e, assim, se registra o histórico do aprendizado profissional, no instante da inserção dos alunos às atividades produtivas diárias, na qualidade de estagiários. Essa empresa constrói a memória de suas atividades internas.

III

A estratégia empresarial da Autolatina sofreu grande impacto cultural e político quando se verificou a fusão das empresas Ford e Volkswagen, em 1989. É certo que a cultura norte-americana tem na dissociação do caráter lucrativo da empresa, perante suas funções sociais, um dos seus aspectos mais acentuados. Nessa dissociação se assenta uma das razões de ser de entidades como o Rotary Club, trazendo para fora das responsabilidades empresariais imediatas o enfrentamento de qualquer questão social dos trabalhadores a ela integrados. Isso já vimos no capítulo anterior sob a forma brasileira de *patrulheirismo*.

Mas, até o terceiro ano de vigência dessa fusão empresarial não havia transcorrido tempo suficiente que possibilitasse vislumbrar o impacto das duas ideologias, ou culturas empresariais, sobre o trabalho de formação profissional. Por isso, era impraticável ao supervisor geral de treinamento da Autolatina esclarecer os múltiplos aspectos da política da empresa, nesse particular. "Hoje eu não sei o que é decorrência da cultura e o que é decorrência da política, da situação política da companhia".

Afinal, o *staff* da assessoria da direção dessa empresa não inclui dentre as suas responsabilidades maiores, questões da ordem das implicações culturais decorrentes da associação que derivou dos múltiplos interesses presentes entre os acionistas proprietários dessas duas transnacionais.³

Sobre a relação da empresa com a escola instalada na fábrica Anchieta afirmou que "ninguém pode ignorar uma escola daquele tamanho, com cerca de quatrocentos alunos, com trinta professores, mais de vinte anos...e consegue acabar com isso da noite para o dia...porque existe um marketing empresarial que não permite que você faça isso". Está aí, bem definida, a fundamentação das relações sociais de produção, nas suas manifestações imediatas, no que autores denominam relações políticas na produção (Burawoy, 1987) onde se refletem as mediações presentes na articulação capital/trabalho com vistas a realização da lucratividade do capital. Essas mediações obscurecem o processo de representação intelectual e ideológica dos interesses presentes do capital: "é cedo para saber se aquilo ali [o Centro de Formação Profissional] é fruto de uma opção cultural".

Sobre a política de formação, essa sim era de seu domínio profissional e seus aspectos puderam ser esclarecidos a contento. A diferença de política de aprendizado e de política de formação tem no conceito de procedimento seu núcleo articulador. Como aspecto da gerência de formação profissional o procedimento decorreu da "necessidade de

³A partir de agora as citações se reportam à entrevista com Clébio Ribeiro - supervisor geral de treinamento do Centro Autolatina - CAL.

colocar parâmetro mais claro" no recrutamento dos alunos daquele Centro de Formação, como por exemplo "introduzimos a figura do filho, dos irmãos". Esse parâmetro é "mais pragmático", no que toca ao atendimento das solicitações de atividades profissionalizantes. Do ponto de vista da política de Recursos Humanos contribui para "servir bem o empregado" pois as escolas constituídas nos moldes das do SENAI, segundo ele exemplares, imprimem qualidade incomparável dentre as formas existentes de iniciação profissional.

O SENAI, nesse sentido, se torna a principal instituição interlocutora da empresa, para a definição de suas políticas de formação profissional: "nós seguimos todo um processo SENAI...e tenho questionado tudo aquilo que é diferente do SENAI em nossa escola...por que fazer igual, significa fazer de uma maneira racional...aproveitar toda a experiência e todo material já existente no SENAI - do processo administrativo, dos próprios exercícios metódicos, os trabalhos práticos...". Embora reconheça que existem tarefas diferentes realizadas pelos instrutores, dada a possibilidade de se recorrer ao potencial de recursos presentes na própria fábrica, "seja na ferramentaria, na manutenção...fazer o curso ficar mais próximo da realidade da companhia".

Desde a seleção dos alunos - "o processo seletivo é SENAI" - através dos mesmos instrumentos para que se desenvolva posteriormente a instrução sobre distintas disciplinas - como matemática e cálculo técnico, de forma padronizada. E de seu lado, o SENAI acompanha o processo de atualização tecnológica dessa empresa. No entanto, o supervisor reconhece que "ela - o SENAI - é uma entidade muito grande, abrangente...e tem uma certa dificuldade em acompanhar o ritmo" de uma empresa como a Autolatina, embora reconhecesse que se processava a sua atualização, perante programas sobre "as aplicações da informática, da eletrônica na indústria, de robô, processos de usinagem, de CNC - controle numérico computadorizado".

A política financeira do SENAI para a área de formação de distintas gerações é reconhecida como equilibrada, pois, do 1% do faturamento anual que se destina ao SENAI, 50% deste é distribuído tanto para o Centro de Formação Profissional quanto para o aperfeiçoamento de trabalhadores adultos. Mas dado que as despesas eram mais elevadas do que a receita proveniente do SENAI, a Autolatina investia recursos adicionais.

Por isso pode-se dizer que o Centro de Formação Profissional da Autolatina e das demais empresas antes citadas tornaram-se instituições únicas no setor de formação profissional, dificilmente se generalizando como prática contemporânea de capacitação de jovens para o trabalho. Porque, "em função da tecnologia que se tem...os equipamentos básicos de instrução são muito caros".

De volta à empresa se registra que o relacionamento desses alunos com os mestres e contramestres, encarregados dos operários, é tranqüilo. Todos sabem que na fábrica estão se integrando filhos e irmãos de trabalhadores já contratados. O fato é que as próprias comissões de trabalhadores e a agenda acordada entre empregados e empregadores faz com que a integração desses jovens seja objeto das negociações: "porque, hoje, quase tudo é negociado".

Essa prática não permite que se generalize essa experiência profissional para uma quantidade indistinta de empresas, revelando que tal política de formação só pode ter origem em empresas transnacionais ou em empresas estatais de grande porte. Mesmo assim, e, nesse caso, os formandos têm como possibilidade de emprego, quase que exclusiva, as ofertas da Autolatina em São Bernardo. "A política que a empresa tem não favorece o aproveitamento [de jovens] de uma região para outra região, por ser esse um processo muito complexo e já vivenciado pela empresa no passado...". O entrevistado se referia à instalação de uma unidade no Vale do Paraíba, na cidade de Taubaté, no estado de São Paulo. Registrou-se, por ocasião de sua implantação, a inadaptação das famílias de trabalhadores, originárias dos municípios do ABC, em outro distinto do qual viviam, pelo fato das mudanças da escola para os filhos, das relações de parentesco abaladas, entre outras razões: "passados três anos, a maioria absoluta tinha procurado outra saída, quando não o próprio retorno". Dai porque esse processo de migração de uma unidade para outra, não foi objeto da política de Recursos Humanos da empresa. Nessa medida, o mercado local de trabalho volta a ser referência para a empresa, quando projeta a expansão de suas unidades para outros municípios. Difícil até conceber um mercado regional de trabalho, nesse sentido, para força de trabalho qualificada, nos termos exigidos pela Autolatina e congêneres.

Sobre o trabalho feminino juvenil a empresa tinha pouca experiência. Demandada pelo sindicato dos trabalhadores metalúrgicos do ABC - hoje ABCD - e referenciados na experiência de outra empresa - abriu-se para a integração de jovens trabalhadoras. Na Autolatina, há setores considerados adequados para as jovens, onde não há registro de aspectos insalubres, não há exigência de se carregar peso, além do que "as mulheres na empresa têm se apresentado muito cuidadosas, jeitosas, do ponto de vista da adaptação nas atividades". E as adaptações para a integração das jovens na escola são relativamente poucas, apenas para os cuidados peculiares na realização da higiene pessoal.

Finalmente, sobre a segurança no trabalho o supervisor esclareceu que não há limites financeiros para implementar condições de segurança adequadas à formação dos jovens, pelo que ao longo dos vinte anos de Centro de Formação não se registrou nenhum acidente que implicasse dano irreparável para qualquer aluno. Como disse, "os instrutores chegam a

ser <<bitolados>> na questão de segurança. São exigentes, passam a consciência da segurança na escola. É uma questão resolvida para nós".

A gestão da formação metódica do SENAI/Autolatina⁴

O SENAI por ser uma instituição de direito privado mantém relacionamento com o Poder Executivo, através do Ministério do Trabalho, que fiscaliza o cumprimento das regras trabalhistas e regulamenta o tempo necessário à formação de cada trabalhador, segundo a especialidade e enquadramento profissional, do setor industrial. Com o Ministério da Educação, também se relaciona, por necessidade desse acompanhar os processos pedagógicos e atuar em alguns aspectos da regulamentação dos cursos das Escolas do SENAI. O Tribunal de Contas também atua junto ao SENAI, fiscalizando o gerenciamento das contribuições compulsórias destinadas pelo empresariado a esse Serviço.

A entidade possui um Conselho Nacional, constituído de representantes dos trabalhadores, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Mas desde então registrou-se movimento para extinguir o SENAI, por iniciativa de trabalhadores; segundo seu assistente de direção isso teria ocorrido por iniciativa dos trabalhadores organizados em sindicatos. Ainda, segundo a mesma fonte, quem assumiu a responsabilidade política pelo processo gerador da paridade - junto ao Conselho Nacional - foi, à época, o então senador Albano Franco, representando a Confederação Nacional da Indústria - a CNI. Por isso, pode-se afirmar que a corporação patronal sempre cuidou de sua presença nessa instituição profissionalizante.

A estratégia de desenvolvimento dos projetos e programas do SENAI pressupõe a ruptura, na prática, dos aspectos sociais e técnicos dos programas de formação. Para o entrevistado, "o instrutor não tem que falar do social, nem nada". O SENAI, isto sim, tem uma "missão" entregue aos educadores, que é a da profissionalização de jovens.

Segundo esse assistente de direção, as questões sociais são consideradas por outro organismo, que é o SESI - Serviço Social da Indústria e é sob essa forma que são tematizadas as necessidades sociais imediatas dos trabalhadores e suas famílias. Por essa razão, até o presente, o SENAI foi considerado paradigma institucional para a constituição do SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - e do SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural.

⁴Entrevista com o sr. José Maria Paranhos do Rio Branco, assistente de diretoria do SENAI- São Paulo, realizada em 29 de setembro de 1992.

Nem por isso o SENAI deixa de manter relacionamento institucional com sindicatos de trabalhadores e, como exemplo, pode ser citado a existência de convênio com o sindicato dos trabalhadores metalúrgicos do ABCD.

A Constituição de 1988 e o *Estatuto da Criança e do Adolescente*, segundo esse dirigente corporativo "têm prejudicado a formação dos adolescentes para o trabalho, com o retardamento do ingresso desse à instituição, permitido somente com quatorze anos completos". Além disso, acreditava que as discussões parlamentares sobre reforma tributária "que está no Congresso vai acabar com o SENAI". Com essa impressão imediata e imediatista do contexto político, dentro do qual se exerce a gestão do órgão regional do SENAI, o dirigente discutiu se o SENAI devia ser estatizado, se devia passar para os trabalhadores ou se poderia ficar como se encontrava, para concluir que "como está é melhor, apesar de não haver nada perfeito".

Os instrutores

Dentre os jovens trabalhadores com idade inferior a vinte e cinco anos, encontramos uma categoria profissional que se encontra na base do processo de formação cultural para o trabalho de outros jovens. São instrutores contratados pelo SENAI, alguns deles oriundos da própria escola. Eles estiveram algum tempo ligados à atividade produtiva na fábrica e, depois de algum tempo retornaram ao Centro de Formação Profissional nessa nova condição.

Um instrutor, com vinte e três anos, recorda que, no passado, não havia exigência da relação de parentesco com qualquer trabalhador da empresa, para ingresso no Centro. Havia, sim, necessidade de ser indicado por algum empregado da empresa, que fosse porta-voz de boas referências do candidato. Isso, por volta de 1984. Até julho de 1990, encontrava-se trabalhando na ferramentaria da fábrica, quando então foi transferido para a escola, dada a aposentadoria de alguns antigos instrutores.

O conhecimento que possuía à época se referia ao "parâmetro do funcionamento da Escola... não sabia se era o que realmente eu desejava, planejava". Relembra as áreas de especialização então existentes: eletricitista, mecânica de bancada - onde se forma ferramenteiro - e de máquinas - , área de tornearia e de fresadores. Havia, à época, a possibilidade de se formar como retificador, que basicamente agrega aos estudantes a capacidade de recuperação de peças e máquinas desgastadas. Mas com as novas políticas de engenharia de produção essa especialidade foi extinta. Daí concluir que embora o perfil

pedagógico do processo de formação seja definido pelo SENAI, as especialidade derivam do que denominou "necessidade da empresa".

Existe "uma comunicação entre a escola e a empresa...e se existe a necessidade da empresa de implantação de um maior avanço tecnológico a escola vai ter que se adequar a isso. É o que está acontecendo agora com a implantação de máquinas CNC -controle numérico computadorizado. Então, o instrutor trabalha de acordo com a necessidade da empresa".

Nessa sintonia entre escola e empresa o tempo ganha relevância como dimensão da formação profissional. "Logo antes de se iniciar o semestre letivo - de cem dias - temos que trabalhar no cronograma em cima desses cem dias. Temos que delimitar as área por onde vão passar os alunos". Esses não tomam conhecimento desse cronograma, por completo, só gradativamente à medida em que são transferidos de uma área para outra, ou seja, na própria prática do processo de formação. Até aqui, são duas as dimensões presentes nesse processo, em que os jovens se diferenciam em decorrência da sua posição, no processo de sua formação: a dimensão de estudante e a de instrutor.

Na oficina, o ensino se divide em estudo da tarefa, a demonstração, a execução, e por último a avaliação. O primeiro é desenvolvido em classe, quando o aluno recebe informações técnicas através de leituras dirigidas de apostilas. Só então é realizado um debate: "esse debate é democrático, pode se realizar entre professor e aluno, ou aluno com aluno". Depois, é feito um planejamento de execução, onde são integradas as medidas de segurança, até se chegar ao aspecto tempo e qualidade relacionados ao desenvolvimento da tarefa.

À sua formação básica segue um estágio que é, também, acompanhado pelo professor anteriormente responsável pelos alunos no Centro. "Existe uma relação...o professor faz uma verificação mensal" junto ao encarregado pelo estágio na Ala, "obedecendo uma série de padrões pedagógicos". E assim, o produto do aprendizado retorna à escola. "No contexto geral, pretendemos trabalhar em equipe, tanto entre professores e alunos, como entre professores...pois o nosso objetivo é ter um aluno que atenda às necessidades da empresa".

É interessante que as tarefas a serem realizadas no contexto do Centro não pressupõem a discussão da qualidade dos aspectos objetivos constitutivos do processo produtivo, como sejam: a dimensão da empresa, a estratégia de produção, o caráter social do vínculo empregatício, entre outros. Ao contrário, os instrutores destacam a necessidade de o aluno conquistar qualidade apenas no produto. "Não adianta nada termos um material em ótimas condições se ele não é trabalhado da forma adequada". Os profissionais são situados na produção a partir das informações necessárias que cada um detém perante o

processo produtivo e, por isso, a escola instrui os alunos para que tenham esse conhecimento de forma sistematizada "para poderem desenvolver o produto dentro da qualidade exigida".

O conceito de qualidade aqui aparece só associado à forma do produto, e não ao conteúdo do processo. Ele se reporta à instrução de tarefas definidas e não se situa no nível de gestão da produção, seja do ponto de vista das inovações tecnológicas, seja relativo à definição dos custos do processo produtivo em cada uma de suas etapas. Confirma os estreitos limites da política de qualidade na produção, tão discutida na literatura especializada, tanto em Administração, como em Economia, em Engenharia e em Sociologia. E salta aos olhos essa evidência.⁵

Como poderíamos interpretar a distinção da espessura das chapas utilizadas para a produção dos veículos para o mercado brasileiro e para o mercado internacional, senão por concepções políticas e, portanto, ideológicas de qualidade? Senão vejamos.

As normas dos mercados internacionais determinam uma espessura mínima superior à encontrada nos veículos lançados no mercado brasileiro. Dessa maneira, os fornecedores de bobinas de aço para a produção de veículos, no país, são chamados a produzir dois tipos de material, condizentes com as distintas exigências dos consumidores e dos órgãos fiscalizadores em cada país. E assim sucessivamente, até às especificidades óbvias de resistência de materiais, que são expostos a diferenças climáticas marcantes: é o caso das borrachas de vedação das janelas, ou o sistema de injeção de combustível para carros comercializados no Hemisfério norte e que enfrentam invernos não experimentados no Brasil e na maioria dos países da América do Sul. Sobre isso o jovem instrutor assim se expressou: "a intenção, no caso, creio eu, é a diminuição de custos com o material...a empresa tem que lutar pelo menor gasto? É lógico, mas a qualidade é primordial".

Sobre a estrutura empresarial o instrutor pode apontar a existência de Alas responsáveis pelo desenvolvimento do produto - produção de automóveis; outra, de

⁵ Os aspectos políticos e ideológicos do conceito de qualidade podem ser identificados numa visita a algumas das Alas da fábrica estudada, onde se identificou a existência de distinção de material utilizado na produção de carros para serem comercializados no mercado brasileiro e carros produzidos para exportação. A exemplificação do caráter político e ideológico do conceito de qualidade foi-nos dada no próprio local, como derivado das exigências dos mercados compradores de distintos países com os quais a Autolatina se relacionava. Dado inclusive o registro de normas diferenciadas de segurança e proteção de motoristas e passageiros. Nos Estados Unidos da América, por exemplo, uma colisão que não se configure como um desastre violento, não pode atingir os passageiros que se encontram no veículo. Para tanto, as portas laterais devem ser revestidas de barras fixadas, internamente, em X, para que essa norma seja respeitada. Nos carros colocados no mercado brasileiro, como essa exigência não se faz, a providência técnica disponível não é tomada, o que, no entender de representantes do SENAI não altera padrões definidos de qualidade.

assistência - de manutenção. Uma terceira de engenharia de planejamento. Mas a dimensão social da produção aparece apenas no trabalho inicial de orientação "do que eles vão sentir na pele em relação à empresa, na condição de funcionário, de aluno...para que eles entrem no contexto da empresa". E os que evidenciam alguma dificuldade de entrosamento pessoal recebem orientação, também pessoal.

No entanto, os alunos não são instruídos para distinguir trabalho de emprego, não recebem esclarecimentos sobre conceitos de empresa e não têm orientação sobre a situação dos trabalhadores na sociedade, nos aspectos vinculados à sua dimensão coletiva: estabilidade profissional, condição de emprego de jovens, entre outras. "As vezes são dados esclarecimentos sobre mudanças que ocorrem na empresa". Apenas isso, no universo da modernidade dominante.

Como vimos, nos momentos de tensão, decorrentes de mobilizações sindicais junto aos trabalhadores da empresa, os alunos são preservados. E isso leva o instrutor a considerá-los "deslocados" desse aspecto das relações entre empregados e empresa: "o sindicato defende a classe, eles pertencem à classe, mas não podem participar do movimento". E sindicalizados os alunos não são, "por que o sindicato espera um contato espontâneo com eles".

O jovem instrutor tem, no entanto, conhecimento da relação dos sindicatos com a empresa: "como o pessoal da classe [categoria profissional] participava do movimento a gente estava sempre por dentro daquilo que estava sendo cogitado a título de direito do trabalhador". (A expressão entre conchetes é nossa).

Retornando ao universo da escola destaca que ela "não só forma o profissional como também forma o homem. O aluno aprende tudo, aprende a se organizar, a dividir suas tarefas, ele aprende a ter senso de responsabilidade e a ser responsável...isso é muito importante. Ele aprende a dividir seu tempo, a ter iniciativa com as coisas, e a própria habilidade: entrar no contexto do trabalho, de prática do que ele desenvolve e da remuneração. Como homem ele está se auto-sustentando, ele pode garantir sua própria existência na sociedade".

Quanto à relação entre formação e emprego considera que a formação é primordial, pois ela é que cria as condições para o emprego. "Ela vai gerar parâmetros para que se gerem empregos...a formação, a educação é primordial, não só no que diz respeito a emprego como a estruturação geral de um país. Tem que ser o ponto culminante, para que se crie um ciclo organizado dentro da sociedade. Ela que vai organizar, ela que vai trabalhar [permitir que se realiza] o método certo de se chegar a esse ciclo perfeito". (As expressões entre conchetes são nossas).

Mas essa formação não garante, segundo ele, a estabilidade de emprego: "na verdade o que deveria existir é um entrosamento, uma correlação. Mas você não tem visão da coisa, você está se formando para atender à sociedade. Mas a política de emprego é muito relativa, ela trabalha em função do contexto geral da sociedade. De repente, existe esse choque. A própria sociedade tem divergências em todos os pontos. Não existe esse laço perfeito. O indivíduo acaba se chocando com a própria sociedade...ele se dedica, ele se empenha para atingir determinado fim e, de repente, ele não vê retorno...mas isso é global".

Ao final, pode registrar uma desesperança entre os jovens: " eles não esperam nada de positivo no futuro, com relação ao que eles possam desenvolver no presente...na verdade não vale a pena fazer curso superior, não vale a pena se formar, fazer um curso técnico, porque, no contexto em que se encontra o país, não vai ajudar em nada, não vai pesar em nada. Porque não existe esse entrelaçamento, a sociedade não responde de acordo com o que o indivíduo apresenta para ela...investir dinheiro em educação não é fácil, não".

Esse quadro permite que se reconheça "um certo descontentamento, porque por mais que a firma apresente uma metodologia que possa atender a eles, dê para eles uma certa segurança, no que diz respeito a emprego, a trabalho, eles são barrados pelos meios externos. O que eles não escutam aqui, eles escutam lá fora...e de certa forma isso gera um descontentamento". E isso se transforma, segundo ele, em questão existencial junto aos alunos: "para que eu estou me esforçando, o que eu vou receber em troca, porque eu estou me dedicando?".

Um segundo instrutor, também com menos de vinte e cinco anos à época, tratou de outros aspectos do processo de formação, como por exemplo a autoridade que deve ser reconhecida. Porque? "Por costume. As pessoas mais velhas sabem mais...devemos saber com quem estamos conversando e ter por elas respeito. E esse respeito é que faz fluir essa autoridade".

No contexto das profissões presentes na Autolatina considera a de instrutor como sendo, metaforicamente, parte do meio de campo dentre todas. A função é de "artilheiro...eles dependem muito da gente, é essencial formar um profissional para a empresa". Reconhece que o instrutor "é mais uma engrenagem", mas que desempenha "um papel muito importante". A sua experiência pessoal foi intensa. Quando entrou para o Centro como instrutor "assustou". Não tinha dado nunca aulas, e ficar perante trinta alunos deu-lhe insegurança. Mas, após esse primeiro impacto, fez alguns cursos de didática, de sistema de ensino, podendo afirmar que "agora acalmou, e acho que vou pegar gosto, daqui a um ano".

A dimensão maior que ganha o trabalho desse instrutor é dada pelo mercado: "emprego está difícil...a empresa está contratando um trabalho profissional e a gente está

vendendo o trabalho para ela. Assim como ela vai vender. É como a montadora: pega peças de fora para montar um carro e vender. E os trabalhadores são como peças também, que não podem ser substituídas facilmente...ele faz esse papel de prestador de serviços, uma peça importante, que vai fazer um produto e a firma vai ser encarregada de vender esse produto. Quando ela ganhar tem a participação de cada um. Então, o trabalhador seria um acionista dessa empresa".

Para ele a política de abertura de mercado para os produtos das montadoras de outros países aparece como desestabilizadora da relação de trabalho, por que vai gerar desemprego. E, se trabalho se relaciona com o mercado, o emprego é visto como forma de sobrevivência numa sociedade. Essa é definida por ele como "grupo de pessoas que tem algo em comum...onde todos tem algo em comum". E essa dimensão social - de valor comum - é tida como a base da realização pessoal. A permanência no emprego para esse jovem é dada exclusivamente pelo esforço pessoal, "por que aqui dentro ninguém vai te ajudar". Dessa maneira o processo de formação, do qual ele é agente, não traz à luz valores comuns que indiquem a possibilidade de o processo de produção refletir, em algum momento, o desenvolvimento de relações sociais com base em valores coletivos. A dimensão mercadoria, das relações sociais de produção, se afirma subjetivamente dominante.

É verdade que ter sindicato de trabalhadores para uma categoria desse porte é importante, por que os trabalhadores "vendem um serviço para a empresa...que tem um senso de poder, de arrumar outro trabalhador a qualquer hora. O sindicato, por ser uma união, pode ajudar a conversar com a empresa. Acho importantíssimo".

Ao encontrarmos um terceiro instrutor, com vinte e cinco anos - pudemos conhecer outros aspectos da trajetória daquela escola. Filho de trabalhador estável de outra empresa - a Aços Villares, frequentou escola do SENAI, de ajustagem mecânica, após ter-se iniciado profissionalmente numa pequena loja, que comercializava material de construção, desde os doze anos de idade, sem registro em carteira. Disputou posteriormente uma vaga no Centro de Formação da Autolatina, porque receberia três vezes mais que o que ganhava fora dessa empresa. "Isso aqui era tudo Volkswagen, instrutor, professor, direção, secretaria. Com a formação da Autolatina, todos os professores foram demitidos e admitidos posteriormente por uma fundação, mantenedora da Faculdade de Engenharia Industrial de São Bernardo do Campo. A política salarial dos instrutores segue, desde então, os parâmetros da FEI, e os contratos têm como referência, também, a política salarial da Autolatina, por categoria profissional. Por exemplo, um professor-instrutor de ferramentaria não pode ter um salário defasado do trabalhador ferramenteiro, com um tempo determinado de experiência. E

quando os trabalhadores da Autolatina têm ganhos salariais isso se reflete no salário dos instrutores".

Quanto ao sindicato da categoria em São Bernardo, o seu conhecimento é pouco, mas não o impede de ter posição claramente definida sobre sua política. Primeiramente, de que o sindicato não desempenha papel algum no processo de formação profissional dos alunos daquele Centro. Além do que, é contra o sindicato porque faz política. "Tudo que envolve política é corrupção...política é um querer passar perna no outro...um querendo ganhar mais ainda não se importando o que vem por trás...". Contraditoriamente, ao referir-se ao SENAI e o convênio com a Autolatina, diz refletir também uma política, sob outros aspectos, obviamente de parceria. A política torna-se, nessa medida, prática de parceria de setores integrados às classes dominantes apenas, não permitindo que o seja junto às classes subalternas.

As políticas de emprego também mereceram sua condenação indiscriminada. É ruim registrar a sua própria existência, confundindo-a até com política de cargos e salários: "Se não tivesse política de emprego seria bom para mim, porque eu sou novo. Eu tenho o mesmo desempenho que os mais velhos e ganho menos. Para mim, isso é uma política...".

Tendo conhecimento de inúmeras atividades produtivas dentro dessa empresa, como de analista de sistema, de psicóloga, de medicina de inspetor de qualidade, entre outras, lembra que a implantação de programas de qualidade levou ao desaparecimento da função desse inspetor, pois, o princípio norteador desse programa é a prevenção de defeitos e não a sua correção.

Alguns instrutores mais velhos - que não possuíam mais que trinta e cinco anos - aqueles que se afiguravam como privilegiados perante esse terceiro jovem, contaram sua experiência profissional. Embora não fossem objeto de nossa pesquisa recolhemos deles indicações da diversidade de formação dos próprios instrutores. Um deles narrou estar estudando Vigotsky e todo o processo por ele discutido de desenvolvimento cognitivo, para se aperfeiçoar na prática do magistério técnico, numa faculdade, no período noturno.

Alunos e estagiários

Os alunos da Autolatina, em número de trezentos e sessenta no ano de 1992, se encontravam distribuídos por turmas relacionadas às três áreas de formação antes referidas, naquele Centro de Formação Profissional. Frequentavam aulas segundo o cronograma implantado pelo SENAI, cujos períodos de formação recebiam a denominação de Termos. Cada Termo tem a duração de um semestre e, ao final de quatro Termos a preparação para o trabalho conclui seu primeiro momento. A diferença entre esses Termos

não é apenas pedagógica, pois atinge a remuneração dos jovens no aprendizado. Cada Termo corresponde a uma faixa salarial que se estende até o deslocamento dos estudantes para o estágio nas Alas. Do salário recebido, desde o primeiro dia de aprendizado, desconta-se em torno de 10% do total para refeições, para o seguro contra acidentes e outros quase 10% para o transporte realizado em ônibus da empresa. Na ocorrência de quebra de ferramentas o seu valor é descontado no dia em que encerra o curso ou que é dele dispensado.

Os alunos têm que atingir uma nota mínima final de cinquenta pontos, como eles próprios chegaram a esclarecer. E enquanto lá permanecem têm "as mesmas regalias da firma" podendo utilizar a cooperativa dos empregados, ou do clube.⁶

No processo de formação cultural para o trabalho buscamos apreender nas entrevistas representações referentes a conceitos básicos que estariam de alguma forma presentes no aprendizado. São eles trabalho, empresa, emprego, sociedade, solidariedade, cooperação e um relativo à dimensão coletiva do processo produtivo, do ponto de vista das classes trabalhadoras: o sindicato.

Esses jovens são especiais; todos a partir dos dezesseis anos de idade já têm conta em banco. Aplicam o saldo não movimentado, seja em Cadernetas de Poupança ou no também popular Fundão - fundos de renda fixa.

Nesse horizonte da modernidade alguns valores populares que representam o trabalho produtivo não desaparecem. Por exemplo, o de peão: "tudo aqui é peão, a gente está sendo formado mas no fundo, no fundo, a gente vai sair peão, vai começar a trabalhar; na hora é peão mesmo... produção aí é tudo peãozão. Aí, depois, vai subindo... acho que é para encarregado".

A direção da empresa tem a dimensão concreta expressa no poder de compra, de contratação e dispensa: "tudo vai depender da diretoria, ela é quem manda embora, quem vai comprar em outras fábricas, por exemplo, comprar aço em outras fábricas... eles que vão ensinar tudo o que for melhor para a fábrica, então o que dá mais importância na fábrica é a

⁶ Os alunos recebem número por ordem de matrícula e, após refletirmos com a direção do Centro sobre as possibilidades de esses jovens darem entrevistas, sem afetar o seu programa de aprendizado, chegamos a uma amostra aleatória de 10% de toda a população presente. O primeiro grupo de jovens entrevistados reuniu seis deles de cada Termo - três de cada uma das oito classes existentes. O segundo grupo foi integrado por três jovens de estágio supervisionado, totalizando seis estudantes. O terceiro grupo reuniu os formados por profissão e deles escolhemos sete. Os números de matrículas sorteados foram 01, 05 e 07. Além desses entrevistamos um instrutor que fora aluno e dois que não o foram, todos com menos de vinte e cinco anos de idade. Ao todo, entrevistamos na Autolatina, 42 jovens. As entrevistas se iniciaram a 15 de maio de 1992.

diretoria". Ou seja, o perfil da gerência de produção sob seus múltiplos aspectos é ao mesmo tempo a imagem e expressão do poder empresarial.

O trabalho aparece, para eles, em sua dimensão concreta e como mercadoria força de trabalho em movimento, que traz algum tipo de satisfação, como um "fazer o que se gosta", "um meio de viver... a pessoa não vai passar fome, vai ganhar um salário para poder sustentar a família dele", ou "ter uma profissão na vida. Mesmo no período de aprendizado, pelo fato de esse ser remunerado, o processo ganha a dimensão mercantil: "aqui a gente desempenha uma função em troca de salário, dinheiro", ou como mediação da chamada mobilidade profissional, pessoal: "poder subir na vida, acho que é isso...". Ou ainda, como fundamento do futuro pessoal: "eu trabalho porque tenho um futuro com ele... sem ele acho que você não é nada". . Aparece, também, como dever do cidadão: "é o que o cidadão tem que fazer para ganhar o pão dele de cada dia... trabalho é coisa essencial para todo mundo".

O trabalho é o que dá disciplina para o jovem, trazendo condições para que tenha cada vez mais saúde. Sem trabalho "a saúde do cara vai para o brejo, começa a abusar muito. Já fico resfriado... quando eu estava de férias, fiquei aprontando, machuquei toda a mão ... estava andando de bicicleta, capotei". Trabalho é também alternativa para ampliar as capacidades de reprodução social: "um jeito de se aliviar também as coisas... ficar fora de casa um pouco...". E estar "fora" é reconhecido, ainda, como fundamento da realização cultural: "ter mais amizade... colegas, os professores são amigos também". Trabalho é também o produto, do ponto de vista das diretrizes empresariais: "é você ver uma coisa bem feita, realizar um serviço". Algum jovem estudou em Geografia que trabalho "seria a força que a gente faz, aqui, em troca de salário".

A mesma disciplina "Geografia" permitiu a ele esclarecer-se de que empresa "seriam os donos dos meios de produção" e emprego "é a minha força de trabalho que eu estou empregando para fazer alguma coisa para a empresa". Mas, refletindo sobre a situação concreta da empresa onde realiza sua formação profissional, agrega a sua representação sobre tarefas não diretamente produtivas, que "nem sempre é isso: nem sempre dão a parte certa pelo que você faz... tipo, aqui do lado... aqui é a parte da diretoria. Se puser uma pessoa daí, na oficina, não vai saber nada, ela não produz nada... ela tem a função de assinar um papel aqui, outro ali, as coisas vêm mastigadas, não precisa fazer esforço e elas ganham muito mais que uma pessoa que está trabalhando numa prensa, que é perigoso, pode morrer, isso é errado".

Não deixa de emergir um sentido bíblico entre as possíveis definições de trabalho: "também engrandece a alma; pessoa que não trabalha, para mim, ou é rico ou não quer trabalhar mesmo".

Já empresa é o espaço produtivo, por excelência, dos meios de reprodução da força de trabalho; é onde são produzidos os meios de subsistências e ainda o ambiente da satisfação profissional, "onde você trabalha, tem que ser um bom ambiente, para você se sentir bem na empresa", "onde você arruma a sua vida", "é o que fabrica os produtos que nós necessitamos. não é só comida, roupa, mas carro, essas coisas". Empresa é também "uma organização para você criar (sic) o trabalho, para você trabalhar". É base das relações de troca: "é uma negociando com a outra...através dos serviços dos funcionários a empresa vai negociar materiais produzidos por ela com outras". Tem a dimensão concreta imediata associada às possibilidades de realização de tarefas produtivas, mas de maneira flexível: "é onde você pode executar seu trabalho...faço SENAI, aí eu vou desempenhar meu trabalho nessa mesma empresa, ou senão eu posso sair e ir para outra empresa".

Empresa também surge na sua dimensão plural: "é um conjunto de empresários que pagam os seus funcionários, sendo que nisso eles obtém uma percentagem para ele e os donos da firma". Empresa é a organização que viabiliza privadamente a formação profissional. A intuição sobre o processo de apropriação da dimensão cultural da força de trabalho é intuitiva: "dela vai sair várias profissões é uma empresa...porque vai fabricar um carro, aí vai ter várias profissões para fabricar um carro...". Eis, porque, "profissão fora da empresa é difícil...aqui tem um exemplo, aqui tem tudo, as profissões...". Empresa "é a continuação de nossa casa". E se não fossem as empresas, a sociedade voltaria a períodos pré-históricos, segundo outro: "não ia ter como ganhar dinheiro, ter que caçar, pescar, que nem o homem primitivo, não tinha onde trabalhar".

Algum jovem ingressa no universo político das práticas empresariais: "acho que as multinacionais que entram no nosso país exploram nossa força de trabalho, porque é mais barato...estudei isso no ginásio...a gente estuda lá essas coisas...". Para esse mesmo jovem, "emprego é você trabalhar para outra pessoa, não é para trabalhar para você mesmo, senão você não seria um empregado", e com ele ingressamos nas considerações da segunda mediação por nós explorada.

Emprego ora se confunde com a dimensão concreta do trabalho, ora se confunde com o exercício técnico da atividade produtiva, ora com a possibilidade de cada pessoa viver a experiência do trabalhador adulto e, com isso, a independência material, ora com assistencialismo: "é o que a gente faz dentro da empresa", ou "você trabalhar numa firma, ter bons colegas, para que você goste do emprego, do local onde você trabalha e ter um bom salário para poder criar a sua família", "garante a independência", "é uma ajuda, assim, aos mais pobres". Ganha dimensão nacional quando visto sob o seu aspecto essencial: "se ficar sem emprego o cara vai ficar sem dinheiro; emprego é quase a mesma coisa que trabalho...sem emprego o Brasil está cheio de favela, não vai para a frente por falta de

emprego...se tivesse salário razoável, para o cidadão!". Também se identifica com curso profissionalizante, nas condições em que se realiza no Centro de Formação Profissional da Volkswagen: "para mim é um curso profissionalizante". Emprego também, "é você estar empregado numa firma...trabalhando para ela".

Criar emprego significa, de outra parte, a sociedade realizar a dimensão nacional presente, através da participação dos interesses transnacionais: "ajudar o país a desenvolver, ficar conhecido em outros países, tipo assim, o Brasil tem a Autolatina, fica conhecido porque tem essa firma aqui".

Emprego apresentou-se também como uma distinção literária de trabalho: "Emprego seria...diferente de trabalho, mas isso não no sentido material, mas no sentido mais literário da palavra". O jovem esclarece: "eu diria quando nos referimos a trabalho, nos referimos ao desgaste físico em relação a efetuação de um determinado dever designado pela própria empresa, que eu já citei. E emprego seria, diria, da voz ativa para a voz passiva, a realização desse trabalho, e isso através de trabalho físico...seria a profissão em si, a arte do empregado, em realização a determinada tarefa...quando se tem um emprego é porque conseguiu uma chance para demonstrar essa capacidade...ainda bem que expliquei direito desta vez!".

Emprego é a possibilidade de a pessoa se afirmar como trabalhador: "é a melhor coisa que tem. Se eu saio daqui vou ter que procurar outro emprego. Trabalhador sem emprego não é ninguém...é um largado na vida". Pessoa sem emprego se desmoraliza perante o jovem em processo de profissionalização, "tipo o meu tio...não faz nada, ele fica na casa da minha vó, não faz nada, já tem trinta anos...não vai com a cara do trabalho". Ou sua negação: "emprego é o que muita gente não tem hoje".

Sociedade "é onde a gente vive" ou, "sei lá, sociedade é uma coisa, que, ao mesmo tempo é legal você conviver, outras horas não por causa da chamada discriminação que existe, porque às vezes você não é aquela pessoa perfeita que não se encaixa nos padrões deles; eles te colocam de lado, te deixam à margem". Quem seriam eles? "Certos grupos de pessoas que acham que para pertencer ao grupo deles tem que ser igual a eles", "acho que está ruim a sociedade, não tenho cabeça para essas perguntas...não sei me expressar muito bem". Mas sociedade também "é tudo...onde a gente mora é sociedade, a sociedade tem leis, por exemplo, você tem que trabalhar, se você não trabalha pode ser considerado vagabundo". Ela é a expressão imediata e concreta da possibilidade da existência individual, nas dimensões singulares de cada pessoa: "a pessoa não consegue viver sem estar na sociedade, a pessoa só vive em sociedade".

A sociedade "tem patamares altos e baixos.Os altos é o pessoal que está bem de vida, agora o que tem baixa renda salarial é a sociedade que não tem nem cultura direito".

Cultura é o conhecimento que dá a possibilidade de cada pessoa compreender para além de sua própria existência imediata: "é o cara saber o que está acontecendo, no peão e lá fora, assim, no exterior... é o conhecimento político e também ecológico, essas coisas assim".

Os jovens se vêem "canibalizados" pela sociedade, "porque somos jovens, nós somos errados. a gente faz tudo o que o pai da gente não deixa, faz tudo escondidos...uma vez peguei o carro do meu pai escondido dele, me chamaram de pichador, me chamaram de drogado, me chamaram de um monte de coisa..." . E quem os tratou dessa forma foram os vizinhos, "aquelas fofoqueiras que não tem nada para fazer...igual alguns colegas meus que só trabalham e os vizinhos ficam chamando eles de vagabundos, ou que não fazem nada em casa o dia inteiro, só estudam, só, por causa disso". Na juventude, como na Física, os pólos opostos se atraem.

Um jovem exultou: "essa é a pergunta mais fácil para eu poder responder. Sociedade seria um grupo onde fazem parte todas pessoas que agem e falam e pensam sob as mesmas leis a qual elas são regidas".

Sociedade, "ué", refletiu um outro "é onde a gente vive, cidade...tem vários tipos de sociedade...existe a sociedade...esqueci como fala a palavra...estudei isso na oitava série...aula de OSPB". Mas alguém encontra-se contrariado com o significado de sociedade, pela ausência de parâmetros de conduta e falta de autoridade policial: "hoje em dia está muito ruim, o Brasil, ninguém respeita mais ninguém, faz o que quer, precisa ter uma ordem no Brasil. Fora, nos Estados Unidos tem prisão, morte [pena de morte]. Porque, hoje em dia todo mundo faz o que quer, policia não está nem aí". Esse segue relatando experiência externa ao processo profissionalizante do Centro: "na minha escola mesmo lá, os caras estavam lá fumando maconha no banheiro, o guarda chegou e deixou eles lá, não falou nada". (As palavras entre colchetes são nossas).

Mas os Estados Unidos, adiante, não apareceria como expressão histórica e cultural da diversidade. Era, antes, uma expressão metafórica que indica o exterior do país: "tipo Inglaterra...[nos Estados Unidos] tem várias partes de lá, acho que é Inglaterra que tem pena de morte para quem faz vandalismo, a lei fica em cima...". (as palavras entre colchetes são nossas).

A sociedade é entendida na sua expressão integradora e discriminadora, como na sua expressão excluída: "muito dura com as pessoas...quem está na sociedade, quem está dentro dela, ainda tem alguma chance; quem está do lado de fora, o marginal, nunca tem chance". Refletindo sobre a dimensão valorativa da marginalidade, afirma: "marginal são eles mesmo que estão na sociedade, que consideram os outros como marginal...não sabem ajudar as pessoas que estão precisando de ajuda".

Um jovem aproximou-se do contexto da pesquisa, para realizar quase que uma denúncia, sobre a dupla jornada vivida no contexto da formação profissional: "já que você está fazendo a pesquisa, a vida para a gente que faz SENAI é bem corrida: trabalhar, estudar à noite, enquanto não terminar isso aí vai ser direto; porque tem que estudar para as provas daqui e para as provas da escola...teve época que eu fiquei com estafa, aí eu fiquei internado...no hospital...começou a me dar gastrite, esses papos, fiz tratamento e depois eu melhorei".

Enquanto que entre os policiais mirins a sociedade aparece, predominantemente, como expressão da violência e de tudo que se manifesta como sendo agressivo, no horizonte de uma concepção nostálgica de relações sociais, aqui a modernidade se manifesta em toda a sua potência. Saber transitar por toda a sociedade é pré-condição da realização pessoal. Nesse horizonte não existe mais a representação de comunidade de interesses, que é superada pela individualidade de interesses. Excepcionalmente ela ganha a dimensão de comunidade, onde "todo mundo vive em paz...[para] seguir para a frente". (A expressão entre colchetes é nossa).

Ao tratarem da solidariedade como um dos aspectos culturais presentes entre os trabalhadores, trazido contemporaneamente desde a experiência do movimento sindical internacional - em particular o polonês, que a empunhou como emblema no início da década de oitenta, em Varsóvia -, os jovens falam a seu modo: "solidariedade, eu acho que, né meu, é você nunca rebaixar um peão se for chefe; tem que ensinar ele a ser como você".

Solidariedade profissional também emerge como "sentido de cooperação entre os empregados, uma cooperação mútua...exemplo: preciso esquadrear uma peça, assim, aí você manda o cara fresar sua peça para deixar no esquadro, um ajuda o outro", "isso não está acontecendo, principalmente na minha turma...eles terminam...que se danem os outros...você vai pedir ajuda para o professor, perturbar o professor, fazer alguma coisa importante, para explicar como faz aquilo lá...pelo menos na minha turma eles não têm solidariedade". Por vezes é confundida com competitividade: "acho que deve ser...o cara quer...uma pessoa quer subir de cargo, facilmente, numa empresa".

De outro lado, solidariedade profissional aparece como "trabalho equitativo...ou o trabalho igualitário, entre diversas pessoas que agem [a partir da] mesma definição de tarefa...pessoas que trabalham sob o mesmo nível...seria uma espécie de respeito mútuo, ao mesmo tempo que estamos [nos] relacionando [no] trabalho".(As expressões entre colchetes são nossas).

Solidariedade profissional existe na consciência prática, imediata, individual, mas como experiência rara, "você não sabe fazer alguma coisa, você pede para outro te ensinar, ele vai lá e te ensina, mas isso não acontece, pelo menos é o que os professores falam, pelo

menos isso não acontece...". Segundo o jovem, o que os professores falam é que "é melhor a gente aprender agora, porque chega na hora tem gente que não sabe; então as pessoas querem progredir mais e então não ensinam os outros".

O individualismo e a carreira profissional individual são assim identificados como obstáculo à solidariedade profissional. Há quem recorde que solidariedade se vive em momentos em que ocorrem acidentes de trabalho, ou no processo de formação profissional: "seria tipo quando aconteceu o acidente aí sexta-feira. Então, aconteceu um acidente aí nas oficinas. Estava a minha turma na oficina aqui nas fresas...era o último dia que a gente estava nas fresas e todos já tinham terminado e só tinham dois que estavam atrasados...aí o professor veio aqui, no Terceiro Termo...nesse meio tempo ele ficou sozinho na máquina; ele abaixou na máquina e a máquina ficou girando - rotativa - pegou aqui a orelha dele, nós vimos e fomos lá ajudar. Mas nesse meio tempo, tinha um colega nosso, mais perto, ficou segurando ele, enquanto o outro foi e desligou a máquina. Mas mesmo assim, chegou a cortar um pedaço da orelha e ele levou seis pontos. Aí, o Clóvis [um dos coordenadores das práticas profissionalizantes, que assessora a diretoria do Centro] ficou falando bastante tempo sobre o acidente com a gente. Ele falou que as máquinas, os equipamentos são bons, mas o que está errado é o pessoal, mas muitas vezes não é...pode ser a máquina também. Porque desta vez ele estava errado, ele estava com a gola da camisa levantada". O jovem não se continha de inquietação e disparava: "mas tem as máquinas da retífica...na própria sexta-feira deu um *black out* aqui na fábrica...não sei porque, nós não ficamos sabendo, sei que acabou a força, nós estávamos aqui dentro". Ele relaciona esse último aspecto, a possibilidade de acidente de trabalho, solidariedade profissional e a estrutura da máquina: "uma máquina que nem a retífica, se tivesse acabado a força...ela solta...a peça...mas o rebole fica girando e muitas vezes a peça pode machucar a pessoa". Os instrutores ao exemplificarem as situações em que ocorrem acidentes de trabalho alimentam a imaginação jovem: "uma vez o professor estava contando para a gente, quando a gente estava na oficina, que uma pessoa do SENAI estava andando, empurrando o carrinho; foi buscar material, aqui no almoxarifado, que é aqui do lado, estava passando... estourou...ele estava no corredor, a fresa estourou e voou um pedaço da fresa e daí ele perdeu a vista...".

Mas o risco presente faz parte do trabalho, pois, "todo trabalho tem risco...". E a sua redução dependeria de novos equipamentos de segurança pessoal: "arrumar um equipamento melhor, porque muitas vezes a gente trabalhando só com o óculos e o sapato de segurança...não protege por inteiro". E máquinas mais novas, como esclarece: "tem um torno, aqui, ele é totalmente operacional [automatizado]...". (a palavra entre colchetes é nossa).

A criatividade na formação profissional dá equilíbrio, em alguma medida, ao processo de aprendizagem. Os alunos participam todos os anos da Ferciartec -Feira de Arte e Tecnologia - onde grupos fazem projetos, como o de modelagem de novos carros, que por vezes são objetos de programas de televisão, o que os tornam radiantes. "Foi para a Feira do Automóvel e o pessoal da ferramentaria, para não ficar muito atrás, eles fizeram um carro, carro mesmo, não só no isopor...dá bastante efeito!".

Lutar pela vida é "seguir uma profissão, lutar por um emprego, para ter uma família, uma casa própria, lutar para não passar fome", ou "conseguir o que você quer, o que você deseja...roupa, eu estava precisando de dinheiro". Lutar pela vida "é o cidadão conquistar todos os objetivos que ele tem, por exemplo o cara quer se dar bem no emprego, quer ter a casa dele, ou mais, o cara quer ser um grande empresário, eu acho que se o cara lutar, seguir os objetivos dele ele consegue". É também conseguir, "de uma maneira mais honesta, quer dizer, com trabalho, um capital para o seu próprio sustento". Lutar pela vida: "...cada pergunta!...você tem que lutar para sobreviver...". Vêm ao jovem lembranças de separações familiares: "quando meu pai foi embora de casa as pessoas falaram que eu tinha que continuar lutando pela vida...quem mais que falou que eu tinha que exercer uma profissão foram os meus tios; eu não tive o apoio do meu pai, falaram que eu tinha que cuidar da minha mãe, da minha irmã, da minha avó, que mora com a gente, eu tinha que sair lutando pela vida...".

Antes de lutar pela vida um jovem falou de seus sonhos: "eu gosto de navio...queria ser marinheiro...um colega meu que trabalha lá dentro [narrou]: são três anos o curso lá. Eu achei interessante, queria prestar. Só que o meu pai falou que tinha vaga aqui no SENAI, aí eu peguei e fiz o teste, passei e fiquei". A incerteza do futuro na Marinha era o motor dos argumentos de seu pai: "lá não é certeza, se você desistir são três anos [perdidos] , se ficar dois e desistir não tem nada". Mas quanto à certeza do presente curso no SENAI ele também ponderava: "aqui também não tem nada [certo], mas já sabe alguma coisa". Vê-se como a experiência profissional paterna é relevante na definição da formação desse jovem. Havia quem quisesse ser professor de matemática, de Primeiro Grau, antes que ser metalúrgico: "a matéria que eu mais gosto é matemática".

Lutar pela vida ganha sentido ético universal, abstrato: "encarar a vida de frente, nunca ter medo de nada, nunca ter vergonha de nada, sempre levantar a cabeça...sempre encarar a vida de frente, nunca ter medo dela". Esse mesmo jovem, ao enfrentar o tema sindicato de trabalhadores mantém esse mesmo horizonte: "meu conhecimento é que eles sempre organizam greves, passeatas, fazem discurso na televisão, mas para mim sindicato é a mesma coisa que o dono da firma...o dono da firma já sabe o dia que a greve vai acabar e o dia que a greve vai começar... teve uma greve em 84 - estava conversando com meu pai

sobre a greve - ele falou que sindicato é uma furada, ele falou que ficou 44 dias parados, se o sindicato ficasse mais um dia, eles davam aquela proposta, uma proposta boa para eles, mas eles não...o sindicato mandou acabar a greve na sexta, mandou todo mundo voltar a trabalhar...aí eles trataram muito baixo, acima do que eles iam ganhar". Por essa razão, os trabalhadores têm que "fazer comissão na fábrica, em outras fábricas, fora da fábrica, porque essas pessoas [os sindicalistas] são tudo <<fichinhas>> dos empresários".

Seguindo em sua reflexão identifica algum líder sindical: "Vicentinho, eu até defendia ele, mas os caras começaram a falar que ele foi para os Estados Unidos tentar evitar o fechamento da Ford aqui, aí eu ouvi uma reportagem, na folhinha que sai aqui na Volkswagen, que falaram que ele ganhou dinheiro...que pode ser que ele ganhou dinheiro, para não mexer mais no assunto...". Sobre a autoria do panfleto, não soube identificar: "acho que não é de trabalhador".

Relembrando a greve da Brastemp - de 1992 - quando Vicentinho fez greve de fome, se posicionou: "não adianta, os caras mandaram embora os caras lá da Brastemp, mas ficou a mesma coisa; as vezes é bom fazer greve, mas às vezes também não é bom". Para ele, o sindicato não consegue "segurar o desemprego...mas não é fazendo greve que eles vão conseguir...tem que formar trabalhador para conversar...com os empresários, chefes". Serem representantes dos trabalhadores, eleitos, fazerem a representação direta na fábrica: "é lógico, o próprio dono, se o presidente da fábrica ficar aqui faz uma comissão e vai lá conversar com ele". No caso da Volkswagen, ele não discute, não quer pertencer a sindicato, mas se dispõe a formar comissão de trabalhadores: "posso trabalhar, tem a CIPA que é comissão de fábrica contra acidente (sic) [trata-se da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes] eu acho que vai começando assim, depois forma uma comissão de trabalhadores...".

Finalmente, questiona a capacidade de arrecadação financeira do sindicato, não sua forma: "eles pedem uma taxa para uma pessoa do salário, 100 000 trabalhadores, dando aquela taxa, quanto dinheiro sobra, o que eles fazem com aquele dinheiro? Sábado e domingo tem cinema no sindicato...grande coisa!".

O sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas da região do ABCD aparece, em outras representações, como uma organização que "em parte é para ajudar os trabalhadores a conquistar aumentos salariais, estabilidade no emprego, não deixar que as empresa peguem e usufruam demais dos empregados, deixando eles como fantoche...tipo escravizar os empregados, acho que eles lutam contra isso". Quanto a outra parte "eles usam para fazer agitação na frente da fábrica, chamar os peões para greve". Outro reconhece a força do movimento: "eles para parar uma firma desse tamanho eles param...não deixam ninguém entrar". Mas o sindicato também é radical: "eles põem muita

violência, tem até vandalismo...teve uma passeata aí na Anchieta, nós éramos para participar dessa passeata, nós aqui do SENAI. Muitos alunos foram obrigados a participar porque a peãozada de fora não deixou ninguém entrar. Mas o sindicato é que estimulou a fazerem isso".

A passeata que ocorrera em meados de abril de 1992, "o motivo era aumentar o preço dos carros sem ter motivo. Eles falaram que não tinha motivo, mas vai saber? Peça de carro aumenta todo dia...". Mas, afora esse aspecto pouco convincente "o pensamento deles de melhorar o Brasil, eu acho bom, mas, o radicalismo é que estraga...o pessoal do sindicato já passaram por isso, já foi peão, então eles sabem como é, o cara sofre mesmo, o cidadão sofre mesmo, então eles têm que fazer o que é melhor para a gente, mas se for misturar radicalismo com isso aí o Brasil vira bagunça". Outro se recorda da passeata e do final da manifestação: "fizeram um acordo lá e não mandaram mais ninguém embora". O sindicato é, também, "as greves que ele faz", para quem diz conhecer nada a seu respeito, "só ouço falar que eles fazem greves para as firmas. Faz um monte de greve aí".

Um jovem à época identificava a liderança do sindicato dos metalúrgicos do ABC: "é regido pelo Vicentinho, Vicente Paulo da Silva e também diria que ajuda nessa luta [do] trabalhador de poder conseguir meios necessários para seu próprio sustento, isso de uma maneira igualitária e solidária".

Outro identificava o sindicato como espaço de entretenimento cultural e de repouso: "lá tem filme, passam filmes, pelo menos fala no jornal que passa filme...tipo um telão. Lá tem os caras que cortam cabelos...tem um monte de coisa lá".

Na condição de trabalhadores contratados, assimilam aspecto da cultura corporativa sindical, e já discutem aposentadoria: "Eu fico pensando, quando chegar nos meus 45 anos já estar aposentado". E sobre a possibilidade de alterações constitucionais na legislação relativa a aposentadoria se manifestam como se segue: "eu acho que deveria ser assim: aposentadoria por idade e aposentadoria por tempo de serviço. Já pensou, muita gente que entra com 14 anos, vai aposentar com 65, quase 50 anos de serviço? Eu acho que seria mais para quem começou a trabalhar com 30, 35 anos, como trabalhador registrado". De outra forma não considera justo. Na condição de assalariado se revoltam contra a situação de aposentado vivida por algum pai: "Acho que...um homem que trabalhou a vida toda, ganhar isso! Meu pai começou com cinco salários mínimos, agora está com três, já está apertando..."

Acidentes de trabalho são considerados como fruto da falta de atenção dos próprios jovens: "igual ontem, teve um colega meu que esmigalhou o dedo...comeu um pedacinho da unha dele e ele foi para o laboratório (sic) e foi dispensado". Trata-se, é claro, do ambulatório médico da empresa. Sobre esse tema, o máximo de acidente registrado foi a de

um jovem que sofreu perda da falange do polegar, no esmeril: "tem um carinha do quinto Termo que perdeu o pedaço do dedo na retífica". Às vezes ironizam: "sinceramente o acidente mais grave que eu tive foi quando eu estava em casa...quase perdi um dedo naquela síndrome de professor Pardal, tinha um vidro de remédio...eu peguei um gelo seco, ficou esfumaçando, coloquei em um vidro e esse em cima de um armário. Eu subi em cima da cama escorreguei e caí...outra vez quando quebrei a clavícula, vinha em alta velocidade de bicicleta...bati numa guia...dei uma rasante mais ou menos de 20 metros, dentro de um terreno baldio, saí de um lado torto". Todos feitos heróicos!

II

Entre os estagiários a família está presente na empresa através do trabalho. Irmão de trabalhador há dezoito anos vinculado à Volkswagen um deles nos disse permanecer na fábrica dado que o ambiente de trabalho é bom, "senão eu não estaria aqui". Entre os estagiários não se registrou a idéia de permanência no trabalho por razões de sobrevivência, e sim por adaptação ao contexto produtivo da Autolatina. Como estagiário na ferramentaria ganhava o mínimo, que correspondia a, aproximadamente, 25% do valor máximo recebido por um trabalhador do setor.

A vida de metalúrgico é considerada razoável, "principalmente porque tem um sindicato forte e categoria bem respeitada". E ao se referir ao fato de só serem formados jovens do sexo masculino trouxe a notícia de que jovens meninas vão ingressar no processo profissionalizante. Na fábrica há o setor de estamperia, que processa o acabamento dos bancos dos carros, onde se empregam costureiras e onde a maioria é constituída de mulheres. Mas esse tende a se reduzir, por razões gerenciais. Para as mulheres há a engenharia de protótipos, anteriormente lembrada por Clébio Ribeiro, onde o exercício profissional é considerado leve e o ambiente limpo, sem poluentes.

Outro estagia como fresador e torneiro mecânico "porque depois do segundo turno a gente escolhe a profissão e tem um ano de profissionalização...seis meses na fresadora e seis meses no torno".

Para esse trabalhador sua formação dependeu da clareza do professor e do instrutor, pois dela é que deriva a atenção dos estudantes, o que acaba revelando um aspecto ainda aqui não considerado pelos jovens, que é o papel intelectual ativo de todos os

instrutores como formadores de opinião e conduta sobre o processo de trabalho concreto presente na fábrica.

Estimulado, como os demais, para comparar a posição de sua futura profissão com a dos jogadores de futebol em campo, relatou ser essa a de "goleiro porque tudo que quebra, alguma máquina, alguma coisa importante na produção, vem para a gente consertar; então a gente tem que ficar segurando as bombas lá, segurar as bolas, porque se parar a ferramentaria na parte de fresador e ferramentaria, nossa senhora, a fábrica quase toda pára, também!".

Os estagiários identificam a dimensão de trabalho com o local "que o homem encontra para exercer o seu trabalho...", enquanto que emprego "é a mistura do trabalho com a empresa". Ou de forma genérica como os demais alunos: "trabalho, é você estar exercendo alguma coisa, de preferência que goste, para fazer com mais boa vontade. Não sei te dizer direito o que é trabalho". O mesmo ocorre com o significado de empresa: "não sei te dizer...".

Já emprego "não tem saída, se não tiver filiado à fábrica, não tem campo de trabalho...porque não tem empresa no Brasil, só tem multinacional. As micro-empresas não têm desenvolvimento ou acabam, ou são engolidas por outra mais forte". Assim, as empresas transnacionais são consideradas base de qualquer política de emprego mais estável para o país. "Se sai a Volkswagen, daqui vai fechar as portas, quantos empregados vão estar na rua a mais...já saiu a Ford...um monte de desempregados, quem está garantindo emprego na indústria é a automobilística, é a multinacional".

Embora permaneçam vagas as dimensões de trabalho, emprego e sociedade, a solidariedade profissional ganha conteúdos novos: "acontece muito isso, quando a gente vai para um setor, a gente vai para o básico da profissão; então a gente precisa muito de quem já está lá para ensinar os macetes, alguma coisa assim. Tem pessoas que ajudam e tem pessoas que ficam gozando, falam coisa errada para você, você faz errado e depois...bomba. Então solidariedade profissional seria a ajuda, que os amigos que conhecem mais prestam a você".

O mesmo se dá com relação aos conhecimentos expressos sobre a presença do sindicato na fábrica. "A gente não tem muito contato com o movimento de metalúrgico, porque nem sempre a gente pode sair para ver. O que eu sei dos metalúrgicos foi o que eu aprendi nesses quatro meses em uma passeata que teve. Eu fui assistir uma assembleia, depois a gente participou da passeata junto".

Sobre o conteúdo dessa manifestação popular ele refletiu: "aumentando o preço do carro, evidentemente não vai sair mais carro como saía na fábrica. Então se a produção encalhar, vai começar a diminuir o número de empregos, o número de serviço; daí começam

a mandar embora. Então os metalúrgicos fizeram um protesto para diminuir o preço dos carros, os impostos, para que não houvesse esse problema".

Sobre o produto dessa manifestação considerou que: "não foi muito positiva, porque o preço não voltou atrás, nem aconteceu nada com os impostos". Embora os impostos tenham sofrido redução sustenta sua opinião anterior, pois, "na ferramentaria, as máquinas estão quase todas paradas, porque não tem serviço...pode ter reduzido, mas não o suficiente...". E a retomada da produção decorreria da política de se "reduzir consideravelmente o preço do carro e dos impostos". E quando as máquinas param, o aprendizado se interrompe: "agora está todo mundo parado na sua máquina".

O sindicato é reconhecido, também, como organização que luta por salário, mas também faz campanha sobre "menor abandonado", como se deu em Diadema, naquele ano de 1992. "Tem uma rede que ajuda o menor abandonado, sindicato vê tudo isso aí, negociação, parte de funcionário, que tem alguma complicação com a empresa, advogado para você...serve para não deixar enrolar os trabalhadores".

Sobre o significado de sua formação passada afirma ter tido a característica de formação global: "se formar profissionalmente e se formar como homem...quando a gente entra aqui é meio moleque, meio sem saber o que quer direito...aqui a gente aprende, que deve ser profissional, deve ter responsabilidade, deve ter respeito pelo companheiro".

Ser jovem, sem ser "moleque", tem outras características: "o pessoal de dezesseis anos já conseguiu direito ao voto, já é uma grande vitória, acham que a gente já está com um pouco de responsabilidade para deixar a gente votar...tem liberdade de expressão...pode falar, ninguém está reprimindo, tem enfim uma série de regalias que a juventude está gozando. Acho que está faltando aí a moçada aproveitar as oportunidades que estão dando". Esse é um dos aspectos centrais da ideologia da modernidade no processo de formação profissional. Buscar compreensão a partir da existência individual do rol de oportunidades que são oferecidas pelos que dirigem a sociedade.

Sobre as manifestações culturais dos jovens também se posiciona: "a juventude brasileira é muito Maria-vai-com-as-outras, o que acontece lá fora eles querem fazer aqui também. Tem uma música lá de fora, serve para mim também. O pessoal lá de fora é revoltado, vamos ser também. Acho que a juventude precisa ter uma cabeça mais própria, mais em torno do Brasil, uma cabeça mais do país mesmo".

Ao final, consideraram que lutar pela vida é "escolher uma boa profissão, para você ter uma boa condição de vida". Soma-se a essa definição a de outro jovem estagiário ao afirmar que "está difícil, porque tem poucas pessoas que trabalham. A juventude às vezes trabalha mas não é registrado, fazem serviço de adulto só que ganham a metade, acho que a juventude está sem saída, assim, só parte para a marginalidade, para a droga, porque não

tem onde trabalhar". Daí a necessidade de os jovens "não serem tão passivos diante da situação do país, agitar, falar, para ver se melhora alguma coisa no Brasil". E a sociedade "que escute os jovens".

A cultura do aprendizado profissional

Até o momento estivemos situando o processo do aprendizado profissional do ponto de vista das instituições que o promovem. É possível, no entanto, vê-lo sob a ótica dos valores culturais que se disseminam numa nova geração de trabalhadores, através dos próprios jovens que têm a capacidade de revelá-los, expondo a sua interpretação da estrutura profissionalizante ou das empresas das quais participam.

Lembramos que, anteriormente, os jovens se manifestaram sobre mediações históricas, no nível abstrato, que participam do processo de sua formação como: empresa, emprego, trabalho, entre outras. Neste momento, nossas reflexões sobre a cultura do aprendizado trazem essas mediações para o universo das relações sociais de produção concretas, de modo a captar o movimento dialético presente nessas relações.

O processo em questão gera uma tensão intelectual junto aos jovens que poderia ser considerada como sendo de prontidão. É essa condição presente dos jovens que os leva a absorver conhecimentos técnicos: a objetividade do instrutor, a objetivação da capacidade de cada jovem de interpretar as ordens que recebem, e dimensionar, a seu modo, o tempo de trabalho pré-definido para cada tarefa. É também essa prontidão que permite dimensionar as máquinas a serem operadas, a reconhecer ou ignorar a cooperação técnica entre jovens e desses com seus instrutores ou superiores. Finalmente, é essa situação concreta que os leva à busca de precisão na realização das tarefas pré-definidas.

Desse contexto emerge a concepção de qualidade final do produto, que é a expressão da articulação dos aspectos da situação objetiva e presente do trabalho concreto com os princípios definidos nas estratégias empresariais postas em prática pelas distintas gerências. Daí acreditarmos na possibilidade de os jovens esclarecerem alguns aspectos centrais de sua formação, desde que se encontrem situados perante a dimensão concreta e presente do trabalho produtivo.

Se houve consenso entre os jovens sobre o que mais importa no processo de formação profissional, esse se constituiu em torno da necessidade de atenção individual na compreensão do programa de ensino posto em prática pelo instrutor, bem como das orientações das chefias diretas que os supervisionam no estágio que sucede ao período de formação metódica no Centro de Formação Profissional da Autolatina. Dentre todos,

40,62% colocam a atenção individual como aspecto mais importante do aprendizado e outros 40,62% colocam-na como segundo aspecto mais relevante. Ou seja 81,24% atribuem à capacidade intelectual da atenção importância acima dos demais aspectos práticos de sua formação.

Como segundo aspecto que mais se destaca no processo de formação se encontra a capacidade individual do jovem de interpretar as ordens de sua chefia imediata, como são considerados os seus instrutores. Já os jovens estagiários da produção divergem dos alunos. Os estagiários consideram como segundo aspecto mais relevante na sua formação a cooperação entre eles, jovens, e os trabalhadores adultos.

Como terceiro aspecto, para os alunos, se encontra a clareza dos instrutores, enquanto que para os jovens estagiários o conhecimento das máquinas que devem operar.

Dado o caráter dominante que o aprendizado tem no contexto do Centro de Formação e como no Estágio ainda supervisionado pelos ex-instrutores, o tempo para a realização de cada tarefa - que simula a prática produtiva - orientada tanto pelos instrutores como pelas chefias dos estagiários não é relevante. A questão da produtividade no trabalho, nesse momento, deixa de ser mediação integradora dos jovens à empresa e, por essa razão, as respostas oscilaram sobre a inexistência de significado do tempo de execução das tarefas à consideração de que seria o último entre todos os aspectos relevantes na formação profissional. Daí porque a quase totalidade dos entrevistados considerarem o tempo como penúltima ou última das mediações relevantes.

Como referência intermediária no processo de formação estiveram o conhecimento que os jovens têm das máquinas que operam, a velocidade e a precisão na execução das tarefas de aprendizado propostas.

O processo de formação, visto perante a qualidade do produto materializado sobre a forma de mercadoria, guarda suas peculiaridades. Como a atenção é mediação consensual entre os jovens, ela retorna como uma das pré-condições de implementar qualidade ao produto projetado para o trabalho, o que para 28 (12%) dos jovens ainda é prioridade máxima; e 48 (75%) a consideram como segundo aspecto mais importante. Mas a ela se segue a habilidade individual, considerada relevante por 62,49% dos jovens, seguida pela importância das informações recebidas, consideradas por 25% como de grande importância para a implementação de qualidade no produto, ou produtos projetados.

É interessante como a qualidade da matéria-prima trabalhada não se associa ao processo de implantação de qualidade no produto. Isso se deve, como esclareceremos adiante, a uma concepção de qualidade como expressão do cumprimento de normas, antes que de materialização de atributos valiosos às mercadorias produzidas.

Como complemento final ao processo de formação profissional, dos jovens a Autolatina editou a sua Política de Qualidade e a Declaração de Missão da Qualidade. O primeiro documento é possível de ser considerado como premissa do segundo. Para essa empresa, política de qualidade pressupõe a superação do padrão dos concorrentes, em primeiro lugar, as expectativas dos clientes em segundo; a diversificação dos produtos para atendimento "de cada setor do mercado", a necessidade de definição técnica, mas também financeira, dos termos de implantação da política de qualidade, em seguida.

Há normas legais a serem respeitadas e por isso "prescrições legais devem ser atendidas com uma margem de segurança adequada" acompanhadas da perspectiva de os produtos serem "líderes no mercado quanto à segurança, confiabilidade, durabilidade, e baixa manutenção".⁷

Ainda no nível dos princípios encontra-se a premissa organizacional de que "a qualidade é uma obrigação conjunta de todas as áreas da Empresa". Do que decorre que "para realizar os objetivos da qualidade é necessário que cada atividade desenvolva responsabilidade bem definida" (sic). Dessa maneira as falhas devem ser previstas e os trabalhadores devem se prevenir para que essas não ocorram: "programas de previsão e prevenção devem impedir a repetição de problemas conhecidos e a incidência de novos". Do que decorre o retorno ao objetivo maior que é a disputa do mercado perante os demais concorrentes: "desvios devem ser corrigidos imediatamente. Produtos defeituosos não podem ser vendidos".

Se, de um lado, a empresa possui uma unidade de Controle de Qualidade que é "responsável pela coordenação das medidas reguladoras da qualidade e pela supervisão e garantia da qualidade do produto", de outro, "cada unidade organizacional é responsável pelo cumprimento dos objetivos da qualidade" e "cada colaborador da Autolatina é responsável pela qualidade do seu trabalho". Pela primeira vez, o trabalhador deixa de ser visto como empregado, como funcionário, como peão, como profissional qualificado, pois a qualidade está acima das relações de emprego contratadas; é um ideal que posto em prática garante a existência e expansão da empresa e, nessas condições, é um princípio que trabalhadores, gerência e direção devem comungar, ou seja, deve fundamentar uma comunhão entre todas as hierarquias da produção.

Dados os princípios, surgem as metas: "a longo prazo é desenvolver sistemas, procedimentos, processos, fornecedores e concessionários da Empresa para que sejam inteiramente capazes e auto-suficientes para realizar a qualidade dos seus produtos e

⁷ Autolatina (s/d) "Política de Qualidade" e "Declaração de Missão de Qualidade". Folhetos de divulgação. As citações referem-se a esses dois documentos, respectivamente.

serviços, de maneira a se tornarem mais eficientes na produtividade e na satisfação dos Clientes".

O segundo documento básico é a Declaração de Missão da Qualidade que traduz, no nível das relações produtivas, organizadas, imediatas e presentes, a carta de princípios sobre a qualidade. Metas, valores, atitudes básicas e diretrizes são enunciadas sucessivamente e subscritas pela diretoria da Autolatina. As metas têm no cliente sua principal referência, a "persistência nos propósitos para obter melhorias contínuas dos ...produtos e serviços é a base para ser melhor do que a competição". Ou seja, a garantia da vitória da empresa no mercado é dada na produção, e não pela divulgação dos produtos pelos meios de comunicação de massa. Apoiar fornecedores e concessionários "é a ferramenta suporte da produtividade".

Os valores culturais da empresa são entendidos como "a fonte da nossa força". Sua materialidade é "nosso pessoal". É ele que "empresta inteligência à nossa Empresa e determina a nossa reputação e vitalidade". Daí ser a atuação em equipe essencial para implementação da estratégia da qualidade: "participação e o trabalho de equipe são os nossos valores humanos essenciais".

Com atitudes básicas e diretrizes recomendadas a Declaração de Missão da Qualidade postula pela qualidade em primeiro lugar, os clientes em segundo, o aperfeiçoamento em terceiro, o trabalho participativo como forma de vida na empresa, a previsão e prevenção de falhas como "o ponto da mais alta importância nas nossas tarefas" que substitui "a prática de corrigir defeitos após fatos consumados". Por fim a atitude da responsabilidade assumida, pois, "o estabelecimento de objetivos requer a participação de todas as áreas envolvidas e uma vez fixados devem ser atingidos ou suplantados". É de se imaginar que para a realização dessa pauta de conduta a atenção individual seja o mais correto recurso a ser utilizado pelos trabalhadores.

A empresa acolhe a escola

O Banco do Brasil é parte integrante do sistema financeiro do país, como de há muito já o considerou Gudin (1974). Ele se encontra associado à rede composta pelo Banco Central, pelos bancos comerciais, as sociedades de crédito e financiamento, os Bancos de Fomento, o Banco Nacional de Habitação, o FINAME - especializado em financiar

indústrias mecânicas, anteriormente denominadas nacionais -, coisa que se desfez com a reforma constitucional de 1995. Assim como as sociedades imobiliárias, as cooperativas de crédito, as companhias de seguro e capitalização, as bolsas de valores, as sociedades de investimento e as companhias de distribuição de títulos. Desde aquela época "o Banco do Brasil mistura operações de banco comercial com as de banco rural, entrando até em certas linhas de banco de investimento".⁸

Com a criação do Banco Central do Brasil, pela Lei 4595 de 31 de dezembro de 1964, o Banco do Brasil deixa de ter funções que se tornam exclusivas àquele órgão, permanecendo, no entanto, com uma rede de serviços financeiros de grande porte, através da CREGE - Carteira de Crédito Geral, da CREAM - Carteira de Crédito Agrícola e Industrial e da CACEX, Carteira de Comércio Exterior.

Até 1974 era, segundo o mesmo Gudin, "o maior e mais diversificado Banco do país, operando não só na área dos empréstimos e descontos a curto prazo mas também no financiamento à agricultura, no comércio industrial a médio e longo prazo e no financiamento das exportações". Basta lembrar que "em 31 de dezembro de 1966, o BB supria 24,7% do total de empréstimos do sistema financeiro do país ao setor privado ... [sendo] o principal agente financeiro do governo federal, recebendo seus depósitos...e realizando as operações bancárias de seu interesse". (Gudin, op.cit.: 286).⁹

⁸A caracterização do sistema financeiro como a referência de texto é de Gudin, Eugênio (1974)"Princípios de Economia Monetária". Rio de Janeiro, Agir, volume 1, páginas 284 e seguintes.

⁹ Sobre o papel especulativo do sistema financeiro é o próprio Gudin que o denuncia, ao recordar que até início dos anos cinquenta os bancos respeitavam as taxas de empréstimo. "Daí por diante, no entanto, surgiram os mais variados artificios para ultrapassar o teto legal de 12% ao ano. Entre os mais populares...a sobrecarga de comissões bancárias" através de comissões "devidamente infladas" que "elevam o custo efetivo do dinheiro que se deseja" e "a exigência de saldo médio". Gudin, esclarece ao final que "a distância anormal entre as duas taxas" - a legal e a real - "sustentável apenas num período de inflação violenta, levou os bancos a disputarem com veemência os depósitos do público...e aí se desenvolveu um dos mais curiosos exemplos de ineficiência gerada pela concorrência...multiplicaram-se as agências bancárias, abriram-se inúmeras contas de depósito de muito movimento e pouco saldo, gerou-se o excesso de emprego de pessoal nos bancos, e assim por diante" tendo-se como consequência "altíssimos custos operacionais...de difícil reversibilidade a curto prazo, em virtude da legislação trabalhista, da excessiva imobilização em lojas e instalações luxuosas". E por isso, o considerado pai da política financeira dos últimos trinta anos, num lamento

Dentre todas as instituições do complexo sistema financeiro do país, o Banco do Brasil guarda uma distinção, perante os demais, por não gerar restrição de pessoal pela via das dispensas aleatórias realizadas por suas direções, dada a estabilidade relativa dos trabalhadores bancários, conquistadas por concurso público. A não ser que se cerrassem as portas de agências do BB por decreto governamental, esses trabalhadores só foram reduzidos em sua grandeza numérica quando houve o estreitamento das possibilidades de ingresso no banco, pela contenção de vagas e extensão do período entre os concursos de admissão, e pela aposentadoria. Outra discrepância decorrente da estabilidade é a idade média dos trabalhadores em função de chefia, sempre maior do que dos seus correspondentes integrados aos bancos privados.¹⁰

Como nos é esclarecido, os bancários ingressam ainda adolescentes no mercado de trabalho. "Praticamente metade da categoria (46%) entrou para o mercado de trabalho com idade entre 14 e 16 anos" e "56% dos bancários tiveram seu primeiro emprego no setor de serviços, sendo que destes, 26% tiveram sua primeira oportunidade de trabalho em bancos" (citado de Blass, s/d). Selma Venco indica que "nos período de dez/1979 a dez/1982, o emprego cresceu 24,3% enquanto o volume de cheques compensados aumentou 61,3%". E, quanto à idade, que nos interessa de perto, afirma que "tem-se hoje, na base territorial do Sindicato dos Bancários de São Paulo, uma população extremamente jovem nos bancos privados, tanto nos nacionais como nos estrangeiros" sendo os bancos privados "os que mais contratam " jovens com menos de dezoito anos.(Venco:56 e segs.)

A idade dos trabalhadores em função de gerência na média dos bancos dessa mesma base territorial é diferenciada, segundo a natureza dos bancos. Enquanto os bancos privados não têm registro de trabalhadores acima de 41 anos de idade, as instituições financeiras

romântico concluiu que "assim a rede bancária privada parece hoje preparada para trabalhar plausivelmente num regime inflacionário, mas não a preços estáveis, pois nesse caso as taxas reais de juros cobradas nos empréstimos se tornariam insuportáveis".(p. cit.:290).

¹⁰ Confira em Venco, Selma Borghi (1989) "Um Estudo sobre o Perfil da Categoria Bancária". Sindicato dos Empregados em Estabelecimento Bancário de São Paulo/Secretaria de Formação Sindical e Estudos Sócio-Econômicos", mimeografado.

federais, dentre elas o Banco do Brasil, registram a presença de 17% de seus trabalhadores com idade entre 41 e 55 anos e 1% com idade de 56 anos ou mais, embora a categoria concentre, no seu interior trabalhadores entre 21 e 40 anos, totalizando 44%.(Venco:75).

O CESEC de Ribeirão Preto¹¹

**"Não são tratados como alguém de fora,
que está aí só de passagem".**

O CESEC tem como função a centralização, a condensação dos serviços das agências. No caso do CESEC de Ribeirão Preto, lá se realizam serviços internos para vinte e cinco agências do Banco e, por ser um centro regional de compensação, o número de agências envolvidas nessa atividade aumenta para setenta, além de cento e cinco praças bancárias do estado de São Paulo, afora algumas de Minas Gerais. O CESEC é ainda encarregado da compensação de cheques, exigindo dos Bancos comerciais que nele depositem a maior parte dos seus encaixes livres. É, dessa maneira, um órgão prestador de serviços aos demais bancos dessas praças.

Com relação aos bancos particulares o que o CESEC faz é administrar os serviços do sistema de compensação de forma coordenada e centralizada. Aos bancos particulares lhes cabe a preparação dos serviços de compensação. A administração do sistema de trocas e intercâmbio de numerários, como é denominada, fica a cargo do BB que, em Ribeirão Preto, se processa pelo CESEC.

O trabalho no CESEC é uma ampliação dos serviços de uma agência de Banco, ou de um serviço de escritório. São atividades burocráticas, na maioria das vezes que se complementam com os serviços chamados de massa: "somar cheques, digitar documentos,

¹¹Os dados relativos ao CESEC de Ribeirão Preto foram extraídos de entrevista realizada com o sr. Luiz Antonio Ferraro, chefe desse centro de processamento de serviços interbancários, a vinte de outubro de 1992.

gravação", entre outros. Registram-se, paralelamente, outros serviços mais especializados, como "preparar contratos e cédulas de operação", todos executados "numa relação de 50% de funcionários do banco e 50% de estagiários". Os estagiários "entram na execução desses serviços: somar cheques, micro-filmar documentos, gravar documentos, arquivar documentos...".

Não há clareza da direção entrevistada quanto ao real sentido do contrato de estagiários para o CESEC de Ribeirão Preto: "a empresa está procurando qual é o número ideal, mas a gente não sabe. A situação que a empresa tem é em relação à flutuação do próprio quadro de funcionários. Hoje o quadro de funcionário do Banco é um quadro em redução...ainda em redução". Essa chefia recorda que há muito tempo o Banco não realizava concursos externos e que "a perspectiva do BB é que tenha nos próximos anos cada vez menos funcionários e cada vez mais serviços informatizados".

O Banco é visto como suporte de serviço de compensação. O Banco é um agente financeiro, "mas apesar disso a gente acha que o futuro da empresa é ser cada vez menor, com um quadro cada vez mais reduzido", dado inclusive o processo de inovação tecnológica que é um dos aspectos da estratégia desse banco. Para Navarro "as agências serão cada vez mais informatizadas, cada vez elas vão precisar mandar menos serviços para executar no CESEC, e o CESEC, em consequência disso, terá redução no quadro de pessoal". Mas essa redução será espontânea, dado que "existe uma faixa de idade que se aproxima da aposentadoria, pois "há um número elevado de funcionários que iniciaram no Banco nos anos sessenta, sessenta e cinco".

O entrevistado aponta um caminho, talvez não consciente de todos os dirigentes bancários e sindicalistas, de que a aposentadoria é que se constitui na mediação do processo de inovação tecnológica nessa empresa. "A aposentadoria desse pessoal vai levar à redução. E deve coincidir com o processo de informatização de todos os Bancos. Nesse contexto entram os estagiários em cena, equilibrando as necessidades de redução de custos, como força de trabalho. O Banco tem muitas células, como são chamadas as agências.

Somam, metaforicamente, quase "cinco mil portas". E nessa rede o CESEC tem sua importância destacada. Ele integra aproximadamente quatrocentos empregados em postos efetivos e quadro de comissionados, numa região como a de Ribeirão Preto, onde existem cerca de mil e quinhentos trabalhadores do BB. Com uma base nacional em torno de vinte mil estagiários, o CESEC integra, nos moldes da política de Recursos Humanos do BB, o correspondente a 50% dos seus trabalhadores na qualidade de estagiários. Como em todo o país.

Enquanto a Autolatina mantinha relações diretas com o SENAI, o Banco do Brasil se articula, através de suas gerências locais, com o CIEE. A base dessa agência é constituída de estudantes do curso secundário, ou de um curso técnico de contabilidade, ou ainda de computação, de programação, entre outros a esses assemelhados. Dessa base também participam estudantes do nível superior junto a faculdades que os preparam para profissões de programação, economia, administração, análise de sistema. Apenas essas áreas, enquanto o CIEE não se relacionar com outras instituições, como a Universidade de São Paulo, que possui um campo universitário em Ribeirão Preto, onde encontraria cursos de Economia e Administração, que é um estagiário que interessa ao Banco do Brasil, por se tratar de "alguém que conseguiu entrar na USP e tem uma formação diferenciada". No entanto, esses estudantes "não conseguiram entrar [no Banco] porque há um entrave entre os o CIEE e a USP".

Se o quadro de funcionários do banco tende a se reduzir, a razão desses estagiários estarem procurando o BB é por esse ser "credencial. Um fato importante hoje, apesar de o salário não ser muito mais diferenciado do mercado, é que grande parte procura estágio em função da bolsa que recebem. Eles recebem a bolsa...auxílio alimentação...por seis horas diárias [e] grande parte deles usam a bolsa para pagar a escola".

Culturalmente, o BB é reconhecido como um bom formador de mão-de-obra. O jovem "passando por aqui se apresenta bem lá fora. Eu, particularmente, me interessou muito aqui dentro do banco. O melhor que a gente dá para esses meninos é a formação. A gente

não é paternalista. A gente está tentando dizer a eles que a vida no mercado é assim, que eles têm que apreender uma relação profissional, que cada um tem uma responsabilidade por sua coisa. E é o que ele vai levar de melhor daqui".

A rejeição ao paternalismo significa promover a integração dos estudantes estagiários no horizonte do trabalho disciplinado: "a gente começa dizendo a eles que não estão nos corredores da escola; que a forma de se portarem nos corredores da escola é absolutamente diferente do BB. A gente quer e exige deles um comportamento de quem está a trabalho de um órgão que tem que executar serviços da melhor qualidade, com competência...e a gente manda embora aqueles que não se enquadram. Nós não temos estagiários que, depois de alertados, depois de orientados persistam numa certa conduta que não nos interessa. A gente encerra o contrato. Eu diria que não ser paternalista é isso". Dessa maneira a empresa resiste a qualquer concepção assistencialista de relações sociais na prestação de serviços. "A gente raciocina que o estágio é uma oportunidade para a empresa, que esse pessoal traz muita informação boa, e também para o estagiário. Realmente, se se utilizar do estágio, mesmo que ele não aprenda da sua área específica, ele, nesses dois anos, aprende a ser um bom profissional".

Ora, aqui se vê uma dissociação entre formação escolar e atividade profissionalizante, que na origem foi concebida para reforçar o aprendizado acadêmico. Na ausência de programa metódico de direcionamento do tempo de estágio, os estudantes são distribuídos, intuitivamente, pelas suas chefias imediatas, ou pela chefia responsável pelo convênio.

A relação dos estagiários com as chefias se apresenta equilibrada e também simpática. "Temos estagiários que eu gostaria de não perdê-los...ele está engajado naquilo que faz; se importa com a qualidade daquilo que faz, não trata aquilo como uma coisa eventual. Costuma-se dizer que um dos problemas é que o estagiário não se compromete com o Banco. Ele não se compromete totalmente, mas no dia-a-dia, naquilo que é atribuição deles, nós temos um comprometimento muito bom. Há casos, do meu ponto de

vista, que há estagiários muito mais comprometidos que alguns funcionários. Têm meninos que dão muita satisfação".

Perante as chefias os estagiários não se posicionam na perspectiva do confronto de idéias ou de interesses imediatos. "Nós não tivemos nunca um questionamento nessa área. Tivemos em alguns momentos em que a bolsa teve um valor de queda muito grande e eu recebia a visita de um grupo deles para falarmos disso. Sempre através de boa conversa. E eu passava para frente que estávamos com essa preocupação, de não perder estagiários, pelo desinteresse derivado do valor da bolsa-estágio. Você vê como tem relação. O principal é o valor da bolsa. As únicas reivindicações foram nesses momentos. E há uma coincidência: na medida em que o valor da bolsa caia a qualidade dos estagiários que a gente tem cai, também. No momento em que o valor da bolsa sobe a qualidade do pessoal que procura o estágio sobe demais. Até as caras mudam". De certa forma, esses estagiários do nível técnico e universitário não são moedas fáceis.

O valor da remuneração do trabalho dos estagiários é o Banco do Brasil que define. "Ele tem procurado manter a bolsa num valor razoável. De um tempo para cá ele se apercebeu que era conveniente" elevar o valor da bolsa diante da relação positiva custo/produzitividade dos estagiários para a empresa.

Desde 1985/86 os estagiários passaram a integrar as estruturas do Banco do Brasil. Num primeiro momento houve resistência muito grande dos trabalhadores integrados ao seu quadro permanente "que não queriam, não gostaram. A gente via. Mil dificuldades, "isso não vai dar certo". Mas, cinco anos após o início dessa prática registra-se "uma aceitação, uma relação muito boa. Há até um congoçamento, de vez em quando todo mês tem estagiário saindo, estagiário entrando. No dia que um vai embora a gente vê que tem despedida. Alguns compram uns salgadinhos, toma um refrigerante. Ao final há uma integração a esse nível".

Por isso, "não são tratados como alguém de fora que está aí só de passagem. Com poucos meses ele está perfeitamente integrado na equipe e trabalha de igual para igual com os funcionários".

Com idade entre 19 e 25 anos os estagiários trabalham numa relação de igualdade com os demais trabalhadores do Banco. O primeiro grupo de comissionados que têm uma relação direta com os estagiários, e exercem influência direta sobre eles, é constituído pelos assistentes do CESEC. Por isso é fácil reconhecer que os estagiários desempenham funções "semelhantes ou, em alguns casos, funções absolutamente iguais aos não comissionados, que é o primeiro nível, do funcionário comum do BB", a despeito de esses terem um salário inicial de 50% superior ao salário dos estagiários.

O Banco viveu um processo de implantação de sistemas informatizados e, com ele, a conseqüente redução do que se chama "serviços de massa, serviços que implica uma grande massa de papel, isso deve se reduzir cada vez mais". Com a tendência de informatizar os serviços de atendimento aos clientes, para que eles se resolvam no próprio guichê do caixa, "cada vez mais um maior número de operações será realizada nesse contato direto, que não precisam de nenhum tratamento posterior. A própria chefia entrevistada se impressiona com a introdução acelerada de tecnologia informática: "tem projetos que a gente vê e acha que é do próximo século, mas não vão esperar o próximo século. Cada vez mais o cliente vai poder se auto-atender nos bancos e a atividade bancária, de maneira geral, ela deve se reduzir em relação aos PIBs do mundo inteiro. Cada vez mais vai ter menos bancos. Em função de tudo isso vai se reduzir mais a necessidade de pessoal, caminhando firmemente para se tornar um serviço automatizado. Acho que isso é um processo de oito a dez anos". Ao final, reconhece a perspectiva da eliminação de papéis que sempre foram objeto de trabalho dos bancários: "a atividade que sempre foi a cara aos bancos, que é um monte de papel, isso vai acabar".

O desafio que o BB tem pela frente é reduzir o custo operacional de seus serviços. Para isso que todas as gerências estão trabalhando, inclusive a gerência nacional de treinamento e aperfeiçoamento de recursos humanos.

O CIEE e a formação escolar interessada: a cultura da "sócio-economia" e a cultura da "sócio-educação"

É, aparentemente, de um profundo humanismo o processo de formação do "Centro de Integração Empresa-Escola", como se divulga em um dos seus documentos: "Entre 1962 e 1963, Victorio D'Achille Palmieri, com o apoio e a colaboração de um grupo de pessoas, constituído por educadores, empresários e profissionais liberais, identificou um conjunto de situações-problemas, que permeavam as relações entre empresas e escolas, refletindo negativamente na formação das futuras gerações de profissionais, como indicadores socialmente preocupantes. Dessa preocupação nasceu o CIEE...que tem por missão contribuir para o desenvolvimento crescente de uma postura de parceria entre a educação e o trabalho, por parte da Escola e da Empresa, tendo no centro desse processo, como agente e paciente, o estudante".¹²

A ação desenvolvida pelo CIEE pressupõe, segundo seus idealizadores, o reconhecimento de seus aspectos culturais, técnicos, educacionais e científicos, para que se efetive a relação com instituições de ensino e empresas, privadas e públicas-oficiais. O objetivo dessa ação é eliminar "o distanciamento e a desarticulação ainda existente entre escola e empresas, contribuindo para que as duas culturas - do trabalho e do ensino - , reciprocamente complementares, possam propiciar com efetividade a formação integral do

¹² Citado de CIEE (1990) "Parceria, Educação e Trabalho: o movimento CIEE no Brasil - 25 anos". São Paulo, CIEE, p. 2.

homem, através da aplicação prática e produtiva do saber em ações úteis e benéficas para a comunidade" (idem : 18, o grifo é nosso).

O CIEE foi inaugurado a 20 de fevereiro de 1964, tendo iniciado suas atividades, de fato, em 04 de junho daquele ano. Foi reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura, com registro definitivo, como entidade de fins filantrópicos, em 1974, o que permitiu à sua direção caracterizar esse Centro como: "Instituição de âmbito nacional, de direito privado, apolítica, sem intuito lucrativo de fins filantrópicos e de utilidade pública federal estadual e municipal... é uma instituição de caráter educativo, cultural, técnico e científico.

Em 1967 já possuía um plano de desenvolvimento de programas, que vigorará até 1982, quando se readaptou à legislação dos estágios profissionalizantes, a partir do decreto 87.497/82. Em 1987 e 1988 implantou seu "Plano Diretor de Informática" e se associou ao projeto "Estação Ciência" do CNPq, através da realização de palestras sobre orientação profissional. Seus pilares se assentam na compreensão ideológica da economia e educação.

O CIEE coloca em prática seus projetos através de oito premissas que fundamentam e justificam a existência e o funcionamento do "Organismo Social de Ação Auxiliar CIEE" (Centro de Integração Empresa-Escola) em sua condição de "energia humano-social, em face dos múltiplos componentes dos segmentos educação, trabalho e comunidade" (CIEE, op. cit.: 09).

Uma dessas premissas é que existe uma "sócio-economia" e nela "a cultura do trabalho: trabalho socialmente organizado através de órgãos e serviços públicos, empresas privadas e Poderes constituídos" (idem).

Outra premissa é a existência de uma sócio-educação, que envolve "a cultura do ensino-pesquisa-extensão: dentro do ensino, a formação de profissionais, o processo ensino/aprendizagem, como instrumento da cultura da sócio- educação/ensino". E uma terceira premissa é o "processo de profissionalização, como instrumento da cultura da sócio-economia/trabalho". Esse é possível, pelo fato de que o "processo histórico convoca todas as ENERGIAS SOCIAIS disponíveis que, direta ou indiretamente, democrática e

cientificamente possam contribuir para a tessitura cultural e procedimental, entre os componentes da sócio-educação e da sócio-economia". Assim abrem-se as alas para a quarta premissa.

Segundo seus idealizadores "as Energias Sociais Não-Governamentais e as Energias-Oficiais-Governamentais são levadas a se articular, como AGENTES-PACIENTES, que são do Processo modernizante da Sociedade, e, nesse contexto, emergem os Organismos Sociais de Ação Auxiliar, que têm por fim co-participar do esforço de convivência institucional e operativa entre as instituições de Ensino e as Empresas/órgãos Públicos, em regime de uma sadia Parceria Educação e Trabalho".(CIEE: idem).

Para assegurar-se da eficácia desse "Projeto Permanente", o "Organismo Social de Ação Auxiliar CIEE necessitará, sempre e continuamente, do apoio, compreensão e colaboração direta ou indireta, formal ou virtual, das Instituições de ensino, das empresas, dos órgãos Públicos e das Pessoas Jurídicas em geral". Para assim chegarmos, dessa forma, à quinta premissa, qual seja a de considerar essas instituições "como co-participes no esforço de solução de um problema que é da "Comunidade", considerados os reflexos sobre as futuras gerações de profissionais e sobre o desenvolvimento da tecnologia".

O CIEE se alicerça no conceito de estágio profissionalizante: "o estágio - como estratégia de profissionalização - integra o processo de formação de recursos humanos". É a primeira instituição, por nós estudada, que reconhece na prática de formação profissional para o trabalho, um caráter estratégico, de forma explícita. (CIEE: op. cit,10).

Por isso, insiste no fato de que esse estágio só se viabiliza através de um esquema de "parceria, educação e trabalho [que] constitui-se em Projeto Permanente do CIEE, onde estão contidos, dentre outros possíveis, os seguintes componentes: uma Dupla-Estratégia [a da escola e a da empresa], em regime de concomitância e de conjugação, em termos de CAUSA-EFEITO, interfaceando-se e complementando-se reciprocamente; a ESTRATÉGIA do PROCESSO ENSINO APRENDIZAGEM e a ESTRATÉGIA do

PROCESSO DE PROFISSIONALIZAÇÃO". Para realização desses objetivos e outros tantos o CIEE abre-se para um conjunto de atividades: especialização, reciclagem/atualização, complementação/suplementação, adestramento específico, iniciação/introdução ocupacional e outras eventuais ações de treinamento e/ou desenvolvimento. (CIEE: op. cit.: 11)

Nos 25 anos de existência, até 1989, o CIEE registrou 500.000 estudantes colocados em estágio, correspondendo a quatro milhões de meses estágio, com pagamento de igual quantidade de Bolsas-Auxílio concedidas a estagiários; milhares de participantes de palestras sobre informação profissional, além de 100.000 consultas encaminhadas ao Serviço de Informação Profissional - SIP. (IEE: op. cit.: 13).

Quando identificamos os membros do Conselho Deliberante (sic) e Diretivo do CIEE - no triênio 1988/91 fica mais clara a origem dos fundamentos políticos expressos nos princípios anteriormente arrolados. São grandes corporações brasileiras que se associam para a difusão da doutrina do CIEE; na Presidência, a Alcântara Machado, Periscinoto Comunicações Ltda.; na vice-Presidência a Autolatina Comércio Negócios e Participação Ltda. Em outra vice-Presidência a DIG - Distribuidora Irmãos Guimarães de Títulos e Valores.

Do Conselho Diretor do CIEE fazem parte: Rádio Jovem Pan, Grupo Villares, ABCE - Associação Brasileira de Concessionárias de Energia Elétrica e a Rhodia S/A. Essas representações se completam com os integrantes do Conselho Fiscal da entidade: Grupo Ultra - Divisão Agro-Imobiliária e Lepel Indústria de Confecções Ltda, além de outras empresas interessadas nos estagiários do CIEE e que praticam a seleção dos considerados "mais adequados" às funções disponíveis. Se o estudante não se interessa pela oportunidade de estágio oferecida, os atendentes do CIEE buscam oferecer-lhe outra. Na opinião da coordenadora do CIEE de Ribeirão Preto, os estudantes manifestam seu interesse principal com relação aos salários oferecidos pelas empresas que abrem

oportunidade de estágio. Quanto à jornada de trabalho, exceto os bancos, não são respeitados os limites de quatro ou seis horas diárias.¹³

Segundo essa mesma supervisora, os estudantes têm uma conta corrente aberta em seu nome para receberem sua "bolsa-auxílio". O CIEE recebe do CESEC solicitação de estagiários, além de ofícios de prorrogação de estágios e comunicados de rescisão de contrato de estágio e alterações eventuais dos seus termos.

O CIEE identifica a empresa e o processo de seleção que a mesma põe em prática nos momentos de triagem, convocação e encaminhamento de estudantes. Por isso, ao aprovar o estudante para estágio, o Banco do Brasil encaminha-o para o CIEE, onde se efetiva a sua contratação e é definido o início desse trabalho remunerado. As empresas que recebem os estagiários são por lei "unidades concedentes de estágio". Também é da lei a exigência, junto ao CIEE, para que providencie um seguro contra acidentes pessoais a favor do estagiário, durante o seu transcurso. O "Manual do Estagiário" do CIEE contém, ainda, um alerta aos jovens estudantes que indicam o caráter precário do vínculo do jovem com as empresas: "Atenção, estágio não é emprego". E um catálogo de cursos profissionalizantes do 2o grau e superior descreve os cursos e as atividades que as instituições de ensino possibilitam que os estudantes realizem ao longo do seu curso e no desenvolvimento de sua carreira profissional.

Ao indagarmos sobre a razão do interesse das empresas de contratar os serviços do CIEE a resposta é imediata: "pela necessidade de redução de custos. Os estagiários vão para lá trabalhar sem encargos sociais para as empresas. Elas oferecem bolsa auxílio, ou alojamento, refeição e condução", mas estão isentas de toda responsabilidade previdenciária e securitária. Apesar de não ser o que a legislação do estágio propugna, as empresas pedem

¹³ A referida entrevista se realizou com a sra Nancy Neves, supervisora de estágio do CIEE-Ribeirão Preto, dia 17 de novembro de 1992. O CIEE foi reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura, com registro definitivo, como entidade de fins filantrópicos em 1974. Desde então a ele é permitida a sua caracterização como "instituição de âmbito nacional, de direito privado, apolítica, sem intuito lucrativo de fins filantrópicos e de utilidade pública federal, estadual e municipal...é uma instituição de caráter educativo, cultural, técnico e científico".

estagiários que já tenham experiência profissional anterior, o que é, em alguma medida, um contra-senso.

O CIEE é, também, "motivador dos contatos". Nessa motivação, o número de estagiários, assim como a remuneração, fica a critério das empresas, públicas ou privadas. O estágio tem que se realizar num período de quatro a seis horas diárias, desde que não envolva o horário de aulas, nem de provas. No entanto "esse último aspecto só as agências bancárias respeitam", pois, " as empresas privadas querem oito horas". De outra parte, apesar de o seguro de vida do estagiário ser obrigatório, as escolas onde eles estudam é que cobrem esse seguro. Não são, portanto, as empresas que cobrem esse capítulo da seguridade social. Por fim , um aspecto contraditório se destaca na prática de relacionamento entre empresas, escolas e o CIEE : "os estagiários não podem fazer horas extras, mas como a lei não fala em jornada de quatro ou seis horas, trabalhar oito horas não significa realizar horas extras".

Confrontarmos essas informações com as leis que regulam os estágios profissionalizantes, que são duas: a 5692/ 71 é que institui a profissionalização, que dá as diretrizes para as escolas profissionalizantes e extingue os antigos colégios industriais. E a lei 6494/77 que regulamenta a 5692. Esta segunda é base da política do CIEE, ou melhor, foi produzida para a expansão de agências intermediadoras de estágios profissionalizantes como o CIEE, pois, "dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo...". Ela define o perfil do jovem que deve se integrar à malha das estruturas de estágio profissionalizante: "alunos regularmente matriculados e que venham freqüentando, efetivamente, cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superior, profissionalizante de 2º Grau e Supletivo".¹⁴

¹⁴ Trata-se da Lei 5692/71 e da Lei 6494/77, subscritas por Ernesto Geisel e Ney Braga, respectivamente presidente da República e ministro da Educação, à época.

A associação do CIEE e o CESEC foi vista, pelas razões institucionais alinhadas, como extremamente positiva, já que o Banco do Brasil sempre ofereceu oportunidade de expansão das práticas de estágios propugnadas pela sua parceira. Um convênio nacional, firmado com o Banco do Brasil, o colocou como agente de integração, conforme o decreto 87497/82, que regulamenta a lei anterior, nos termos abaixo:

" I. considerando estágio curricular aquele que desenvolve "atividades de aprendizagem social (sic), profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino".¹⁵

O CIEE tem uma fonte de receita - a receita institucional, RI - um valor calculado sobre cada estagiário acolhido em cada empresa. Significa que cada empresa paga de RI um valor calculado segundo as regiões do país e segundo o agente contratante. Por exemplo, as empresas públicas e de economia mista pagam uma RI abaixo das empresas privadas. Dessa maneira, em São Paulo, no mês de novembro de 1992 - de 01 a 30- a RI por estagiário indicado era aproximadamente 1/2 salário mínimo mensal. E para as empresas privadas acrescia-se 40%, aproximadamente, a esse valor.

Na "Proposta de cooperação técnica para a implantação e manutenção de um programa de estágio de estudantes" encontramos o que o CIEE entende por benefícios do "Sistema CIEE de Estágio". Esses representam a possibilidade de participação de empresas, dele recebendo um benefício básico: I. " Aproveitamento da estrutura administrativa e/ou de Recursos Humanos já existentes [no CIEE], sem necessidade de se criar...outra estrutura interna para a absorção de estagiários, qualquer que seja o seu número...cabendo somente à

¹⁵ Decreto 87497/82 subscrito por João . Figueiredo e Ruben Ludwig, respectivamente presidente da República e ministro da Educação à época. Dada a dimensão nacional de ambos - do Banco do Brasil e do CIEE - o seu relacionamento cria o que esse último denomina "oportunidades de estágio" em nível nacional, apresentadas no mercado. E, por essa razão, o BB junto com a Caixa Econômica Federal tornaram-se seus maiores clientes.

Organização concedente do estágio a supervisão, o controle de frequência do estágio e a co-participação na elaboração dos programas de estágio".

Buscando despertar o interesse do empresariado para vinculá-lo ao CIEE, esse esclarece, ainda, que a empresa que a ele aderir terá como responsabilidade "o controle de frequência do estágio e a co-participação na elaboração dos programas de estágio". O significado desse convênio para a melhoria de produtividade das empresas é encontrado nos documentos de divulgação do CIEE: "dar vivência e experiência profissional ao grande e crescente contingente de estudantes, que concluem o seu curso sem um mínimo de experiência prática". Por fim, o CIEE cuida, também, para que a imagem da empresa seja sempre positiva: "junto à comunidade em geral, especialmente junto ao segmento Educacional". Do ponto de vista financeiro, o CIEE garante que o Sistema "concorre para reduzir o investimento de tempo, de meios de trabalho e de salários, a que está sujeita a sua Organização, quando contrata profissionais recém-formados, sem prática (sem estágio prévio)"; pois tudo que se refere à Previdência Social o CIEE se responsabiliza, e tudo que se refere à Seguridade Social as escolas garantem: aquelas às quais estão vinculados os alunos que vão estagiar.

As escolas, necessitando criar possibilidades de estágios profissionalizantes para os alunos de seus cursos, para atrair a clientela ávida por experiência profissional, para além da conquista do diploma de nível técnico ou superior fechando o circuito dos interesses dominantes, no processo de desenvolvimento dos estágios profissionalizantes do CIEE. Parafraseando Machado de Assis, os homens puseram e dispuseram: puseram, enquanto agentes empresariais do CIEE, de final da década de setenta e início de oitenta -e dispuseram, enquanto governos militares e o poder econômico.

Não se imagine o contrário: que os militares é que constituíram as doutrinas de estágio profissionalizante, sem ônus para as corporações patronais e com grande benefício para a educação profissionalizante massificada e privatizada que se generalizou àquela época. Aqueles governantes apenas regulamentaram os interesses desses setores dominantes

que fundamentariam, a médio prazo, práticas neoliberais de concepção de ensino e profissionalização.

Mas e agora? Será que o CIEE continua como agente desse sistema nos mesmos termos que o precedente? Sob algum aspecto sim: quando contribui para a realização da premissa básica da "sociabilidade capitalista", qual seja, a de manutenção da taxa média de lucro, expressa pelos interesses orgânicos de redução dos custos de gerência da força de trabalho, através da dispensa do vínculo empregatício de jovens que trabalham como adultos nessas empresas, mas sob vínculo precário.

De outro lado não, pois à época do regime militar os governos tinham a pretensão de envolver a juventude estudantil na política de desenvolvimento de uma cidadania absolutamente tutelada pelo Estado. Buscavam entusiasamá-la em seus dias de sombras.

O CIEE, agora, é uma instituição mediadora de relações capital/trabalho, numa sociedade que passa por uma crise estrutural, num período de recessão profunda. Nesse momento, os jovens que chegam a essa instituição não estão à procura de meios de ascensão social, através da associação da experiência pré-profissional, nesses estágios, a seus diplomas de curso técnico ou superior, como se verá adiante. Antes, buscam formas de se realizarem como força de trabalho, para serem retribuídos com salários. Mesmo que minguados.

Ao não se realizarem premissas pedagógicas que fundamentem o desenvolvimento da educação desinteressada, ou seja, voltada para a construção da cidadania sustentada na perspectiva do trabalho e não subordinada permanentemente às situações dadas pela mediação do mercado, o processo vai à deriva, do ponto de vista cultural e o processo de formação dos jovens para o trabalho deixa de indicar parâmetros de relações sociais de produção, emancipadas da lógica pragmática do capital.

Projetos e programas com "novos" horizontes

O CIEE, no biênio de 1990/1991, ampliou suas atividades contando com o apoio de inúmeras empresas a ele associadas. Nos interessa, de perto, alguns desses projetos, que exemplificam o papel desse Centro nos dias de hoje. O projeto "Profissão & Futuro", do biênio 1990/1991 associou essa Agência ao Citibank, que comemorou setenta e cinco anos de seu estabelecimento no Brasil. As idéias emergiram do CIEE e os recursos do Instituto Citibank.

O objetivo principal desse programa foi "levar orientação e informação profissional a estudantes de 1^o e 2^o graus, das redes públicas e particular de ensino e a orientadores educacionais das escolas". Esse projeto aglutinava três programas distintos:

1. Oficinas de informação para o trabalho, onde se realizam "dinâmicas de grupo e trabalhos individuais que possibilitam aos participantes tomar conhecimento das variáveis que interferem no processo de escolha da futura profissão";

2. encontros de estudantes com profissionais "onde os participantes travam contatos diretos com profissionais de diversas áreas, que falam sobre o dia-a-dia de seu trabalho e respondem perguntas sobre o que é, o que exige e o que oferece cada profissão";

3. encontros de educadores: onde se realiza o "intercâmbio de informações entre as instituições de ensino, além de discutir técnicas e conceitos de orientação e informação profissional";

4. programa de aperfeiçoamento em orientação profissional: no qual se pretende "aprimorar técnicos e aperfeiçoar os trabalhos desenvolvidos para os programas de orientação profissional realizados com jovens em fase de escolha de carreira".¹⁶

Com esses projetos o CIEE ultrapassa o horizonte corporativista moldado e modulado na conjuntura militar dos anos sessenta e setenta, e avança numa articulação também nitidamente corporativista, mas agora moderna, com empresas monopolistas ou

¹⁶ Citado do "Relatório de Atividades 1990/1991. São Paulo, CIEE, página 08.

suas subsidiárias. Em números, isso significa ter atendido no biênio de 1990/91 oito mil pessoas em seus serviços diretos de orientação profissional, mais de duzentos e vinte e cinco mil estudantes estagiários das unidades vinculadas ao CIEE, mais de cinquenta e quatro mil cadastrados e mais de 24 mil colocados.

Destes últimos, 2554 foram cadastrados em Ribeirão Preto e 404 colocados. No Banco do Brasil, junto ao CESEC, encontram-se, aproximadamente, metade dos colocados e, destes, aproximadamente cem jovens com idade até 25 anos. Essas foram as razões que nos levaram ao encontro de parcela desses jovens, para com ele refletirmos sobre a sua formação profissional e a consciência que possuem desse processo geral, que se constitui de práticas bancárias rotineiras, cuja sistemática é dada pela processo imediato de trabalho, sem qualquer mediação teórico-pedagógica.

Os estagiários e a formação interessada

Os estagiários constituem um grupo de jovens, como os demais grupos estudados. São, no entanto, originários das classes subalternas e das classes médias, dado que muitos dos entrevistados declararam terem migrado de outras cidades, ou estados e se encontrarem em universidade privada, custeada por sua família. Esses migrantes privilegiados moram em residência distante de sua cidade natal, o que eleva as despesas de custeio do seu processo de formação acadêmica.

No período de estagiários em empresas, esses jovens não recebem formação metódica, como pudemos reconhecer em suas narrativas exemplares e, essa não-formação associada a autonomia perante as necessidades básicas de sobrevivência permitiram evidenciar o caráter transitório e até frágil do processo de sua formação profissional.

Os estagiários da unidade do CESEC de Ribeirão Preto sabem que se encontram envolvidos em atividades relacionadas ao exercício imediato da profissão de bancários,

distinto do processo de profissionalização da categoria. O que de lá estrarão "depende do estagiário...você pode se especializar em aplicações financeiras...juros, investimento...no meu ramo que é administração é uma boa".¹⁷

O "ramo" a que o estagiário se refere é o universo de sua formação universitária, a partir da qual definirá a sua perspectiva profissional. No entanto, como estagiário, a tarefa principal do entrevistado era de digitador, cujo treinamento é realizado, no local de trabalho, em "um, dois, três dias, rapidinho...para logo ir trabalhar".

Há outra possibilidade de estágio como foi identificada por uma estagiária do Setor de Telecomunicação. Essa é dada pela necessidade de se realizar tarefas de transmissão de informações para a rede bancária da área de abrangência do CESEC de Ribeirão Preto. A chefia da unidade do BB que a integrou, deslocou-a para a função de telefonista e, por isso: "cada uma, num dia ficava como telefonista".

Se para eles e elas a empresa é um espaço onde se realizam tarefas, ao longo de uma jornada de trabalho discreta, a sociedade se apresentam como "aquele movimento de pessoas, para trabalhar, levando sua vida, [que] vivem num mesmo local, geram alguma coisa", ou como "um determinado grupo que tem os mesmos princípios, os mesmos ideais para chegar a um objetivo".

Nesse horizonte, em que se manifesta a sua consciência imediata, prática, a estagiária reelabora o significado de empresa, considerando-a para além de locus físico no qual se processa o estágio: "de vez em quando é um suporte financeiro da sociedade. Ou seja, a sociedade "depende das empresas e as empresas dependem da sociedade". Um terceiro define o local onde se processa o estágio como "um setor do comércio onde cada indivíduo aplica seus conhecimentos conforme a área em que trabalha".

Outro, se surpreende com a articulação do conteúdo dos termos da instituição CIEE: "é uma...sabe que eu nunca parei para pensar. Eu estou fazendo Administração de Empresa e não pensei...estou na quinta etapa do curso e não parei para pensar...você

¹⁷ Todas as citações se referem às entrevistas de campo realizadas ao longo do ano de 1991.

acredita nisso?". O mesmo, após se refazer da percepção dos limites de sua própria consciência ensaia: "mas, é um montante de pessoas reunidas, sob uma chefia, chefias, vários setores, com objetivos comuns...dos quais pode ser prestação de serviços, ou mesmo...produção de bens, pode ser de outros setores, secundário...tem várias categorias de empresas".

Outro entrevistados se detiveram sobre a questão, por nós apresentada, evidenciando obstáculos à compreensão das relações sociais presentes: "tenho uma certa dificuldade de falar coisas que não são do dia-a-dia...sociedade é o ambiente que nós convivemos, eu imagino que...é difícil colocar as palavras".

A forma de dúvida e preconceitos sobre a existência imediata, cotidiana é uma das referências apresentadas pela estudante que se profissionaliza: "é um grupo de pessoas que, talvez por serem obrigadas a conviver juntas...que deveria ser sem distinção de raças...a sociedade...não anda caminhando bem não...você vê tanto egoísmo por parte dos outros, as pessoas não se sentem felizes em acordar e ver os vizinhos do lado delas!".

Emprego, empresa e sociedade se associam e indetificam numa mesma mediação, das relações sociais. Emprego é "a primeira necessidade de um país [pois] sem emprego não existe país não existe sociedade, nem empresa". Ou, é um aspecto genérico num processo produtivo identificado como peculiar ao sistema capitalista : "é o que cada indivíduo precisa, por que nosso país é um país capitalista e inflacionário e todos precisam de um salário para se manter". Emprego aparece no processo de formação cultural dos jovens, também, como sendo a possibilidade de cada indivíduo revelar suas capacidades pessoais enquanto força de trabalho, cujos atributos devem ser evidenciados cotidianamente, sem o que o empregado se desqualifica, na medida em que se reconhece que significa: "você ter que expor o que você sabe, você vai trabalhar para uma pessoa...muita gente confunde emprego com salário, as pessoas não procuram emprego, procuram salário e não é por aí. Você tem que expor o que você conhece, você está bem numa empresa, você está fazendo o que você sabe, o que você gosta, tem que procurar

melhorar. Se você está dando muito lucro para a firma, você acha que o cara, o patrão não vai perceber, que ele não vai te recompensar? Tem empregado que não dá lucro para as firmas...eu conhece gente que vai trabalhar, mas que não quer melhorar...ele faz o serviço dele, mas será que está sendo vantagem o empregador ficar com aquele funcionário?". Para essa estagiária "a pessoa tem que ter um senso, mais cedo ou mais tarde" para ser reconhecida, embora considere "muito difícil mesmo a pessoa ser reconhecida", pois "a sociedade exige que você tenha um emprego, que faça parte do sistema...é algo que deveria contribuir para a satisfação pessoal, mas não acontece!".

Trabalho, "num país como o Brasil, a primeira coisa que é, é sobrevivência; depois vem ideal de vida.". Com essa afirmação se insere nas reflexões propostas novo estagiário: "é o ramo em que a gente busca se comunicar com outras pessoas, realizar nossos ideais e acima de tudo satisfação própria". Trabalho, "é difícil responder...é o que eu te falo, eu não consigo falar assim!". Um dos traços comum às entrevistas dos estagiários do CESEC foi o tom exclamativo das afirmações, revelando, no nosso entender, a fragilidade dos conteúdos técnicos em que se assenta o convênio estudado.

As manifestações singulares da consciência prática dos jovens evidenciou conteúdos distintos à questão levantada sobre o caráter da solidariedade profissional. Para eles é "não ocorrer disputa dentro da empresa"; é "o companheirismo" que deriva desse reconhecimento, a "ajuda muito mais que a disputa no local de trabalho". O significado presente da solidariedade dos jovens estagiários emergiu nos moldes durkheimiano, como sendo funcional, no contexto da divisão técnica do trabalho: "cada um precisa desempenhar um cargo depois de formado para se sustentar e cada um precisa do próximo para a mesma coisa", ou como *generalização da especialização* adquirida a outros: "é ajudar o pessoal novo que entra no trabalho e tem dificuldade...como na faculdade, a gente entra, tem dificuldade em alguma matéria, está fazendo algum curso profissionalizante, tem que ajudar..."

Mas, os jovens que reconhecem a solidariedade como um aspecto presente, no momento da sua inserção nas relações sociais de produção, acreditam existir uma contradição nessa prática, pois "está certo que você vai arrumar mais um concorrente..." Por isso, a solidariedade torna-se "uma coisa que numa empresa estatal pode existir, mas no caso de uma empresa privada: pensa bem, o teu chefe sabe que você se mostrar muito capaz, ele pode perder o emprego para o imediato dele...por isso é muito relativa!".

A concepção de potencialidade individual, que emerge fora das relações imediatas de produção, é a de lutar pela vida como sendo: "estudar para poder enfrentar esse mundo, tentar conseguir o que você quer para você mesmo", ou como "os objetivos primordiais que nós buscamos...felicidade e, um dia melhor para mim...situação salarial, amizades".

Estimulados para se verem como jovens em processo de formação, os estagiários passaram a se expressar mais livremente. Para eles, os jovens devem ter: "primeiro um ideal político, a vontade de mudar...essa situação depois do *impeachment*...poder trabalhar estudar, aproveitar muito o que pode agora, porque as coisas não estão muito boas...e seguir uma carreira". Mas não é o caso de só pensar em trabalhar: "também não é só ficar nessas coisas de trabalho, não. É também divertir, passear, sair...mas também não esquecendo das obrigações...a gente tem que pensar muito nas obrigações...não vai mudar o mundo, mas pelo menos tentar mudar o seu caminho para, no futuro, a gente ter as coisas mais certas. Porque, hoje, a gente não pode contar com muita coisa".

Ser jovem é uma questão de consciência, no sentido genérico do termo: "é um estado de espírito, antes de mais nada, porque, de repente, tem pessoas que têm vinte anos e estão mais envelhecidas que outros que têm setenta, oitenta...muitas vezes os jovens são mais de vagar...o meio em que o jovem vive, fala muita gíria, vai atrofiando o raciocínio, ele vai saber muito tarde o que ele quer".

Mas, essa forma genérica inicial de se conceber a condição jovem vai ganhar novos contornos, políticos e culturais, na medida em que o jovem prossegue se expressando: "a gíria bloqueia o raciocínio, nossa! Porque jovem, geralmente tem facilidade de se comunicar

com jovens. Seria muito mais fácil de expor as idéias. Mas, como a gente está...a giria vai limintando o relacionamento. Mas, ser jovem, é uma disposição que começa logo depois da infância. Quando acaba, não tenho idéia. O primeiro sintoma da juventude é você querer sair à noite, sem avisar para onde você vai", quando passa a julgar que "voitar à meia noite é ruim".

Um jovem estagiário, entrevistado, se destacou dentre os demais do grupo pela sua rebeldia para com o processo político, conduzido pelas classes governantes: "mas o jovem tem que parar de ser comprado, de entrar no sistema do jeito que está. Parar de ir pra boate, usar droga ...esquecer de tudo. Isso é entrar no sistema que eles fizeram para a gente. Eles não aguentam a sociedade que eles tem e a gente está entrando...eles, principalmente a classe que governa esse país, o empresariado, que cada vez mais quer que a gente fique cada vez mais burro, cada vez mais bitolado no sistema. É Maradona...o esporte, a maneira que ele é colocado, com o ufanismo com que ele é posto na cabeça do povo...não tem beleza nenhuma, num país que morre gente de fome. Estar falando de jogador de futebol, que fulano está na Itália ganhando bilhão...não é por aí".

Essa herança é rejeitada pelo jovem que não aceita o horizonte cultural das classes governantes: "está muito ruim, se a gente não fizer alguma coisa para mudar, não vai ter condição de viver não...vai chegar o momento em que não adianta você ter as coisas. Vai estar uma desgraça tão grande, que você não vai ter mais paz. Como você pode ter paz, andando na rua e ver criança pedindo esmoia, fuçando lata de lixo? Não adianta estar bom só para mim, não adianta eu conseguir me formar na UNAERP [Universidade de Ribeirão Preto - privada] pagando...quando 98% da população nunca vai ter acesso à universidade. Eles não podem fazer isso, não está certo isso...não é por aí não, tem que fazer algo para mudar e eu...se bobear estou junto! O que é que pode pensar uma criança que viveu na rua, passou fome a vida inteira? Um absurdo a prostituição infantil, também: o que é isso? É um absurdo que eu folhei inclusive num livro. E a igreja, onde está essa igreja que tanto fala, que poderia ajudar muito, que poderia fazer muita coisa...e quer ter os jovens perto dela. É

isso que eu não entendo...e o governo é conivente com tudo...todos nós temos uma política de vida, porque vivemos numa sociedade, como se pode explicar a fortuna de [aqui ele cita nomes de políticos de carreira] . Pra que isso? O Brasil tem que mudar, senão não tem jeito não...porque falta serem unidos...aqui não, aqui é tudo <<amigo pra caramba: amigão!>>, abraça e beija, mas na hora do vamos ver, não vai fazer nada para ninguém".

Sete estagiários entrevistados estavam se desligando do convênio CIEE - Banco do Brasil e sendo contratados por uma empresa tercerizada de prestação de serviços - a Global. Com esse novo vínculo os estagiários deixaram para trás benefícios adicionais, como o vale-refeição, passando a receber um salário fixo e adicional-noturno. A remuneração nessa nova empresa é variável segundo um número de toques de teclado do computador, realizados para registro de documentos, a partir do que o jovem estima a sua produtividade-individual. Por essa empresa os jovens tem horário de entrada, mas não de saída, havendo dias em que trabalhavam oito horas no Banco. O número de toques indica, também, um crédito ou débito de horas trabalhadas.

Questão metodológica: A emancipação das classes trabalhadoras não é uma questão de qualidade técnica operacional

Ao tratarmos da questão da emancipação das classes trabalhadoras situamo-nos perante uma questão política-cultural. Toda a discussão em torno da formação técnica e científica instrumental para a integração dos educandos no mercado local de trabalho, com vistas a imprimir maior qualidade ao processo produtivo, em busca da utópica qualidade total, dá-se no horizonte de consciência real das classes dominantes, articuladoras dos interesses do capital transnacional e seus associados locais. Nesse contexto, para além do fato de a força de trabalho ter sido apropriada privadamente - e realmente - pelas forças do capital, essas últimas pretendem que o conteúdo de sua reprodução seja privatizado, como já o dissemos, através da associação de empresas produtivas de bens de consumo e

serviços, como o SENAI e o CIEE, entre outras agências gerenciadoras de processos profissionalizantes.

Mas o ímpeto capitalista neoliberal não se detém aí; o projeto ideológico de formação de "novas classes trabalhadoras" se expande por outros caminhos, como são as propostas de parcerias entre universidades públicas e empresas privadas, as chamadas empresas juniores vinculadas aos cursos de graduação em Economia, como em Administração de Empresa, ou Administração Pública, entre outros.

Essas são evidências que impõem considerar a necessidade de se identificar novas mediações histórico-concretas, que permitam refletir sobre as atuais práticas organizadas, voltadas à emancipação das classes trabalhadoras, no sentido de permitir-lhes reapropriar o desapropriado, iniciando por refletir no horizonte político dessas classes qual o caráter político e ideológico desse processo de formação para a modernidade, pensado pelas classes dominantes.

Uma das mediações é o reconhecimento da linguagem como consciência prática, implicando a necessidade de criação de veículos de comunicação de massa e democráticos para que as classes trabalhadoras expressem, através de seus intelectuais, suas alternativas de transformação da sociedade na perspectiva de sua emancipação.

Os movimentos de massa são outra mediação, que ultrapassam práticas corporativas sindicais e parlamentares. Esses empunham frequentemente bandeiras de luta que apontam para a necessidade de transformação das relações de poder em nossa sociedade, por vezes elevando-se do plano abstrato para o das definições concretas de transformações. E dentre esses movimentos se fazem presentes os de jovens estudantes - secundaristas e universitários - os de jovens comprometidos com movimentos ecológicos, os de jovens comprometidos com doutrinas filosóficas democráticas de afirmação da igualdade entre as raças, entre os sexos e entre os povos.

Resta observar ainda que nossa pesquisa indica que as organizações empresariais e as distintas formas de gestão da força de trabalho e de seu processo de formação técnica

ainda não são objeto da atenção política dos movimentos e corporações que integram jovens trabalhadores. E, enquanto fluem em liberdade, transformam-se numa velocidade muito maior do que as estruturas de formação profissional existentes no país e até no interior dessas mesmas empresas. Vale lembrar que o Centro de Formação Profissional como unidade integrante da Autolatina, pertenceu à empresa alemã Volkswagen, por aproximadamente quinze anos e volta a ela após a dissolução da Autolatina, no ano de 1995.

Embora o processo de formação seja definido levando-se em conta estratégias empresariais, verifica-se que, em nosso país, as agências formadoras guardam autonomia de decisão perante as políticas empresariais presentes; por algumas razões, dentre elas o fato de a formação profissional não ser aspecto prioritário dessas estratégias empresariais, mesmo no contexto das políticas de qualidade. Porque se o fossem ocorreria a reestruturação profunda de agências formadoras como o SENAI, CIEE e secundariamente os centros de formação profissionais, como o existente na Volkswagen e outras empresas já citadas. Algumas modernizações ocorrem por certo, como a apontada por Mehedeff (1994), que afirmou "o SENAI, nos últimos cinco anos tem passado por reformulações e questionamentos internos. Um dos questionamentos mais sérios é o seguinte: até agora estivemos trabalhando com alunos, de uma escolaridade determinada, mas existe um outro contingente que ainda não atingimos. Precisamos enfrentar o problema da nova segmentação de mercado, pois pode estar sendo aprofundada a divisão entre os jovens que terão possibilidade de se integrarem à modernidade e aqueles que serão excluídos... assim, além da formação profissional é preciso trabalhar na área da assistência técnica, da transferência de tecnologia e da informação tecnológica". E conclui que para tanto, torna-se "necessária a presença de quadros universitários nas empresas e nos centros tecnológicos, capazes de reformular os cursos de aprendizagem do SENAI, para que voltem a ter a

importância que tiveram nos anos 40". A generalidade das afirmações desse técnico, indica a profundidade do questionamento.¹⁸

Essa dissociação acaba indicando que essas políticas empresariais recobrem-se de duplo sentido dominante, dados pela urgência de redução dos custos de produção de mercadorias e serviços e pela redução do próprio contingente qualificado da força de trabalho empregada, no quadro das técnicas de gestão modernas. (Guimarães, 1994).¹⁹

Com isso a formação profissional, por mais sofisticada que seja, quando financiada e levada com exclusividade pelas classes dominantes, seja no contexto da iniciativa privada, ou contando com fundos públicos governamentais, pouco representa para a valorização da força de trabalho e, em particular, das novas gerações de trabalhadores. Se essa formação, de um lado, agrega valor à força de trabalho, de outro lado, não ultrapassa o horizonte do seu perfil técnico-operacional, não significando emancipação cultural e política do ponto de vistas dessas classes subalternas. Isso porque as políticas de formação profissional não

¹⁸Mehedeff, Nassim (1994)"Debate". In:Ferreti e outros (org)Tecnologia, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.Petrópolis. Vozes, pp. 141/142.Essas afirmações foram feitas no contexto de um debate sobre demandas por recursos humanos e mudanças organizacionais. na qualidade de chefe de Assessoria de Planejamento Estratégico Nacional do SENAI.

¹⁹ Esse debate vem sendo realizado na *Tennessee Technological University*, nos Estados Unidos da América, com apoio de empresas do porte da IBM e Dupont, num centro de pesquisa presidido por Tor Guimarães, que relatou sinteticamente sua experiência em matéria no Jornal "A Gazeta Mercantil". São Paulo, 15 de dezembro de 1994, página, 36, onde afirmou: "os gurus da administração precisam terminar com esta briga pública em termos de conceitos de gestão empresarial porque ela, na prática, não favorece em nada o empresário. Metodologias como a reengenharia de processos empresariais (Business Process Reengineering), programas de qualidade total (TQM - Total Quality Management) ou Desenvolvimento Organizacional (Organizational Learning) são todas alternativas, que integradas podem render bons resultados às empresas". Aqui se evidencia um aspecto interessante da gestão empresarial, onde se insere a gestão dos chamados RH - Recursos Humanos - e, por decorrência do processo de formação profissional. Essa gestão é formal e não transformadora, pois não trabalha conteúdos sociais e políticos externos ao processo imediato de gerência, daí a advertência para a improdutividade das "brigas" entre os "gurus" da administração contemporânea. E se esse raciocínio procede, a tentativa de apropriação provada dos saberes produtivos dos trabalhadores através de seu envolvimento nas estruturas de gestão e co-gestão da produção é também formal e não real. Por isso sempre prevalece a discussão dos custos da gestão da força de trabalho e não a o conteúdo político-cultural da participação dos trabalhadores assalariados no processo produtivo.

operam um salto qualitativo no interior das relações sociais de produção no país, se levadas a cabo sob a responsabilidade exclusiva das classes dominantes.

Parte III - Luta¹

"Esse quietismo é, hoje,
simplesmente um crime".

Adam Schaff

Capítulo IV - O caráter presente da exclusão

O caráter presente da exclusão - o congresso dos menores bancários - a crise da carreira profissional: uma discussão que falta - políticas de formação e políticas de emprego - um aspecto internacional da crise de formação profissional.

O caráter presente da exclusão

O aspecto teórico e prática que nos motivou discutir as agências profissionalizante aqui analisadas diz respeito à concepção do processo de formação profissional e da formação da consciência dos jovens, como expressão de relações sociais de produção. Dessa referência teórica resulta uma nova questão: se os princípios educativos das agências profissionalizantes emanam de articulações políticas patronais, derivadas de estratégias empresariais junto aos Poderes Públicos que regulamentam, por sua vez, o processo de formação profissional das classes trabalhadoras do país, terão os sindicatos que as representam atuação nesse processo de formação das novas gerações de trabalhadores? E, além disso, essa atuação será no sentido de emancipação dos trabalhadores do processo de dominação exercido pelo capital?

Gramsci destacou há tempos que os fundamentos pedagógicos da escola básica devem ser "a noção de ciência e os direitos e deveres dos cidadãos" [Q. 4, p. 498] . Sem

¹ A luta, no contexto teórico marxiano é a mediação teórica e histórica que permite o distanciamento da prática intelectual especulativa, como Marx e Engels()o afirmaram em "A Ideologia Alemã". Em Gramsci a luta se apresenta como movimento contraditório pelo "desenvolvimento da parte formal e ...pressões de massa pela parte substancial como ações e reações recíprocas como iniciativas <<preventivas>> antes que um fenômeno se manifeste perigosamente e com repressão quando [aquelas iniciativas] faltaram ou foram tardias e ineficazes". (Gramsci, op. cit., Q. XIII:1638).

essa dupla dimensão do aprendizado não há escola que forme a primeira infância. Da mesma maneira não haverá fundamentação sólida para que adolescentes integrem novos saberes adquiridos sobre ciência, arte, cultura, história, entre outros, para alicerçarem sua futura formação profissional. A questão teórica preliminar do processo de formação é, portanto, político-filosófica.

A ciência e a vida, nessa concepção ideológica constituem mediações para a superação da representação mágica do mundo infantil, enquanto as noções de direitos dos cidadãos operam a integração dos adolescentes à sociedade de todos os homens. Sem a formação científica do adolescente o trânsito da infância para a adolescência e para a juventude dar-se-á sob critérios positivistas, ou místicos religiosos, de imposição de leis transcendentais à vida humana. Sem a formação dos adolescentes para a cidadania, a sociedade humana torna-se um mundo a eles estranho, uma "sociedade dos outros", impositiva.

As noções de leis naturais e de ação transformadora do trabalho dos homens sobre a natureza e sobre as próprias relações sociais, que os caracterizam devem ser transmitidas, ou deveriam ser, na perspectiva das classes constituídas para o trabalho assalariado. Para que o conhecimento técnico operativo transferido aos adolescentes e jovens seja reconhecido em sua origem histórica universal.

No entanto, se o ensino profissionalizante é dado na perspectiva das classes dominantes, proprietárias dos meios de produção, como sendo essas a fonte originária dos saberes, as instituições formadoras das novas gerações de profissionais, se apresentam como portadoras de um saber cuja decisão de socializá-lo é privada e institucional.

Se o ensino profissionalizante for dissociado do estudo da formação social dentro da qual as forças produtivas se articulam, em particular a força do trabalho, para realizar o processo social de produção de riquezas, o conteúdo das tarefas ensinadas se apresentará como derivado, exclusivamente, das instituições financiadoras e organizadoras do processo de profissionalização. Quando essas instituições são empresas produtivas - de capital público ou privado - o conteúdo da profissionalização emergirá como aspecto determinado das estratégias empresariais, concebidas pelas suas gerências financeiras e de produção. Neste caso, a possibilidade de formação profissional não será apresentada à sociedade, como produto do desenvolvimento coletivo das forças produtivas, e sim da potencialidade do capital.

Em ambos os casos, o processo de formação profissional dissocia a prática do aprendizado da praxis coletiva, entendida como "atividade humana sensível" como Karl Marx evidenciou na primeira tese sobre Feuerbach. (Marx, 1984:11). Em consequência, esse processo acaba por contrapor a história de uma dada formação social à divisão do

trabalho, que é apresentada como natural às relações capitalistas de produção. De outro lado, se as empresas patrocinadoras de processos de aprendizagem profissional são economicamente poderosas, o processo de formação profissional tem perspectiva de perdurar. Se não, o aprendizado se revestirá de um caráter precário e eventual. Além de natural, o processo de formação aparece como prática eventual, não articulando sua dimensão histórica ao tempo presente. Registra-se, em consequência, no nível da consciência individual, como vimos, a rejeição - ou não identificação - do caráter histórico do processo de formação cultural dos adolescentes e jovens.

Resta aos jovens, como alternativa se representarem perante a sociedade enquanto grupo dissociado da mediação histórica do trabalho produtivo, o que os torna estranhos às classes trabalhadoras.

Em segundo lugar, a perda da dimensão da historicidade da sua formação cultural que se realiza pela dissociação do processo de formação profissional do processo de formação cultural dos aprendizes, treinandos, formandos e estagiários leva-os ao conformismo ou à aceitação passiva da ideologia da modernidade. Essa condição os incapacita de articular saber técnico com a ideologias correspondentes a esses saberes e a sua situação de classe.

A dissolução da cultura como referência concreta do processo de formação profissional impede aos indivíduos compreenderem sua história pessoal e presente. Ou, ao menos, que reflitam ou projetem nesse tempo sua existência passada, cotidiana e futura. Nesse momento, individualidade e pessoa se dissociam.

As pessoas jovens podem se encontrar presentemente integradas a instituições voltadas à sua educação e profissionalização, o que não significa que tal implique em expansão de sua individualidade. A individualidade, como expressão da dimensão humana torna-se cada vez mais circunscrita ao tempo presente. E, esse processo é histórico, como o adverte Adam Schaff : "a diferença...está em que enquanto a primeira revolução [industrial] conduziu a diversas facilidades e a um incremento no rendimento do trabalho humano, a segunda,...aspira à eliminação total deste".(Schaff, 1990:22).

Um dos aspectos que permite compreender a tese de Schaff é o registro, nos países do hemisfério Norte, do desemprego estrutural que se difunde como fenômeno dominante, cuja aparência é a redução das possibilidades imediatas de incorporação das novas gerações de trabalhadores perante a expansão da produtividade. Um dado indicativo da grandeza desse fenômeno é a previsão do governo dos Estados Unidos da América de "eliminação de 35 milhões de empregos até o final do século, em consequência da automação". E, dessa forma, políticas governamentais gestadas a partir da ideologia do *welfare states* devem, ainda segundo Schaff ser superadas, visto que: "o problema de dezenas de milhões de

peças estruturalmente desempregadas na Europa e de centenas de milhões de pessoas estruturalmente desempregadas em todo mundo... não pode ser resolvido pelo auxílio-desemprego. Isso, vale sobretudo para os jovens, aos quais a nova tendência tecnológica privará da oportunidade de trabalho, no sentido tradicional da palavra, desde sua vida produtiva". (Schaff, op. cit.:29. O grifo é nosso)

Estrategicamente se coloca a questão: à custa de quem deve ser feita esta nova distribuição? E a resposta vem de pronto: às custas da futura geração de trabalhadores - dos jovens - se nenhuma política for concebida para atuar sobre o desenvolvimento desse processo.

Surge, como alternativa, à essa crise, a formação para o trabalho não remunerado, para além da qualificação profissional voltada ao trabalho assalariado. Heinz(1987) e De Bal(1987) já tematizaram sobre vários aspectos da extensão do tempo de formação, em termos não remunerados, como um meio de retardar o ingresso das novas gerações no mercado de trabalho.²

Pode parecer absurdo, à primeira vista, a exigência de uma discussão política em torno de formação para o trabalho não-remunerado, que se realiza externamente ao mercado formal de trabalho, num país cujo salário mínimo é um dos mais baixos do mundo. Mas como não se trata, a nosso ver, de buscarmos saídas para a atual crise, apenas no universo das relações de mercado; tais como elas se configuram, é possível projetar políticas de formação de jovens para o trabalho, para além do universo profissionais instalado. Exatamente para que eles se capacitem para o enfrentamento da precariedade dos vínculos que os envolvem predominantemente. E mais: quando nos referimos à formação dos jovens como processo que deve ser predominantemente cultural estamos diante de questões e desafios que se referem à condição subjetiva de existência desses jovens, ao que Schaff denomina "sentido da vida" e ao que Burawoy define com "subjetividade de base". Ao que Gramsci trata como manifestações culturais das classes subalternas. Falamos da formação como necessidade de intervenção da sociedade civil sobre a exploração do trabalho de adolescentes sob formas inquestionavelmente penosas. Ao caráter histórico e cultural do processo de expropriação das capacidades produtivas das novas gerações, dos jovens.

Ao perguntarmos qual é a mais capacitada classe social ou setor de classe, para atuar nesse contexto sabemos que a resposta se apresenta como um desafio político para as classes subalternas e suas representações políticas, corporativas, partidárias e as existentes

² Trata-se de Heinz, Walter R.(1987) "The transition from School to Work in Crisis: coping with threatening Unemployment". In: Journal of Adolescent Research, vol. 2, n. 2, pp. 127 - 141. E de De Bal, Marcel Bolle(1987) "Aspirations au Travail et Experience du Chomage: crise, deliance et paradoxes". In: Revue Suisse du Sociologie, n 1, pp. 63 - 83.

nos movimentos populares. Como esse processo é representado por jovens vinculados ao movimento sindical dos trabalhadores bancários é o que se verá.

O movimento dos menores bancários

Os menores aprendizes de serviços gerais ingressavam no Banco com uma idade mínima de treze anos e seis meses, através de uma seleção pública por agência, era considerado um funcionário do Banco, tinha as garantias dos demais funcionários, através de um contrato firmado até os seus dezessete anos e dez meses. Após esse período ele já era considerado funcionário do Banco, ingressando na categoria no seu escalão de base. Tempos depois essa garantia de emprego foi retirada, o que motivou a expansão do movimento. Esse cresceu e ganhou dimensão de massa, a partir de 1989, quando os "jovens do Banco do Brasil perderam direito de prestar concurso interno".³

Desde o início a mobilização não se restringiu ao estado de São Paulo. Após fevereiro de 1989 os jovens líderes promoveram a sua expansão, no nível nacional, logrando realizar uma política de comunicação entre os jovens que ia além da capacidade de coordenação das direções sindicais. Era, assim, uma das organizações de base mais fortes da categoria vinculada ao BB, pois, no interior do estado de São Paulo havia representações correndo paralelo às estruturas sindicais.

Segundo esses jovens, o movimento dos menores ultrapassou a dimensão do movimento sindical de trabalhadores porque sua bandeira era unificada. A idéia de se reconquistar o concurso interno permitia que as suas lideranças deixassem para segundo plano as disputas político-ideológicas, presentes nos sindicatos e nas centrais sindicais.

As preocupações do movimento era a garantia de emprego dos menores, era a relação desses menores com os trabalhadores de uma empresa estatal forte, como era o Banco do Brasil. Visavam integrar menores com maior nível de carência dado que registravam um perfil de classe média baixa entre aqueles que ingressavam nesse processo de aprendizado. Achavam importante expandir "o papel social da carreira e do Banco do Brasil".

O maior problema identificado pelo movimento era o desrespeito pela carreira dos menores. As gerências das unidades bancárias ao sentirem a falta de empregados permanentes para o desempenho de funções básicas, destacavam os então menores para atividades não previstas no projeto de aprendizado proposto. Por exemplo, "era proibido

³As referências são de jovens egressos desse processo de aprendizado, hoje integrantes do movimento sindical estadual, com base do Banco do Brasil.

mexer com o Telex" mas os menores eram destacados para essa atividade. Disso decorreu que "nas agências, o maior número de operadores de Telex era menores: de mil operadores de Telex, cerca de 600, 700 eram menores". Nas greves dos bancários, os menores eram obrigados a trabalhar, em decorrência das pressões das gerências. E "os menores bancavam a greve, para não terem o risco de perderem o emprego".

Quando foi criada a carreira para os menores, o objetivo era integrar adolescentes e jovens das unidades da FEBEM, ou seja, os chamados "menores carentes". Ao invés disso, ingressaram nas unidades bancárias os "menores parentes...sobrinhos dos gerentes, dos supervisores, que às vezes não tinham as melhores notas...e que entravam". Esse era um dos dramas do movimento dos jovens: ao mesmo tempo que defendiam a permanência dos concursos internos, sabiam que isso iria beneficiar o apaniguamento realizado pelas direções das unidades da empresa.

Em tese, o Banco, quando tinha em vista uma seleção de menores, iniciava por informar os colégios da região onde se localizavam as agências. Os colégios indicavam os melhores alunos que iam à agência, onde realizavam entrevistas com as chefias locais. Os critérios de seleção visíveis eram "um nível cultural elevado e uma boa nota na carteirinha escolar". Além disso, era dada preferência para arrimo de família. Mas o BB que era considerado pelas gerências como uma boa "escola" profissionalizante, no contexto geral das ofertas de emprego no País, tornava-se alvo de suas motivações pessoais de lá integrarem seus decendentes.

A militância jovem mantém na memória o movimento dos menores: "eram jovens que estavam com ideais de mudarem o mundo, ajudar a sociedade de uma maneira geral", existindo algumas diferenças. "As mulheres era minoria, apesar de algumas serem lideranças", pois, muitas jovens não iam à reunião por resistência dos familiares ou dos namorados.

Os pais preferiam também não indicar filhas para o aprendizado bancário, e sim os filhos, salvo quando essas eram arrimo de família. No movimento, a minoria feminina foi chamada de "menoras", a partir de 1984, quando puderam disputar essas vagas que eram exclusivas de adolescentes do sexo masculino.

Na memória dos jovens militantes está a dificuldade do ingresso no movimento sindical. Para o então menor se sindicalizar havia que superar as barreiras familiares. Quando os adolescentes e jovens eram contactados pelo movimento, seus familiares procuravam as famílias das lideranças já sindicalizadas, para saber das razões desses e de outros apelos políticos.

E foram as jovens as que identificavam nesse processo práticas opressivas, decorrentes de valores culturais conservadores: "as mulheres têm mais sensibilidade para sentir as questões do movimento".

Nos momentos de mobilização sindical da categoria, havia as adesões ativas ou passivas dos menores às posições das gerências, que decorriam, segundo os jovens entrevistados, principalmente, da pressão das gerências sobre eles. Mas houve, também, resistência no interior do próprio movimento dos menores: "nós perdemos votação de adesão a greves, nos momentos em que os gerentes pressionaram os menores" diretamente, ou através de contatos com seus pais.

"Vista a camisa do Banco do Brasil" era um dos lemas levados para os menores, na perspectiva deles se tornarem um dia um de seus empregados. As jovens lideranças também entendiam que deveriam defender o BB. Mas, com isso os gerentes conquistavam os então menores para trabalharem segundo os parâmetros das chefias imediatas. "Ele tinha esperança de que poderia ficar lá dentro vestindo a camisa do Banco" e acabavam "aderindo ao discurso mais bonito".

As reivindicações chegavam às bases de menores através da militância dos jovens bancários: "a mais direta era pelo concurso interno", já que os menores entravam com a perspectiva de que o Banco realizasse esse concurso. A segunda era fazer com que o Banco cumprisse seu papel social de integrar os menores ao mercado de trabalho. Internamente os jovens reivindicavam a interrupção dos desvios de funções, já citadas. Através de seu movimento conseguiram "impor o respeito dos trabalhadores para com os menores". Os menores eram considerados "os últimos funcionários do Banco. E, no CESEC, onde se opera a compensação interbancária, "os menores [eram] sempre em maior número".

A relação com os adultos era considerada uma "faca de dois gumes", porque "você sai com os colegas do Banco, você vai jantar junto, você namora as filhas dos gerentes, você sai com as filhas dos supervisores...então existe essa relação amigável". Mas, ao mesmo tempo registra-se uma "relação de discriminação, enquanto você é um funcionário, enquanto você é um menor, enquanto você é pau para qualquer obra". Daí decorrer a sensação de "muita pressão do trabalho sobre os menores".

É interessante que fora dos horizontes do conformismo e da modernidade, e no interior de uma perspectiva de adesão às lutas dos trabalhadores a afetividade juvenil, como expressão da sexualidade, vem brotar com mais autenticidade e, pela primeira vez é explicitada pelos jovens entrevistados.

E a questão feminina também emerge no interior dessas relações culturais que se fundamentam numa verdadeira busca de autenticidade no trato profissional: "eu trabalhei muito tempo na compensação e muitas vezes trabalhei seis horas, porque compensação...se

estende, tem os seus problemas...[quando] não bate a compensação". Dessa maneira, concluíram em consenso que "o menor acabava assumindo o papel de um funcionário efetivo do Banco".

No início do processo de contratação dos "menores" o pagamento correspondia, em 1979, a "quatro salários mínimos. Isso até início de 1988". Desde o governo Collor caiu para dois salários mantendo-se em torno de um salário mínimo, desde o ano de 1991. Após essa data foi acrescido de auxílio refeição.

Segundo os entrevistados, muitas jovens se destacaram, no movimento, dentre elas "uma garota chamada Bianca...com dezesseis anos de idade, grávida...uma mãe casada, mãe de família já, dona de casa, uma pessoa incrível, uma grande liderança em Goiânia". Ser dona de casa não impedia a ela se dedicar ao movimento: "ela podia dividir as tarefas e cuidar da casa dela. Uma dona de casa perfeita!" Daquelas que diziam ser exemplo para criticar a concepção de mulher que "serve para esquentar a barriga no fogão e esfriar na pia".

Uma das jovens sintetiza a sua experiência nesse movimento: "olha eu era igrejeira...na escola fui presidente do grêmio, fizemos um monte de coisa...mas quando eu entrei na militância sindical, no movimento sindical eu cresci para caramba...eu adquiri uma experiência enorme, me orgulho para caranba de ter feito...para mim foi uma parte da história, foi uma partícula que eu consegui mexer...que a gente conseguiu mexer". E conclui: "eu não teria essa cabeça de hoje, não estaria sendo o que sou, não teria essa perspectiva, o meu projeto não seria esse, se eu não tivesse entrado no movimento". Concluindo esse forte depoimento pessoal, afirma: "é importante também no nível global, porque todos os menores que entraram com certeza, hoje em dia, são e continuaram com projetos de vida melhor do que eles teriam antes. Porque eles continuariam sendo meras pessoas que não pensariam. Não teriam mais consciência, não questionariam a sociedade do jeito que a gente questiona hoje. Foi assim, um puta avanço que a gente fez, uma enorme avanço".

Embalado por essa emoção um outro jovem completou: "a questão da discriminação dentro do local de trabalho era tanta que nossa proposta que saiu em um de nossos jornaizinhos era: <<menor, fique maior, sindicalize-se>>...nunca tinha caído na consciência da gente que existia uma discriminação, não só dentro de casa, não só no local de trabalho, não só na turminha". Porque quando passava pelos grupos de colegas da escola era chamado de "marajá", pois "ele trabalha no Banco do Brasil".

Um terceiro jovem, acrescenta: "fora isso que os companheiros falaram...de garotos adolescentes, existe hoje uma discussão no mundo...no mercado de trabalho. Muitas pessoas pensam que o jovem não tem que trabalhar, que tem que ficar em casa estudando,

para um dia, quando ele crescer e se formar na faculdade...ele exercer uma função. E que o jovem não deveria trabalhar. Isso é até uma discussão da esquerda: muitas vezes as pessoas defendem que o menor não deve trabalhar...quando a realidade é outra. O menor está tendo que trabalhar porque é para entrar com dinheiro dentro de casa, sustentar a mãe muitas vezes...E como eu tinha que entrar com o dinheiro dentro de casa - como arrimo de família - então você continua no Brasil, enquanto o país tiver esse sistema capitalista de exploração, de uma má divisão das riquezas, o menor vai ter que continuar trabalhando, acho que é a luta que ainda continua". É de se destacar o reconhecimento da necessidade de adolescentes e jovens trabalharem, quando se reconhece uma sociedade onde se registra a exploração social.

Na campanha eleitoral de 1989, quando os menores puderam votar a partir dos dezesseis anos, o movimento realizou campanha para estimular esses jovens ao exercício do voto. Lembram que nessa época uma das lideranças nacionais atuantes nesse setor da categoria era Fernando Gabeira, do Partido Verde. Além de Gabeira, havia outras lideranças que apoiaram o movimento, como uma, identificada no Departamento Nacional dos Bancários.

Existiu uma relação política entre movimento dos então menores do BB e os movimentos empreendidos pelas lideranças sindicais bancárias adultas. Reconhecendo que cada sindicato tem uma "filosofia de luta", os então menores "nunca deixaram de aderir às bandeiras dos sindicatos", apoiando particularmente as reivindicações salariais. Estavam envolvidos não apenas com as lutas do Banco do Brasil mas também com "as lutas gerais contra o arrocho salarial, contra a recessão".

Uma parcela dos menores já tinham compromissos partidários quando surgiu o movimento e isso se refletia nacionalmente. Os partidos políticos do passado mantiveram-se como referência desses jovens. E lideranças adultas, acima de vinte e cinco anos, se associaram a militância política- sindical. Leila Farkas, Ricardo Benzoini, Lúcio Prieto, entre outros. Essas, segundo os jovens entrevistados, contribuíram para dar direcionamento ao movimento dos menores, dada a sua inexperiência política. Até o dia em que o movimento resultou na realização de um primeiro congresso.

O congresso de menores bancários

Em maio de 1983, congregando aprendizes e auxiliares na capital do estado reuniram-se " 150 meninos, numa platéia animada e participativa, que votaram suas principais reivindicações...e mostraram que a luta dos menores é justa, organizada". Naquela época a bandeira levantada era de interrupção das demissões de menores do sexo

masculino, aos dezessete anos e dez meses: "Chega de demissão aos 17 anos e 10 meses!". (Folha Bancária, junho 83)

As reivindicações eram pontuais e objetivas: estabilidade para o menor durante o período de alistamento militar, ascensão direta para a Carreira de Apoio (contínuos), concursos internos semestrais, direitos iguais aos dos funcionários do Banco do Brasil, uniforme, salário proporcional aos de seis horas para os menores auxiliares que trabalham em regime de quatro horas, direito a opção entre a jornada de seis, ou de quatro horas e anuênio. As formas de luta propostas nesse primeiro encontro emergiam de uma comissão de representantes das vinte e três agências metropolitanas e da agência central do Banco, constituída por menores, comissão essa eleita no encontro, com tarefas definidas.

O horizonte territorial da luta se estendia a Brasília, como meta final para a entrega das reivindicações específicas à direção do Banco. Além disso os menores estiveram representados no encontro nacional da categoria que se realizou em Joinville, naquele ano. A comissão decidira elaborar uma carta aos pais, "esclarecendo o conteúdo do Movimento Reivindicatório" e outra aos "funcionários" do Banco, "solicitando solidariedade à luta dos menores". (Folha Bancária, idem).

O II Encontro Municipal dos Menores do Banco do Brasil foi realizado dia 10 de julho de 1989. Nessa ocasião representantes dos menores do interior do estado acorreram à essa assembléia. Outros estados também estiveram representados, em particular, Goiás, Rio de Janeiro, Distrito Federal, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul. Novamente o grupo foi a forma elementar de organização política dos debates até a realização da sessão plenária onde se aprovaram duas reivindicações básicas:

"1o. Um último concurso, agora, com tempo suficiente para estudar, sem limites de idade e extensivo aos menores que não eliminaram matérias, e aos que saíram do Banco após 16.01.89 (data da publicação do BIP que impede a participação dos menores no concurso interno).

"2o. A admissão seria aberta aos menores somente de escolas públicas, com provas elaboradas pelo DESED, seleção a nível regional, entrevistador neutro e, em caso de notas iguais, um peso maior para os menores que mais necessitam de trabalho". (BIM - Boletim Informativo dos Menores, set/89).

A segunda forma organizativa de atuação foi a comissão associada a coordenações estaduais "com menores de várias cidades do interior paulista, finalizando assim o II Encontro Municipal, transformado em Estadual, graças ao grande poder de mobilização dos menores e de outros estados, em especial". (BIM, idem).

Com o lema "Triste não é fracassar. Pior é não tentar vencer!" foram sendo registradas as primeiras vitórias desse movimento: a realização de um último concurso

interno no Banco do Brasil para ingresso na carreira daqueles menores e a formação de bases regionais de mobilização em São Paulo e em outros estados. Uma última vitória foi o reconhecimento dessa mobilização pela comissão Executiva dos empregados do Banco do Brasil quando aprovou a realização daquele encontro dos menores, junto com o "Congresso do Funcionalismo do BB" em julho daquele ano.

Nesse encontro foi então criada a última forma de organização juvenil do trabalhadores bancários: a "Executiva Nacional dos Menores", para atuar como "órgão representativo dos menores frente à Executiva Nacional dos Funcionários do BB e também perante a direção do Banco, quando, a partir de então, se criou a possibilidade de intercomunicação entre os distintos grupos regionais, como revelam correspondências recebidas pelas lideranças da capital de São Paulo. Sob a forma de carta ao BIM - Boletim Informativo dos Menores, assim se expressavam:

"Somos em número de 07 e concordamos que, desta maneira, possamos nos entrosar melhor nos fatos que nos dizem respeito para podermos, deste modo, prosseguir, informados, nossa luta em torno de nossos objetivos". (menores do BB de Lucélia - SP, 31/10/89).

"Estamos também enviando uma sugestão para uma maior divulgação nosso movimento: poderíamos começar a confeccionar camisetas com enunciados do nosso movimento, precisamos fortalece-los cada vez mais". (sic) (menores auxiliares de S. Sebastião - SP, 30/10/89).

"Os menores está passando uma fase, que estão querendo eliminar esta carreira que no meu caso só por ela eu poderia ser um funcionário de grande crédito municipal, estadual e federal. Infelizmente, a chance do menor estão querendo acabar. Eu queria, por antemão, se há solução para mim prestar um concurso interno, pois fui admitido em 13-01-89". (menor de Valparaíso - SP).

De outro município chegava manifestação de otimismo de um grupo:

"Não vamos desanimar! Nossa luta já começa a dar os primeiros resultados concretos. Quando da notícia do BIB 338 de janeiro, já começamos a nos mobilizar, e, após, seis meses já conseguimos concurso interno para aqueles que já eliminaram alguma matéria. Não podemos parar agora que a semente está lançada. Força pessoal! (menores auxiliares - Jacarezinho - PR).

Do Ceará chegava uma correspondência de uma mãe: "Lendo o boletim informativo do BB em Juazeiro do Norte - CE, me chamou a atenção sobre uma notícia referente à resolução do Congresso com relação aos menores...Tenho um filho nesta Agência do Banco do Brasil, como menor estagiário...desejo saber se há possibilidade do meu filho poder realizar o referido concurso...". (mãe de um menor - Juazeiro do Norte - CE, 01/09/1989)

Um último se manifesta, retomando sua experiência passada de menor-aprendiz, para tentar desfrutar dos benefícios daquela condição, não assumindo a de jovem: "Fui menor-aprendiz...consultei a Comissão de Defesa dos Direitos do Cidadão - em Brasília-DF, sobre o aproveitamento de candidatos que eliminaram disciplinas...mas infelizmente não obtive sucesso. Recentemente retornei ao Banco como Escriturário contratado... tomei conhecimento dos esforços para a realização de concurso interno através de várias entidades...gostaria de obter maiores informações ...[sobre] possibilidade de participação de ex-menor que tenha eliminado disciplinas...(atualmente tenho 23 anos) "(Flórida Paulista - SP, 04/09/89).

Uma das lideranças entrevistadas de São Paulo desliga-se do movimento com uma carta manifesto, expressando o vigor presente de um jovem, datada de 30 de outubro de 1989:

"Eu, Ricardo Bimbo Troccoli, menor auxiliar de serviços gerais do Banco do Brasil S/A, integrante da comissão de Menores de São Paulo e portador da responsabilidade de representante de São Paulo, junto à Executiva Nacional dos Menores, informo, através desta, do meu desligamento de toda e qualquer atividade desta, bem como, às responsabilidades de representante de São Paulo junto à Executiva Nacional dos Menores, me dedicando assim, à minha vida particular, assim como, minha família, à política pelo partido do qual sou filiado e, mais do que nunca à escrita de meu livro...

"Quero deixar bem claro, que a comissão perdeu um membro, mas a Ana Paula, o Alexandro, a Rosângela, o Vitor, o Percival, o Fábio, a Tatiana, o Paulo, o Fabiano, o André e o Marcelo não perderam um amigo e a Ana Lúcia, é lógico não perdeu um namorado.

"Acho que vocês podem estar se perguntando porque saí, ou ainda, porque não disse isso pessoalmente. Bem, escrevi a carta, talvez porque seja o que eu mais gosto de fazer, escrever.

"Saí da comissão porque vejo uma necessidade muito grande de realizar o que eu quero...escrever meu livro, curtir meu amor, e lutar por uma sociedade mais justa, sem preconceitos ou preconceitos, sociedade esta, sem castas e provando ao mundo que somos todos iguais. E tenho uma ânsia muito grande em conquistar isso e percebi que com o trabalho da comissão começava a me bitolar.

"Agradeço ainda, a todos vocês por terem me dado forças de suportar até agora, porque se não fosse a nossa amizade, nossas brincadeiras, nossas idéias, acho que não suportaria muito tempo e não quero perder amizade de vocês...sei que com a minha saída nos afastaremos um pouco, mas talvez eu volte e vou querer mostrar a vocês um lado ensolarado da estrada que descobri, quem sabe até não caminemos juntos, talvez sem preocupação do que nos espera, mas somente, pela nossa curiosidade e guiado pelos nossos

sonhos, assim como foi até hoje nas nossas expulsões do Mc Donald's, nossas zueiras no Shopping Center, os nossos amores, as nossas crises e nossa amizade. Amigos, vocês que continuam na luta, muita força e avante. Zig-zig Haiow! Zig-zig Haiow! Zig-zig Haiow!". Finaliza com versos de Ernesto Che Guevara: "Se você treme de indignação/ Perante uma injustiça no mundo,/ Então somos companheiros" (São Paulo - SP, 30/10/89).

Com a formação do governo Collor o movimento de menores se enfraqueceu, em decorrência da dispensa de mais de 70% dos então contratados, num primeiro momento, além do impedimento dos concursos internos. Isso nos anos de 1990 e 1991. Desenhou-se, desde então, um novo horizonte político para o debate da carreira profissional dos adolescentes e jovens junto ao Sindicato dos Trabalhadores Bancários de São Paulo.

Deli Soares Pereira uma liderança do sindicato, que trabalhava como caixa antes de se desligar para a militância sindical, na área do Banco do Brasil conta que seus primeiros contatos com os menores do Banco do Brasil, ocorreram "por uma necessidade social, de adequação de alguns problemas que [esses] enfrentavam no Banco". Militantes desde 1979 nesse entidade falou do posicionamento da direção sindical quando ocorreram as dispensas dos então menores do BB, no ano de 1990: "houve um impacto muito grande..." e à época, como representante de base de São Paulo, na Executiva Nacional da representação dos trabalhadores do Banco do Brasil, "num conjunto de seis mil menores se praticou a política de enxugamento dos quadros das estatais...organizamos os menores ao mesmo tempo que tentamos sensibilizar o conjunto do funcionalismo, já que entendíamos que era um precedente ruim da forma de lidar com os trabalhadores da empresa". Essa tentativa de resistência "foi muito isolada, no nível de São Paulo e um pouco no Rio de Janeiro". Com isso o movimento se esvaziou.⁴

Havia "uma política deliberada de pegar setores isoladamente...no caso se pegou os menores...depois foi a aposentadoria forçada", numa ação que destinada a atacar a categoria "pelas pontas", quando seis a dez mil trabalhadores foram aposentados, seguido de descomissionamento de outros cinco mil, aproximadamente.

No Banco do Brasil essa liderança identificou existir "uma cultura da solidariedade" dado que os "funcionários entram todos por concurso", o que não acontecia com os então menores. Os menores do BB eram considerados trabalhadores temporários e, por isso, eles "não se constituíam em parte dessa cultura". Deli indica alguns aspectos da profissionalização dos menores e jovens trabalhadores como "um processo através do qual ele é socializado, passa por um processo de conhecimento de como se dão as relações de trabalho...regra geral esses rapazes passavam a ter uma formação até que razoável".

⁴As informações que seguem são resultado da entrevista realizada a 02 de janeiro de 1992, na sede do Sindicato dos Bancários, na capital do estado de São Paulo.

Embora a profissão de bancário fosse por ele considerada, "muito ruim...por não dar perspectiva de ascensão".

A política de formação profissional do BB se destinava ao recrutamento de jovens carentes, como vimos, "uma política que é um discurso no Brasil inteiro [mas] seu defeito grave é não ter um concurso, não ter um compromisso maior que trouxesse estabilidade [para eles]". Quanto ao seu conteúdo, não tinha conhecimento de nenhuma orientação escrita, programa de formação, projeto de aprendizado profissional, ou outra forma de iniciação metódica dos menores ou estagiários nas práticas bancárias. "Não está explicitado, não está dito, mas toda a política do Banco é de usar esses menores e estagiários, mesmo...não tem política nenhuma de formação, nenhuma". Assim, a formação dos jovens [antes dos dezoito anos] no interior do Banco do Brasil, não ultrapassa o nível da formação inicial, "por tradição, não por ter sido estabelecido...no Banco há uma política de formação de seus funcionários, [exista] Departamento de Pessoal...[cuja política] acaba chegando aos menores, por osmose.

Os estagiários que estudamos junto ao CESEC eram objeto de outras reflexões. Esses últimos "são bastante diferenciados dos menores aprendizes", pois, no caso do CIEE "a pretexto de fazerem estágio, via de regra na área de informática ele vem para trabalhar na empresa e a empresa paga por um determinado tempo, que na verdade não é um estágio, pois ele está executando serviços como qualquer outro funcionário do Banco...disputando, lado a lado, a mesma função de um funcionário contratado por concurso, sem distinção nenhuma".

Os jovens do CIEE vem "buscando, em tese, uma formação específica...mas não há política para receber o cidadão". Eles, de alguma forma "provocam um impacto no Banco", manifestando-se, por vezes, como "pessoas muito ambiciosas" acreditando que teriam possibilidade de permanecerem no Banco após o estágio. Provocavam, também, pelo seu perfil cultural "muitos conflitos por serem pessoas, via de regra com formação escolar diferente do funcionalismo...menos sofisticada. Os funcionários reclamavam de sua higiene...pessoal", entre outros aspectos.

A política de contratação de estagiários é o que prevalece na integração de jovens no BB, não uma política de formação - via estágio, ou uma política de emprego, através de concurso. Ela fora praticada pelo então presidente em 1986, quando "ao final de uma greve que fizemos" para não explicitar sua posição sobre "os CESECs [como] antros de agitação sindical e, para na verdade não dizerem isso, afirmava que o trabalho do CESEC era muito desumano, estandartizado para um cidadão bem formado". A partir de então intensificou-se a política de contratação de estagiários e, nas gestões seguintes adotou-se como padrão essa política de contratação iniciada em meados dos anos oitenta.

A posição do sindicato perante os estagiários "é clássica, considerando os estagiários como trabalhador, como qualquer outro". Mas Deli alerta para o fato de que nas discussões da categoria sobre a política de estágio, vem se generalizando a percepção de que em todas as instituições bancárias - do BB e outras - a direção do Banco atua no sentido da desprofissionalização da categoria através de convênios como o praticado com o CIEE. A contradição explicitada indica que o processo institucional de realização de convênios profissionalizantes agride conquistas da categoria bancária, por desrespeito aos acordos sobre pisos salariais e benefícios previdenciários. O sindicato passou, assim, a ter como política o combate a essa estratégia das direções dos bancos, embora fosse contraditória a luta contra o estágio que implicava na dispensa de todos os estagiários sem concurso.

No centro de formação sindical de base do sindicato dos bancários não se pensa a formação dos jovens estagiários: "ele teria em tese que pensar, mas em princípios esses trabalhadores não são bancários...na prática é difícil fazer uma assembleia de estagiários...eles são estudantes". Mas nada impediria a realização de cursos de formação para esses estagiários, exceto "a capacidade política [do sindicato] que não se tem...que seja capaz de dar conta disso. Circunstancialmente a gente intervém".(As palavras entre colchetes são nossas).

Em síntese os jovens quando ingressam nessa grande empresa, o fazem na condição de trabalhadores precários, seja como menores, ou como estagiários, não sendo envolvidos, por essa razão, em políticas de formação dessas mesmas empresas.

A crise da carreira profissional: uma discussão que falta

As ondas de demissões de trabalhadores realizadas no governo Collor não foram objetos de discussão dos jovens em formação na Autolatina ou no Banco do Brasil. A condição de trabalhadores em treinamento que reveste seu trabalho de uma dimensão precária, circunscreveu o contexto de reflexão dos jovens ao cotidiano de uma jornada de treinamento ou estágio, e os correspondentes obstáculos presentes para a realização das tarefas a eles atribuídas e a remuneração no início de cada mês.

Como os jovens se encontravam de passagem nessas grandes e consolidadas empresas, eles não mereceram, de outra parte, a atenção dos demais trabalhadores jovens ou adultos, por nós entrevistados e já integrantes do seus quadros permanentes. Nem a precariedade do uso da formação da força de trabalho jovem, nem a emergência do desemprego em massa foram, naquele ano de 1991, aspectos trabalhados pelas lideranças

sindicais. E, no interior da fábrica ou do banco, os instrutores profissionais também não foram chamados a opinar sobre a perspectiva profissional desses jovens, pelas distintas direções empresariais. Com isso, se ausentavam de debates políticos sobre sua própria situação de intelectual formador da força de trabalho no processo de aprendizado.

Já os supervisores dos instrutores baseavam-se, freqüentemente em referenciais teóricos dissociados da condição concreta de existência dos integrantes das classes subalternas, como o demonstrou Figueiredo (1989), em análise sobre a qual nos voltamos neste momento.

Ao propor estudar "a perda do poder de decisão do trabalhador na produção para determinar o papel que o treinamento industrial desempenha nas relações reificadas capitalistas" trouxe luz à discussão sobre o caráter ideológico do processo concreto de formação profissional, exemplificando suas afirmações através da análise dos programas de formação realizados na Volkswagen do Brasil, antes de sua fusão com a Ford, para constituírem a empresa Autolatina.(Figueiredo, op. cit.:15). Destacou a presença do psicólogo do trabalho nesse contexto como exercendo "função do controle dentro das organizações", ao reafirmar pressupostos clássicos de que, através das ciências sociais de fundamento positivista e, em particular "na psicologia do trabalho...as formas fetichizadas da ideologia buscam resolver o conflito da produção, concebendo a sociedade como um conjunto de indivíduos justapostos, relacionados enquanto mercadoria", (Figueiredo, 1989:9).

Ao reconhecer que a resistência dos trabalhadores é uma de suas dimensões coletivas de sua existência enquanto classe subalterna, recuperou a dimensão política de que se revestem os cursos profissionalizantes em toda parte e, em particular, nas empresas transnacionais: "a resistência dos trabalhadores à organização capitalista da produção intensificada pela cooperação, automação e opressão, confere ao problema do controle um cunho político que foge dos recursos da organização científica do trabalho [pois] cada vez mais socializada, a produção exige que os <<fatores humanos>> sejam sempre considerados como uma ameaça a ser controlada: o operário precisa também ser induzido a trabalhar e, essa contradição, insolúvel para o capital, permanece constante como um entrave à produção". (Figueiredo,op. cit.:38).

O objetivo fundamental do treinamento, em qualquer nível seria, no seu entender, o de dissipar as manifestações de consciência sobre o caráter político contraditório das relações entre capital e trabalho, com vistas a conquistar a atenção e as capacidades dos trabalhadores para o rigoroso desempenho técnico das tarefas a eles atribuídas. Dessa maneira, a resistência, o conflito, a contradição buscam ser superadas por outras mediações como harmonia, produtividade, consumo, qualidade, entre outras. E nos parece evidente

esse aspecto político do processo de treinamento profissional desde há tempos, quando a Volkswagen do Brasil proclamava no seu "Programa de Desenvolvimento Gerencial" que: "Os homens não suportam ser apenas os vencidos e as vítimas: não podem enfrentar, indefinidamente as consequências de sua resignação e da derrota...". Do que decorre a tese de que "a aceitação do opressor depende em parte do senso de dignidade" dos homens.⁵

Políticas de formação e políticas de emprego

Uma crise que atravessa décadas, como a atual, não pode ser considerada conjuntural. Da mesma forma, não pode ser atribuída a um só governo. Trata-se, a nosso ver, de uma crise do estado tal como se configurou como articulador de projetos hegemônicos nacionais. Se assim é os processos associados à formação cultural para o trabalho, como as relações de emprego, como o mercado devem ser objetos da crítica, como aliás se fizeram junto a entidades nacionais representativas de trabalhadores.

Em Appy e outros (1993) temos algumas interpretações dessa crise que nos indicam novos campos de reflexão e como possibilidades de intervenção.

Partiremos de uma questão que a nós se colocou ao longo de toda essa pesquisa: é possível às representações das classes trabalhadoras participarem ativamente da definição de políticas de formação profissional de jovens, no Brasil de hoje? E, se sim, qual seria a forma dessa prática?

Em 1993 se afirmava que "o ajuste do setor privado à mudança institucional imprimida pelo atual governo pode ser qualificado como sendo de natureza estrutural, distinguindo-se, em sua essência, daquele observado ao longo da década de oitenta". (Baptista, 1993: 220).

O chamado ajuste estrutural significava "novas formas de produzir" e "novas formas de competir". Traduzindo para o contexto teórico de nossa pesquisa estaríamos diante de uma nova divisão do trabalho dado num novo processo internacional de produção sob a hegemonia da capital financeiro. O movimento que se processou, fora definido como "de reestruturação industrial" e de decorrente "recomposição da rentabilidade do setor produtivo", que, por sua vez, exigia "a abertura de novas frentes de expansão do capital e a

⁵Citado de Volkswagen do Brasil (1976) - Programa de Desenvolvimento Gerencial, md. 10. Escola de Administração sobre Fator Humano. O Advento da Psicologia, São Caetano do Sul. In: Figueiredo, Marco Antonio de Castro (1989)"O trabalho alienado e o psicólogo do trabalho: algumas questões sobre o papel de psicólogo no controle da produção capitalista". São Paulo, Edicon, 51.

recomposição das margens de sua lucratividade", ou seja, a definição de novas formas de cooperação no contexto da nova divisão do trabalho.(Baptista,op. cit.:221).

Dois aspectos se destacam nesse contexto de transformações. São eles: "fortes impactos conexos sobre as estruturas organizacionais, financeiras e sobre os processos de trabalho" e "efeitos redutores generalizados sobre os custos de capital efeitos amplificadores sobre a produtividade do trabalho". E dentro deste contexto a "mecatrônica - segmento de convergência entre o complexo eletrônico" e a indústria de bens de capital - converte-se, assim, na correira de transmissão destas novas tecnologias não só para o setor produtivo como um todo - permitindo o <<rejuvenecimento>> de várias indústrias - com também para o setor serviços". E nesse contexto se faz presente o significado objetivo da chamada flexibilidade na produção, como sendo a "possibilidade de produção de um *mix* flexível de produção, *sem* perdas de produtividade, o que confere às empresas que as adotam maior velocidade de resposta às mudanças de mercado e de seus concorrentes". Segundo ainda Margarida Afonso Costa Baptista, essa nova conformação da divisão do trabalho realizada no Japão, tornou-se "*paradigma* de referência internacional, em substituição ao paradigma norte-americano (fordista) que caracterizou a expansão do pós-guerra".(idem: 223. O itálico é da autora).

Mas nesse contexto internacional emerge um outro aspecto, que possibilita maior compreensão sobre o sentido político objetivo da universalização dessa nova divisão internacional do trabalho. São as políticas de apoio às industriais intensivas em tecnologia e à pesquisa e desenvolvimento, "referendando práticas de *protecionismo tecnológico*". Com isso, a capacitação profissional exigida no processo produtivo é da polivalência que envolve "conhecimentos de matemática e lógica" da parte dos operários contemporâneos".(Idem,224).

Ora, se não é esse o processo que dissolve a possibilidade do assistencialismo se realizar como cultura e ideologia do processo de aprendizado profissional, no Brasil ou qualquer outro país da América Latina, ao menos. Como também é esse o processo que fundamenta o que vem sendo denominado "globalização", cuja expressão seria o que a autora em foco denominou, sutilmente, "alianças tecnológicas entre empresas líderes"; globalização essa que se realizaria através "de ocupação de mercados mais rentáveis, mas também de complementariedade tecnológica e de mercados [que] reforçam o fenômeno da *exclusão* dos países da periferia do mundo capitalista".(idem:225)

Recuperemos ainda a referência histórica do país se encontrar, dessa maneira, numa crise no que se refere à articulação capital/trabalho, ao ingressar na década de noventa. Os indicadores dessa crise eram os "níveis baixíssimos de investimento em ciência e tecnologia e em recursos humanos". E nesse momento o então governo Collor, através de seu

ministério oferecia às corporações representativas dos trabalhadores e empresários o desafio de se chegar a um consenso mínimo como fundamento do que se chamava "estratégia realista de desenvolvimento independente", de cujo processo o Estado participaria para configurar as propostas, as alternativas e talvez soluções tripartites. Essa "estratégia realista" implicava na redução das despesas do Estado voltadas para investimentos em infra-estrutura e insumos básicos, revelando o caráter desigual do processo da chamada "globalização", enquanto que as estratégias empresariais privadas do setor industrial se caracterizaram por serem "predominantemente defensivas", tendo o capital acumulado se transferido para o mercado financeiro. (idem:231)

Nesse contexto as corporações responsáveis pelas agências profissionalizantes como o SENAI e o CIEE só poderiam imprimir, de sua parte, um conteúdo político de conformação do processo profissionalizante aos interesses financeiros hegemônicos presentes. O que impedia, de se inserir novos contingentes de trabalhadores em processos produtivos que se constituíam em base de formação de uma sociedade de consumo de massas. Esses constrangimentos indicam alguns dos aspectos da forma de ingresso do Brasil na chamada modernidade.

Se assim agiam os representantes do capital, os executivos do poder estatal central promoviam " a paralisia do Estado brasileiro frente aos processo de reestruturação observado a nível internacional [que] significou um verdadeiro *retrocesso*, na medida em que se ampliou consideravelmente o hiato entre este país e os países líderes, alijando-o dos principais fluxos de geração de riqueza e subordinando-o à nova divisão do trabalho por eles imposta". E obviamente, de geração de emprego. (idem:237)

Finalmente o Programa de Competitividade Industrial - PCI - do governo Collor, de 1991, ao afirmar como objetivo "consolidar as orientações para o processo de reestruturação competitiva, destacando as ações de responsabilidade do poder público em todos os níveis, bem como os desafios que exigem mobilização e participação empresarial", onde competitividade era a tônica e significava realizá-la em suas três dimensões principais, a saber: estrutural, setorial e empresarial, aquele PCI apontava para um novo horizonte político de abordagem da questão educacional e tecnológica, que é fundamento de todo processo profissionalizante. Só com o empresariado e não com ele e as classes trabalhadoras que se realizaria o processo de implantação da competitividade industrial.

Disso resulta que o processo iniciado na década de noventa foi de difícil visualização pelas representações políticas das classes trabalhadoras, dado que também se associava àqueles objetivos o de *reestruturação do modelo empresarial brasileiro* através da promoção da "conglomerção do setor privado...[da promoção] da retirada do aEstado da atividade industrial" e, por fim, através da ampliação da "participação do capital estrangeiro

na indústria". Um estado que se retira do processo político decisório da reestruturação do processo produtivo nacional, cuja representação política máxima se relacionava exclusivamente com as classes empresariais, compunham o quadro a inviabilização de soluções tripartites no nível nacional.

Como os recursos financeiros destinados ao processo de profissionalização das novas gerações a serem integradas às classes trabalhadoras advém de tributos geridos pelo governo federal ficava comprometida a inclusão dessa nova geração à idealizada ideologia e cultura da competitividade, exceto nas chamadas "ilhas de excelência" como era a Autolatina, entre outras empresas de capital transnacional. Esses aspectos da crise presente no processo produtivo poderiam ser considerados como praxis objetiva, reveladora da crise do trabalho abstrato enunciada por Antunes (1995), que indicou a dissociação do processo concreto de realização do trabalho como produtor de valores de uso, com sua dimensão social, como capacidade humana, produtiva, universal, abstrata e presente sob a forma força de trabalho. Crise, como "redução do trabalho vivo e a ampliação do trabalho morto" que não se manifesta apenas do ponto de vista material objetivo e quantitativo, de maior ou menor incorporação de trabalho vivo ao processo produtivo, mas também nas suas dimensões política, como passividade dos trabalhadores ou sua exclusão dos processos políticos decisivos na realização das estratégias de produção.

Retornemos à questão de saber se as classes trabalhadoras teriam a capacidade de participar ativamente do processo de definição de políticas de profissionalização, no quadro de relações políticas tripartites. Agora, podemos respondê-la que, certamente, não e a manifestação presente dessa impossibilidade se revela pelo caráter pragmático das lutas promovidas pelas representações sindicais de algumas categorias profissionais de trabalhadores, como pudemos identificar. Assim, dessa "terceira revolução industrial" essas classes, em nosso país, participam passivamente.

Um aspecto internacional da crise de formação profissional

Deve integrar os horizontes das lutas dos trabalhadores nesse contexto de crise a crítica às posições de governos que detém a hegemonia de processos produtivos presentes em nosso país, como é o caso dos Estados Unidos da América. O secretário do Trabalho daquele governo em manifestação exemplar nos instrumentaliza a crítica. O fez, ao se posicionar perante a opinião pública internacional, sobre os padrões trabalhistas praticados no mundo e a possibilidade de fiscalização internacional das condições de trabalho presentes, temas presentes às conclusões de uma conferência internacional havida em

Marrakesh, que reuniu cento e vinte e quatro países, no primeiro semestre de 1994, cujo tema fora as novas relações capital/trabalho no mundo.

Os padrões trabalhistas vieram à baila diante da constituição da nova Organização Mundial do Comércio e o mundo novamente se dividiu. Estados Unidos da América e França querem associar a essa nova conjuntura a a discussão da qualidade dos contratos praticados entre capital e trabalho no mundo. A controvérsia se constitui ao considerar-se prioritária, por alguns países, a discussão sobre subsídios e *dumping* nas relações de troca internacionais e não os níveis salariais, as leis trabalhistas, e o ordenamento políticos dos estados, como querem outros.

Quando a revista *The Economist*, expôs semanas antes da assinatura do acordo de Marrakesh a foto de uma criança asiática carregando tijolos, comentava, segundo esse secretário do Trabalho, que "a escravidão é perversa", mas que seria "impraticável o emprego de ação internacional para coibir os abusos e que <<os custos...superam os benefícios>> que possam resultar de tal ação". A revista revelava que a discussão do trabalho de menores poderia excluir países que transgridem normas internacionais consensuais no interior da ONU e da OIT mas que, ao mesmo tempo, essa discussão seria pretexto para práticas de protecionismo "praticado pelos países ricos", concluindo, de seu posto de ministro que: "não há nada a fazer pelo pequeno carregador de tijolos asiáticos".⁶

Para Reich se há possibilidade de uma intervenção internacional onde se registra violação de direitos trabalhistas consagrados de "uma economia civilizada" e "onde a fragilidade das instituições democráticas ofereça motivos para se acreditar que as condições de vida sejam reprimidas por motivos políticos e não pela pobreza", tal se deve realizar sempre a partir de diagnósticos e não de modelos pré-concebidos. Daí o caráter sempre multilateral das propostas de intervenção, como "sanções comerciais, restrições a setores específicos, perda de status preferencial de comércio, inelegibilidade para programas internacionais de empréstimos e doações...". Isso porque a "ação internacional que malogra em produzir mudanças nos países transgressores constitui perda de tempo, ou algo pior". ((Reich, *idem*).

Imbuído do mais elevado espírito pragmático como ele próprio o afirmou, Reich nos faz relebrar a indagação inquietante de Eric Hobsbawn, certa ocasião, ao dar entrevista para a grande imprensa européia, logo após a queda do muro de Berlim. Perguntava ele sobre o que será das relações capital/trabalho, agora que os detentores do capital perderam o medo da classe operária e suas organizações políticas? Se tomarmos as palavras do secretário norte-americano, tudo deve se processar através da análise da relação custo/benefício

⁶Citado de Reich, Robert B. "Em busca de melhores salários". IN: Jornal O Estado de São Paulo, 01 de julho de 1994, A-2.

material e, portanto, de política comercial e financeira, de uma denúncia de agressões aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

No Brasil, o desafio presente já é o de enfrentar a discussão sobre o caráter do envolvimento de milhares de crianças no mercado informal de trabalho, do envolvimento de outros milhares de crianças em condições de trabalho penoso, de adolescentes e jovens vivendo condições insalubres de trabalho, as agressões físicas, orgânicas, de meninas adolescentes e jovens que sofrem impactos diferenciados de condições de trabalho agressivas, insalúbres e penosas pela sua constituição peculiar.

Acrescente-se, ainda, o desafio de enfrentar essas situações extremamente agressivas e de avançar nas discussões sobre o significado das políticas de formação de adolescentes e jovens para o trabalho produtivo. E finalmente, de se debater o conjunto desses aspectos de tal modo que formação venha a se associar a políticas de emprego permanente, a carreiras profissionalizantes, no interior do processo de formação cultural para o trabalho, seja ele levado em escolas de ensino regular, ou em empresas de grande e médio porte.

Caberá aos trabalhadores organizados como aos Poderes Públicos constituídos refletirem sobre o significado da estrutura do Estado, dos departamentos de formação profissional existentes em seus ministérios das práticas de formação profissional patrocinadas por corporações patronais e de trabalhadores.

As posições expressas pelos representantes do governo brasileiro nessa ocasião foram genéricas como as do ministro das Relações Exteriores do governo Itamar Franco, Celso Amorim. Para ele, "na lógica do mercado, a questão dos padrões trabalhistas estaria inextrincavelmente ligada a outra, que deveria ser examinada de forma simultânea: a interrelação comércio versus livre movimentação de mão-de-obra", que para ele é "tema que certamente não interessa aos países mais ricos pôr em discussão". Disso resultava que "a aceitação de padrões trabalhistas "mínimos" ou "justos" só teria uma implicação para o sistema multilateral de comércio numa situação em que o fator mão-de-obra se pudesse deslocar sem impedimentos". E finaliza seu raciocínio, com a conclusão que se segue: "...qualquer análise de propostas para inserção de uma <<cláusula social>> no quadro do [extinto] GATT teria de ser acompanhada de um estudo acerca das políticas de migração e das medidas de restrição ao livre fluxo de pessoas físicas [pois] de outra forma, essas e outras iniciativas só podem ser interpretadas como manifestações da emergência de um <<protecționismo global>>".⁷

Segundo ele não basta se processar à redução da jornada de trabalho a longo prazo. Taticamente isso pode ser até correto, como vem sendo concebido pelos sindicatos

⁷Amorim, Celso L.N. "Marrakesh e depois". In Jornal O Estado de São Paulo, 21 de junho de 1994, A-2.

européus ocidentais. Mas estrategicamente se coloca outra questão: "à custa de quem deve ser feita esta nova distribuição?" E a resposta ele a dá ao longo de sua obra: às custas da futura geração de trabalhadores - dos jovens - se nenhuma política for concebida para atuar sobre o desenvolvimento desse processo que objetiva as atuais estratégias empresariais transnacionais. Surge como necessidade a formação para o trabalho não remunerado, para além da qualificação profissional voltada ao trabalho assalariado. (idem, op. cit.:31)

Pode parecer absurdo exigirmos uma discussão política em torno de formação para o trabalho não remunerado, num país cujo salário mínimo é um dos mais baixos do mundo. No entanto, não se trata a nosso ver de buscarmos saídas para a atual crise, apenas no universo das relações de mercado, tais como elas se configuram. É possível projetar políticas de formação de jovens para além do universo profissionais do mercado de trabalho existente. Exatamente para que eles se capacitem para o enfrentamento da precariedade dos vínculos que os envolvem predominantemente. E mais, quando nos referimos à formação dos jovens como processo que deve ser predominantemente cultural estamos diante de questões e desafios que se referem à condição subjetiva de existência desses jovens. Aquilo a que Schaff denomina "sentido da vida", àquilo a que Burawoy define com "subjetividade de base", àquilo que Gramsci trata como manifestações culturais das classes subalternas, ou que Dias denomina luta por uma nova civilta, cuja tradução cultural ainda está por se fazer no País. A necessidade de eliminação do trabalho assalariado infantil, que instituições como da OIT difundem através do programa IPEC.

A necessidade de intervenção da sociedade civil sobre a exploração do trabalho de adolescentes sob formas inquestionavelmente penosas, como o fazem alguns promotores da Infância e da Juventude e fóruns de defesa da criança e de adolescentes.

Ao perguntarmos quais são os mais capacitados para atuar nesses processos, certamente podemos dizer que são os trabalhadores assalariados, dentre eles os jovens. Tanto os que trabalham como os que estudam e trabalham, ou somente os que estudam. Pois o seu tempo livre, associado às suas energias que são próprias de sua condição de existência os tornam força privilegiada para militância na defesa da cidadania da infância e da adolescência, fundamento de seu presente jovem, pré-condição para o exercício de sua própria cidadania. Pois do contrário, sua expectativa só pode ser a do "trabalhador-adulto-qualificado-estável-bem-remunerado" e se possível sindicalizado.

A questão que se coloca é formá-los para uma prática de luta pelo comprometimento do processo de profissionalização com as experiências culturais diferenciadas das categorias de jovens das classes subalternas, sejam elas operárias, intelectualizadas ou mesmo médias.

Conclusão

O processo de formação cultural para o trabalho reveste-se de formas e conteúdos dados no contexto de instituições diferenciadas que correspondem a estratégias empresariais de grandes empresas, presentes na sociedade. Essas estratégias são assimiladas de maneira diferenciada por essas agências profissionalizantes, sejam elas Polícia Mirim, SENAI ou CIEE, de maneira que os conteúdos profissionalizantes se ajustam, ao longo do tempo, às necessidades empresariais dominantes.

Algumas agências profissionalizantes, como vimos, trabalham no sentido do desenvolvimento das contradições presentes junto a grupos de jovens de distintas origens culturais, para discipliná-los para o exercício do trabalho produtivo e envolvê-los nos processos hegemônicos culturais dominantes.

Nos primeiros passos da formação, sob a forma de aprendizado profissional, menoridade, infância, adolescência e juventude se confundem na consciência das gerências e coordenadores desse processo, como na consciência das chefias responsáveis por orientar os aprendizes. Somente através das falas dos adolescentes, e em especial, dos jovens que viveram esse processo de aprendizado, é que se evidenciou o caráter histórico presente de sua formação e o caráter cultural e ideológico de sua consciência jovem, marcada por uma nostalgia pelo passado recente, de cunho conformista.

No contexto do aprendizado profissional e da realização do saber aprendido por parte de jovens empregados, originários da Polícia Mirim de Ribeirão Preto, o trabalho produtivo apareceu como realização da força de trabalho, sob a forma mercadoria, e sua dimensão social se evidenciou como prática de descumprimento de direitos sociais que deveriam estar presentes no interior das jornadas de trabalho, como após uma vida profissional, na forma de direito à aposentadoria.

Os aprendizes da Polícia Mirim não são, necessariamente, os mais capazes dentre os adolescentes e jovens estudantes da localidade. São aglutinados a partir de sua situação familiar e de concepções assistencialistas de realização dos direitos da infância. Segundo essa perspectiva ideológica eles não necessitam viver um processo de aprendizado fundado em programas metodicamente elaborados, com conteúdos pedagógicos adequados às suas idades e que indiquem a possibilidade de se definir, desde logo, uma carreira do aprendizado profissional.

Formalmente resguardados por lei e jurisprudência emanada de sentenças judiciais motivadas pela contestação do caráter explorador do trabalho adolescente e jovem, no período de aprendizado, a prática dessas agências profissionalizantes vem se expandindo na

perspectiva de consolidar a exploração de capacidades adolescentes e juvenis de uma população que, rigorosamente, não poderia ser denominada força de trabalho, antes de viver o seu direito fundamental, que é o da educação escolar regular, que pressupõe o direito ao não-trabalho.

Mas, ao contrário do previsto em lei e esperado, desde um ponto de vista pedagógico, foram envolvidos integralmente em atividades que comprometem sua formação cultural que, no mínimo em tese, os levaria à conscientização do significado do trabalho produtivo nas sociedades contemporâneas. Ou seja, não é a inserção precoce que dá consciência aos adolescentes e jovens do caráter do trabalho produtivo contemporâneo, e sim o aprendizado, em profundidade, da história da sociedade em que vive e do caráter, também histórico, do processo produtivo, gerador de riqueza e constituidor da força de trabalho nacional.

Por essa razão verificamos que restou aos adolescentes e jovens expressarem suas concepções do aprendizado no contexto da localidade em que vivem, antes que no contexto histórico de uma cidadania concebida através de um processo pedagógico desinteressado, isto é, fora do processo educacional profissionalizante e produtivo. Dai termos registrado o prevaletimento da forma de consciência imediata nas falas desses aprendizes.

Os adolescentes desaparecem do horizonte da formação cultural para o trabalho quando nos colocamos perante uma agência do porte do SENAI. Aos seus programas se integram apenas jovens, como os envolvidos no Centro de Formação Profissional de uma empresa que tem história no interior do processo produtivo brasileiro, como é a Volkswagen do Brasil - por um breve tempo Autolatina.

Esses trabalhadores e estudantes a um só tempo não foram percebidos nas suas potencialidades culturais, seja pela empresa, pelos instrutores ou pelo sindicato da categoria. Constituem-se num grupo organizado desde fora de sua experiência cultural e integrado, conscientemente - isto é, ativamente - pelos valores, técnicas e normas que possibilitem a essa empresa atingir seus objetivos de qualidade no processo de trabalho e no produto, e de expansão de suas atividades em função de conquista de mercados de suas concorrentes.

A desconsideração de sua presença enquanto grupo diferenciado se registrou tanto no âmbito das gerências desse centro de formação como da representação sindical do conjunto dos trabalhadores metalúrgicos do ABC paulista. Essa constatação nos leva a considerar esse processo de formação se realizando nos horizontes da modernidade, dado o seu caráter predominantemente reprodutivo dos valores culturais presentes, que os identificam, passivamente, aos valores dos trabalhadores adultos, em particular seus familiares. Esses jovens, diferentemente dos adolescentes e jovens que se encontram ou passaram pela Polícia

Mirim de Ribeirão Preto, não sentem nostalgia da cidade de sua infância. Operam conhecimentos e valores, fundamentados, predominantemente no contexto do exercício de uma consciência instrumental-pragmática.

Nessa medida, eles não se constituem, por moto próprio, num grupo que gera, desde o seu interior, questões políticas ou horizontes políticos e culturais de práticas diferenciadas das realizadas pelas representações corporativo-sindicais a eles próximas. E tampouco coincidentes com elas. Dessa maneira não é possível caracterizar grupos de jovens em processo de formação cultural para o trabalho como portadores de identidade política que os diferencie dos demais trabalhadores. Dito de outra maneira, o processo de profissionalização, como se assenta no interior de empresas como a Volkswagen não constrói bases para a emancipação desses jovens, a não ser em termos de sua capacidade imediata ou mediata de proverem os recursos de sua produção enquanto força de trabalho.

Ao contrário do que imaginávamos inicialmente, esses jovens não estão sendo qualificados para o trabalho assalariado imediato, exceto no Centro de Formação Profissional da Autolatina. São formados culturalmente para o exercício futuro de um trabalho qualificado no interior de empresas indiferenciadas. Somente na Volkswagen do Brasil encontrou-se uma forma de recompor a força de trabalho contratada, sem viver processos passados de recrutamento aleatório de trabalhadores no mercado de trabalho.

Chegamos nessa altura à constatação de que a própria existência de políticas de formação profissional concebidas por essa e outras empresas de porte semelhante é uma das evidências práticas de que o trabalho produtivo é ainda mediação central do processo de produção das condições de existência de nossa sociedade, dado que uma empresa como a Volkswagen do Brasil destina parte de seus recursos financeiros para a promoção desse processo de privatização da capacitação produtiva das novas gerações. Capacitação que não se identifica com a hoje superada qualificação formal para um posto de trabalho. Trata-se antes, o que Hirata (1994) denominou de qualificação "tácita" ou modelo de competência que fundamenta essa e outras políticas desde meados da década de oitenta. "Trata-se da capacidade de pensar, de decidir, de ter iniciativa e responsabilidade, de fabricar e consertar, de administrar a produção e a qualidade a partir da linha, isto é, ser simultaneamente operário de produção e de manutenção, inspetor de qualidade e engenheiro". (Hirata, 1994:126)¹

¹ Nos parece, assim, inquestionável a crítica de Helena Hirata a Clauss Offe sobre o caráter do trabalho produtivo, nos termos por ela apresentada: "O não reconhecimento, por C. Offe, da centralidade do trabalho na sociedade contemporânea se deve, a nosso ver, a diferentes razões: uma definição extremamente restritiva do trabalho que exclui todo trabalho que não seja diretamente produtivo e industrial...eliminando, assim, desde o trabalho no setor de serviços até o trabalho doméstico...uma visão europocentrista, que não leva em conta a divisão internacional do trabalho, que

Nesse contexto a formação da consciência dos jovens é marcada por alguns aspectos. Destacam-se entre eles: a certeza da aquisição da competência pelo exercício progressivo da atenção seletiva. A indicação de que a qualidade do produto do trabalho depende, cada vez menos, da qualidade da matéria-prima, e, mais da capacidade de operar máquinas e equipamentos. E que essa capacidade constitui-se, hoje, no núcleo da formação da subjetividade nas práticas produtivas. Dito por outro ângulo, a política de competência leva aos jovens abstraírem do processo produtivo o momento da intervenção manual no processo de produção, realizada pelos operários de linha, os chamados peões.

Nesse sentido, o Centro de Formação Profissional da Autolatina, hoje de volta à Volkswagen inclina-se à formação de uma parcela altamente qualificada de trabalhadores de elite, que assim se apresentam aos demais, no contexto da empresa. Esses jovens não viveram os dramas cotidianos dos ponteadores - que soldam as partes dos carros - dos ajustadores mecânicos - que parafusam as partes, dos pintores dos carros nas estufas - sem óculos protetores, sem máscaras - e não correram o risco da amputação de membros nas prensas que moldam as chapas na forma dos modelos desenhados pela empresa.

Os jovens do Centro de Formação Profissional desconhecem, quase que na totalidade, o caráter das lutas do sindicato de sua categoria. Embora sejam todos filhos ou irmãos de metalúrgicos do ABC. E nessa medida a sua vida profissional futura se associa à expectativa de uma vida profissional e familiar que supere aspectos da crise política, econômica e cultural, através do emprego, praticamente conquistado. Pois a ideologia da modernidade não está aberta à convivência com perspectivas de lutas populares e de bandeiras de lutas dos trabalhadores organizados.

A formação cultural dos estagiários no contexto do convênio CIEE-Banco do Brasil é distinta. Eles não se encontram num processo de formação para se integrarem ao BB. Nesse sentido, tanto o CIEE como o Banco do Brasil se encontram aquém das possibilidades de implantação de políticas de formação da competência para o trabalho que vem se difundindo. E a razão dessa distinção não parece de difícil compreensão.

O CIEE se constituiu como centro de formação em 1965, ano de subordinação das classes e das políticas produtivas e de formação ao regime ditatorial militar. A época se distinguia, por todos os ângulos, da getulista, que fundou o SENAI como espaço de capacitação da massa trabalhadora para o processo industrial na perspectiva da afirmação

concentra, cada vez mais nos países ditos "subdesenvolvidos" ou "semi-desenvolvidos" as atividades *labour-intensive*". Cf. Hirata (1994) "Da Polarização das qualificações ao modelo da competência". In: Ferreti, C. e outros (orgs.) "Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar". Petrópolis, Vozes, pp.133.

de uma burguesia que era anti-oligárquica e não associada a interesses financeiros internacionais.

Permitimo-nos uma digressão, que não esteve nos horizontes de nossa pesquisa. Com o SENAI até a década de sessenta, parece ter sido plenamente possível realizar o princípio gramsciano da hegemonia emergir da fábrica. Isso até meados da década de sessenta. Como vimos, anteriormente, o centro difusor do processo hegemônico, particularmente a partir da década de setenta, deu-se no processo de internacionalização do capital produtivo, sob a égide do capital financeiro. Com isso o processo de formação profissional passou a ter seus parâmetros dados pela dinâmica do capital financeiro, o que significou transformar o horizonte das políticas de capacitação de um plano de conquista de qualidade do produto para conquista de baixos custos na produção, isto é, deslocando a questão da qualidade da produção para o processo produtivo. E a discussão da tecnologia torna evidente esse aspecto. As inovações visam à concorrência antes de mais nada, antes que aprimoramento dos atributos dos produtos fabricados, como pudemos avaliar no capítulo III.

Nessa medida, as estruturas diretivas de instituições como SENAI e CIEE encontram-se vivendo uma crise substancial. De um lado o SENAI prima por excluir o caráter social do processo de formação das classes trabalhadoras. A questão social é objeto do SESI, e não do SENAI, como nos lembrou um de seus diretores. Dessa maneira a política do SENAI, espontaneamente ou não, passou a ser orientada pelas estratégias empresariais de empresas transnacionais que mobilizaram os recursos destinados àquelas agências para aceleraram internamente, ou seja, privadamente, o processo de formação cultural para o trabalho.

Esse mecanismo coloca em questão o caráter progressista das políticas de formação profissional, nos moldes concebidos na origem dessa instituição, como coloca em questão a própria instituição SENAI, e o governo federal, na medida em que não tem autonomia política para projetar a formação profissional, levando-se em conta não só as estratégias empresariais mas também as condições de existência das classes trabalhadoras, classes essas que encontravam-se no horizonte histórico à época de sua constituição.

Já o CIEE vive outra contradição. Encontra-se há mais de uma década assistindo à desqualificação cultural progressiva das estruturas educacionais de ensino básico no país, como o revelou o estudo, anteriormente citado de Adamo (1987), que situa o Brasil entre as mais débeis nações em capacidade de ensino da infância e adolescência no mundo.²

²Confira na nota 39 do capítulo I.

Ora, na medida em que o CIEE não se apresenta como alternativa ao ensino regular, ele trabalha apenas o horizonte de realização das exigências legais das escolas profissionalizantes oferecerem estágios a seus alunos, o que corresponde à perspectiva de pequenas e médias empresas de reduzirem os custos sobre contratação de serviços gerais não especializados, ou de baixíssima especialização.

Além disso, o convênio CIEE-Banco do Brasil, sob a responsabilidade política da direção desse Banco e do governo federal, promoveu, como pudemos demonstrar, a realização de dispensas em massa de trabalhadores bancários e absorção de estagiários para desempenharem as funções básicas dos dispensados, numa economia de custo individual por estagiário contratado de mais de cem por cento, sobre o trabalhador da carreira, como nos apontou a coordenação do CIEE de Ribeirão Preto.

No processo de implantação do neoliberalismo, como doutrina do Estado, marcadamente desde o governo Collor- 1990-1992 - o Estado deixou de integrar ativamente o órgão de direção tripartite como é o conselho Nacional do SENAI. Dessa maneira, nem governo nem sindicato, como se pode apreender, estão decididos a implementar políticas democráticas de formação cultural para o trabalho das novas gerações de trabalhadores. Passou a ser de exclusiva competência das grandes empresas financiadoras dessas agências a definição do padrão e do ritmo de formação profissional no país, pelo que concluímos que o caráter dessa formação é predominantemente privado.

Se o governo, os sindicatos de trabalhadores e as representações empresariais não constituem mais entre si o fórum dos debates sobre formação profissional, deixa de existir qualquer perspectiva de reestruturação das capacidades produtivas no país através de reorganização da produção pela via da integração dos trabalhadores jovens e adultos no processo produtivo, com vistas ao combate do desemprego presente.

Não pode ser outra a nossa conclusão de que o processo de internacionalização do capital produtivo, sob a hegemonia do capital financeiro internacional, trouxe ao país uma das contradições principais da chamada nova ordem econômica mundial, que é o desemprego estrutural. Por isso é correto afirmar, como o fizeram Dedecca & Brandão(1993) que "nos anos oitenta terminou um longo período de crescimento da economia brasileira e de estruturação do mercado de trabalho nacional". E que "a interrupção dessa tendência deu-se em um momento de grave crise econômica internacional, que vem demandando processos de reestruturação produtiva e tecnológica e

de reorganização do aparelho do Estado que impedem a retomada daquele padrão de crescimento".³

Aqui se vislumbra uma contradição importante - embora não fundamental -, que é a do país desenvolver políticas de formação dissociadas de qualquer política de emprego. As forças políticas dominantes acabaram por permitir "a conformação de um mercado de trabalho pouco estruturado que jamais foi caracterizado por uma institucionalização que desse base à consolidação de uma estrutura de emprego marcada por elevados níveis salariais", que corresponderia, é óbvio, a elevado nível de emprego. (Dedecca & Brandão, op. cit.:308).

O contraditório, por definição, não é base de estruturações de processos inevitáveis, que aparecem como tendência, o que desqualifica afirmações que vão no sentido do reconhecimento da inevitabilidade da informalização do mercado de trabalho e da terceirização ilimitada do processo produtivo de mercadorias e serviços.

O contraditório aqui exposto apresenta, sem dúvida, essa tendência como possibilidade, em abstrato. Trata-se, por isso, de elevar-se do abstrato ao concreto, de se refletir sobre o caráter objetivo e subjetivo do processo produtivo sob a hegemonia do capital financeiro, que vem sendo tratado no contexto dos debates da globalização, da universalização das tecnologias produtivas, da universalização dos recursos da informática. E, nessas pesquisas, considerar que os estados que estão no centro das articulações políticas da produção dos parâmetros da nova ordem mundial prevêm, como o afirmou o secretário de Estado norte-americano, a exclusão do caráter social do trabalho - dos direitos humanos relacionados ao mundo do trabalho- e, evidentemente, do processo de formação cultural para o trabalho.

A temática das lutas no contexto da formação cultural dos jovens para o trabalho só foi possível reconhecer junto ao grupo de jovens que se transformaram em movimento, como foi o movimento dos menores do Banco do Brasil, cuja história de luta está na memória dessa militância integrada ao movimento sindical bancário da capital do estado.

Com isso, chegamos a uma primeira conclusão: embora os jovens guardem na memória suas experiências passadas de busca ou vivência do primeiro emprego, essa não se realiza como fundamento de formação da consciência presente sobre condições da profissionalização, seja através de considerações sobre o caráter da empresa em que se forma, ou do emprego que vive, ou sobre as organizações das categorias profissionais com

³Dedecca, Cláudio Salvadori & Brandão, Sandra M. Chagas (1993) "Crise , transformações estruturais e mercado de trabalho". In: Appy,B. e outros Crise brasileira: anos oitenta e governo Collor. São Paulo, Instituto Cajamar. pp.307 e segs.

as quais convivem. Ou mesmo sobre a situação em que vivem os jovens, nos dias de hoje e ao seu redor.

Junto a esses jovens emergem paixões intelectuais, paixões sexuais, desencantos, inquietações, desesperanças e reconhecimento do valor do movimento da formação da sua consciência política. Foram os que mais expressaram posições sobre discriminação sexual no trabalho, sobre as relações constrangedoras junto às famílias que resistem ao seu envolvimento nos movimentos políticos sindicais e partidários. Sabem que o aprendizado e os aprendizes do Banco do Brasil se constituíram no elo frágil da massa de trabalhadores vinculados ao Banco e por isso, compreenderam como condenaram a possibilidade de a direção empresarial eliminar os mecanismos de acesso desses jovens à carreira bancária.

Mas aprenderam no movimento, formaram-se para a vida, tomaram consciência dos limites presentes para a sua realização, enquanto jovens em formação. Trabalharam as contradições das manifestações angustiantes dos estagiários do Banco do Brasil, dentre elas a do jovem que indagava: "prá que isso?"

Bibliografia

- Adamo, F. e outros** (1987) "Juventude, trabalho, saúde e educação". Rio de Janeiro/Forense/Universitária.
- Abramo, H.W.** (1994) "Cenas juvenis: punks e darks no espetáculo urbano". São Paulo, Escrita/ ANPOCS.
- Antunes, R.** (1995) "Adeus ao trabalho? - ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho". São Paulo, Cortez Editora, 2a edição.
- Buci-Glucksmann, C.** (1980) "Gramsci e o Estado". Tradução de Angelina Peraiva. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- _____ (1978) "Sobre os problemas políticos da transição: classe operária e revolução passiva". In: Badaloni, N. e outros "Política e História em Gramsci". Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.
- Bucci, E.** (1988) "A rebeldia incompreendida da juventude que não tem partido". In: Revista Teoria & Debate, n. 2. São Paulo, Diretório do Partido dos Trabalhadores.
- Burawoy, M.** (1987) "The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism". London, Verso, 2a. edição.
- _____ (1978) "Towards a marxist theory of the labour process: Braverman and beyond". In: Politics and Society. USA, vol. 8, n. 3-4.
- Castro, C. de M.** (1993) "Educação brasileira: concertos e remendas". Policy Paper, n. 2, 20 de setembro. São Paulo, ILDEFES, mimeografado
- De Bal, M. B.** "Aspirations et travail du chômage: crise, deliense et paradoxes". In: Revue du Sociologie, n. 1.
- Dedecca, C. S. & Brandão, S. M. C.** (1993) "Crise, transformações culturais e mercado de trabalho" In: Appy, B. et. al. "Crise brasileira: anos oitenta e governo Collor". São Paulo, Instituto Cajamar.
- Dias, E. F.** (1991) "Hegemonia: nova civiltá ou domínio ideológico?". In: Revista História & Perspectiva. Uberlândia, Universidade Federal de Uberlândia, n. 5.
- Düll, K.** (1980) "Regars étranger sur la sociologie du travail française: débat". In: "Sociologie du travail a vingt ans". Paris, Seuil, 1/80, número especial.
- Farinelli, F.** (1991) "Formazione e cidadinanza". In: Revista "Crítica Marxista". Roma, Riuniti, n. 4-5.

- Fausto, A. & Cervini, R. (orgs)** (1991) " O trabalho e a rua: crianças e adolescentes no Brasil urbano dos anos 80". São Paulo, UNICEF/FLACSO/CORTEZ Editora.
- Ferreti, C.J.** (1988) "Opção trabalho: trajetórias ocupacionais de trabalhadores das classes subalternas". São Paulo, Cortez /Editora Autores Associados.
- Ferreti, C.J. (org)** (1994) "Tecnologia, trabalho e educação: um debate multidisciplinar". Petrópolis, Vozes.
- Figueiredo, C. P.** (1987) " A questão do menor: uma proposta democrática". In: Vário Autores "Fogo no pavilhão". São Paulo, Brasiliense.
- Figueiredo, M. A. C.** (1989) "O trabalho alienado e o psicólogo do trabalho no controle da produção capitalista". São Paulo, Edicon.
- Foracchi, M.** (1965) "O estudante e a transformação da sociedade brasileira". São Paulo, Cia Editora Nacional.
- Frigo, F.(org.)** (1988) "Lavoro e professionalità: percezioni e rappresentazioni nella cultura dei lavoratori". Roma, Francoangeli/ FISFOL.
- Germe, J.F.** (1981) "Instabilité, precariété et transformation de l'emploi". In: Critique de Economie Politique. Paris, Nouvelle Serie, n.15/16.
- Gramsci, A.** (1974) "Il Risorgimento". Torino, Giulio Einaudi Editore, 11a edição.
- _____ (1977) "Quaderni del Carcere"- IV volumes. Torino, Einaudi
- _____ (1975) "Passato e presente". Roma, Riuniti.
- Gudin, E.** (1974) "Princípios de Economia Monetária". II volumes. Rio de Janeiro, Agir.
- Heinz, Walter R.** (1989) "Youth and Labour Markets: promises of comparative research on transition processes". In: Ashton, David & Lowe, Graham (eds) "Making their way: school to work transitions in Britain and Canada". London/ Toronto.
- _____ (1987) "The transition from school to work in crisis: coping with treating unemployment". In: Journal of Adolescent Research, vol. 2.
- Hirata, H.** (1994) "Da polarização das qualificações ao modelo das competências". In: Ferreti, C. et. alli. "Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar". Petrópolis, Vozes.

- Hymer, S.** (1978) "Empresas multinacionais: a internacionalização do capital". Tradução de Aloisio Teixeira. Rio de Janeiro Graal.
- Hussein, A.** (1976) "Hilferding's finance capital". In: Bulletin of the conference of socialist economists. London, March, vol. V - 1 (13).
- Ianni, O.** (1963) "Industrialização e desenvolvimento social no Brasil", Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.
- Keniston, K.**(1971) "Youth and dissent: the rise of a new opposition". New York, Harvest Book.
- Kotter, J. P. & Heskett, J.L.** (1994) "A cultura corporativa e o desempenho empresarial". Tradução de Barbara Theoto Lambert. São Paulo, Makon Book.
- Kuenzer, A. Z.** (1986) "Pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador". São Paulo, Cortez Editora, 2a edição.
- Lautier, B. & Tortojada, R.** (1978) "École, force de travail et salariat: matériaux pour une critique de l'économie de l'éducation". Paris, Presses Universitaires de Grenoble/ François Maspero.
- Le Ven, M & Neves, M.A.** (1985) "A crise da indústria automobilística: automação e classe trabalhadora na FIAT". In: Ciências Sociais Hoje . São Paulo, Cortez Editora/ ANPOCS.
- Lukács, G.** (1969) "Historia y consciencia de clase: estudio de dialéctica marxista" tradução castellana de Manuel Sacristan". México, Editorial Grijalbo S.A.
- Machado, A.A. & Goulart, M. P.** (1992) "Ministério Público e Direito alternativo". São Paulo, Editora Acadêmica.
- Malvesbury, T. H.** (1974) "Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil". Tradução de João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva. São Paulo, Abril Cultural.
- Manacorda, M. A.** (1976) " Il principio educativo in Gramsci". Roma, Armando Armando Editore, 2a. edição.
- Mann, H.** (1993) "A juventude do rei Henrique IV". Tradução Lya Luft, São Paulo, Ensaio.
- Marinho, A. & outros ((1990) "Cadernos de formação ". São Paulo, Para Todos.
- Mészáros, I.** (1973) "Conciencia de clase contingente y necesaria". In: Mészáros, I. (org.), Aspectos de la Historia y Conciencia de la Clase, UNAM, Série Estudios 32, México.

_____. (1988) "A necessidade do controle social", Caderno Ensaio II, Editora Ensaio.

_____. (1989) "Produção destrutiva e Estado capitalista, Caderno Ensaio V.

Marx, K. & Engels, F. (1984) "A Ideologia Alemã (Feuerbach). Tradução Brasileira de José Carlos Bruni & Marco Aurélio Nogueira. São Paulo, HUCITEC.

Miglioli, J. & outros (1994) "O marxismo e a desagregação da União Soviética". In: Revista Crítica Marxista. São Paulo, Brasiliense.

Naville, P. (1970) "Le nouveau l'éviathan: de l'alienation à la jouissance". Paris, Anthropos.

Oliveira, F. de (1984) "A economia da dependência imperfeita". Rio de Janeiro, Graal, 4a. edição.

_____. (1979) "O terciário e a divisão social do trabalho". In: Estudos Cebrap. São Paulo, Editora Brasileira de Ciências Ltda.

Pinto, N. P. A. (1994) "O capital financeiro na economia contemporânea". Campinas, UNICAMP. Tese de Doutorado. Mimeografado.

Palloix, C. (1982) "O processo de trabalho: do fordismo ao neofordismo". In: Erber, F. S. "Processo de trabalho e estratégia de classe". Rio de Janeiro, Zahar.

Parcel, T. L. (1987) "Theories of labor market and the employment of youth" In: The Sociology of Education and Socialization, Ohio, Jai Press Inc., vol 7.

Reicher-Madeira, F. (1986) "Los jóvenes en el Brasil: antiguos supuestos y nuevos derroteros". In: Revista da Cepal. Santiago de Chile, Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, n. 29.

_____. (1990) "A Sociedade Informática". Tradução de Carlos Eduardo Jordão Machado e Luiz Arturo Obojés, São Paulo, Unesp/Brasiliense.

Rodriguez, E. (1989) "Los programas de empleo y de formación profesional para la juventud en América Latina: experiencias de los ochenta y desafíos para la próxima década". Uruguai, CELAJU, mimeografado.

Schaff, A. (1967) "Langage et connaissance: essais sur la philosophie du langage". Tradução do polonês por Claire Brendel. Paris, Anthropos.

_____. (1990) "A sociedade informática". São Paulo, Brasiliense/UNESP.

Silva, T. T. & Frigotto, G. (1994) "Neoliberalismo, qualidade total e educação". Petrópolis, Vozes.

Souza, A. M. T. (1994) "A crise contemporânea e a nova ordem mundial: as forças produtivas e as classes sociais na atual ordem hegemônica". In: Universidade e Sociedade. Andes, Ano IV, n. 6, fev.

_____ (1986) "Processo de trabalho e coletivo operário nos canteiros de obras públicas". In: Ciências Sociais Hoje São Paulo, Cortez/ ANPOCS.

_____ (1987) "Disciplina fabril e reprodução operária". Campinas, DPCT/ UNICAMP. Mimeografado.

Vários Autores (1991) "Laborint'91: international conference on trade unionism - a busca de novos caminhos nas relações de trabalho". São Paulo, ABRH.

Veltz, P. & Zarifian, P. (1993) "Vers de nouveaux modèles d'organisation?". In: Sociologie du Travail. Paris, Seuil, 1/93.

Waldinger, R. & Mailey, T. ((1985) "The youth employment problem in the world city". In: Social Policy. New York.

Artigos e entrevistas publicados em jornais

Hentz, L. A. S. (1992) "A Justiça da Infância e Juventude em debate". In: Jornal "O Diário" Ribeirão Preto, 11 de outubro de 1992, fls. 24.

Guimarães, T. "Consultor propõe integração". Entrevista dada ao jornal "Gazeta Mercantil". São Paulo, 15 de dezembro de 1994.

Documento da Central Única dos Trabalhadores

CUT, (1994) "Política Nacional de Formação na Construção da CUT". São Paulo, Secretaria Nacional de Formação.

Documentos do SENAI

_____ (1981)- "Normas de procedimento das comissões coordenadoras: acordos de retificação parcial da contribuição adicional". Rio de Janeiro, Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

_____ (1981) "Normas de procedimento das comissões coordenadoras: acordos de isenção da contribuição geral". Rio de Janeiro, Divisão de Projetos Especiais.

_____ (1990) "Regimento Comum das Unidades Escolares SENAI.

_____ (1991) "Termo de cooperação técnica e financeira SENAI/Empresa". Rio de Janeiro

Documento da Autolatina

_____ (s/d) "Plano de Incentivo à Educação: os investimentos da Autolatina no aperfeiçoamento profissional de seus empregados". São Paulo, Centro AutoLatina.

_____ (s/d) "Política de Qualidade e Declaração de Missão de Qualidade".

Documentos do Sindicato dos Bancários de São Paulo - Banco do Brasil.

_____ (s/d) "Novo Rosto: desmonte e arrocho : CPI reforma administrativa - Banco do Brasil". São Paulo.

_____ (1989) "Primeiro Congresso Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil". DF, Contec, Federação e Sindicatos dos Bancários.

Venco, S.B. (1989) "Um estudo sobre o perfil da categoria bancária". São Paulo, Sindicato dos Estabelecimentos Bancários de São Paulo - Secretaria de Formação Sindical e Estudos Sócio-Econômicos, 1989.

Documentos do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do ABC

DIIESE (1991) - "Formação profissional: os sindicatos devem entrar nessa discussão". São Bernardo, mimeografado.

Documento do Centro de Integração Empresa -Escola.CIEE

CIEE (1990) " Relatório de Atividades - 1988/1989".

_____ (1991) "Relatório de Atividades - 1990/1991"

_____ (1990) "Parceria, educação e trabalho: o movimento CIEE no Brasil - 25 anos".