

Classe trabalhadora no Brasil sob a luz da teoria de Bárbara Weinstein

Irene Domenes Zapparoli - UEL/ PUC/SP/ehps
zapparoli@onda.com.br
Ferdinando Vinicius Domenes Zapparoli. UEL
Ferdinando@uel.br

Introdução

O livro (Re)formação da classe trabalhadora no Brasil de Bárbara Weinstein é um estudo sobre as relações de trabalho no Brasil, no período de 1920 a 1964, refletindo sobre os elementos que propiciaram a modernização da indústria brasileira, se valendo para explicação da eficiência do trabalho na fábrica e das propostas de controle social dos trabalhadores. Ao apresentar a tentativa dos industriais de reformar a classe operária, em tempos de grandes transformações na economia brasileira e mundial, à autora usa as técnicas de produção, as questões culturais, a política e os conflitos sociais para apresentar o fenômeno da industrialização no país.

Nesse sentido o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Social da Indústria (SESI) são duas instituições que modelam a vida do trabalhador no Brasil. O livro reproduz a história de criação e atuação dessas instituições, em São Paulo, no período de 1920 a 1964. O presidente Getúlio Vargas e os ministros da Educação e do Trabalho promulgaram o decreto-lei nº 4048, criando o SENAI, em 22 de janeiro de 1942, e Eurico Gaspar Dutra cria o SESI, em 1964. O SENAI foi criado para qualificar trabalhadores com o ensino técnico contribuindo com a implantação de um sistema de organização racional da produção nas fábricas, treinados com mão de obra ordeiras, enquanto que o SESI surge da necessidade de promover o lazer possuindo como lema promover a paz social.

Barbara apresenta como pontos principais às questões relações de trabalho no Brasil contemporâneo refletindo sobre a modernização da indústria, da eficiência do trabalho na fábrica e mostra as propostas de controle social dos trabalhadores por parte dos industriais.

Para apresentar a tentativa de reformar a classe operária analisa um período de transformações da economia brasileira e mundial, e dos conflitos sociais.

No livro a autora usa o conceito de classe social como relação construída por indivíduos, que lutam por certos interesses e que se opõe a outros, que vão se reconstituindo enquanto classe à medida que vai reconstruindo a sua própria história, no que abrange várias faces da racionalização do trabalho na fábrica.

O método de análise de discurso usado por Bárbara Weinstein permite um mapeamento das intenções dos industriais de reformar a classe trabalhadora e dos operários de construir estratégias para atender essas imposições. Usando a historiografia brasileira, mostra como acontecem as relações de trabalho para o período em análise.

Estrutura das Instituições

Para fazer o estudo a autora elege as elites como objeto de pesquisa procurando compreender as intenções dos industriais de reformar a classe trabalhadora e dos operários de aceitarem ou não os empreendimentos inovadores. Para essa trajetória dialoga com a historiografia nacional estudando as relações de trabalho no Brasil no período de 1920 a 1964. Seu estudo apresenta a vida do SENAI e do Sesi identificando as mudanças mais amplas na economia e na política vistas através da trajetória dessas instituições. Para a autora Roberto Simonsen, engenheiro que se tornou industrial, e Roberto Mange, engenheiro que se tornou educador, implantaram a forma de racionalização da produção como solução para uma série de problemas econômicos e sociais.

A mais famosa ou talvez a mais mal afamada dessas estratégias é o taylorismo. O engenheiro industrial norte-americano Frederick Winslow Taylor, em seus *Princípios de Administração Científica* (1911), elaborou um sistema com o fim de aumentar a produtividade sem grandes investimentos em novos equipamentos. Os elementos-chave do sistema Taylor eram a simplificação das tarefas e a individualização da força de trabalho. A

divisão e a segmentação das tarefas faziam com que fossem aprendidas rapidamente e que um pequeno número de gerentes pudesse monopolizar o conhecimento necessário para o futuro funcionamento da empresa. Isso levava, por sua vez, a uma organização mais hierárquica da fábrica e a uma redução do número de operários qualificados, que tendem a ser mais caros e mais exigentes que os não-qualificados. Os trabalhadores que continuassem na fábrica reorganizada manteriam um alto nível de produtividade e seriam pagos de acordo com a produtividade individual que ultrapassasse um determinado patamar. Isso não apenas serviria de incentivo para aumentar a produtividade, mas iria desencorajar os movimentos coletivos por maiores salários e reduzir a capacidade de mobilização dos sindicatos. E para garantir que não houvesse desperdício de movimento ou de energia, Taylor e seus colegas de ‘administração científica’, os ‘especialistas em eficiência’ Frank e Lillian Gilberth, desenvolveram estudos de tempo e movimento para determinar os modos mais eficientes de realizar tarefas individuais (Weinstein, 2000, p.23).

Esse sistema, chamado por Henry Ford de produção em massa, passa a ser usado para disciplinar a nova força de trabalho dentro de parâmetros com valores sociais e morais, necessários ao bom desempenho como forma de promover o desenvolvimento industrial brasileiro. O sistema de produção industrial como o centro irradiador da reorganização social e da transformação econômica, tem implicações nos serviços sociais, educação, recreação e padrão de vida, significando que os industriais abarcariam o próprio serviço do Estado. Entretanto a filosofia fordista tem pouco impacto sem o apoio do Estado.

A psicologia industrial foi outra fonte de idéia usada para desenvolver o movimento da racionalização também conhecida como psicotécnica. Esse método foi usado por psicólogos, pedagogos e outros profissionais como formas científicas de seleção e orientação para o trabalho. O objetivo da racionalização era produzir as melhores mercadorias, no menor tempo e com o menor esforço. Assim o sistema de produção conta com três elementos:

taylorismo, fordismo e psicologia aplicada, que combinados e modificados, formavam a base intelectual do movimento internacional pela organização do trabalho.

Os industriais participam na criação de uma nova legislação trabalhista e de novas políticas sociais durante a década de 1920. O Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), fundado em 1931, surge a partir das atividades dos industriais na esfera política e nas parcerias entre os setores público e privado como solução para os problemas que dificultaram o desenvolvimento industrial da década de 1920. Para os membros do IDORT os métodos científicos eram um meio de reorganizar não apenas a indústria, mas toda sociedade brasileira.

No campo da capacitação profissional a educação profissional tinha suas raízes em instituições fundadas por diversas ordens religiosas. Tais escolas davam treinamento a órfãos e filhos de famílias pobres com o objetivo de torná-los carpinteiros, sapateiros e pedreiros. O treinamento para trabalho manual comum na época. Em 1909, o governador de São Paulo propõe a criação dos institutos industriais como uma forma de eliminar pelo trabalho, pela escola e por um regime disciplinar a criminalidade.

Sob o ponto de vista da autora o taylorismo/fordismo muitas vezes não foi aceito pelos operários e, em outras vezes, esse modo de produção significou modernização industrial e conjuntamente melhora das condições de vida dos trabalhadores. Nos estados Unidos e na Europa houve rejeição por parte dos trabalhadores nas mudanças de trabalho impostas pelos industriais no sistema de produção para se atingir a modernização industrial. Os operários brasileiros, por sua vez, tiveram formas múltiplas de comportamento, fazendo com que o processo de modernização acontecesse de maneira linear.

A partir do olhar da autora sobre os industriais ligados ao SENAI e ao SESI são mostradas as alterações econômicas e políticas acontecidas no Brasil. A Confederação Nacional da Indústria (CNI), criada em 12 de agosto de 1938 como entidade máxima de representação do setor industrial brasileiro, coordena o sistema formado pelas Federações de

Indústria dos Estados e do Distrito Federal, às quais estão filiados sindicatos patronais, e administra o SENAI, o SESI e o Instituto Euvaldo Lodi (IEL). Esse sistema de organização das instituições permitiu nos anos de 1950 e 1960, segundo a autora, que os industriais mantivessem um estreito controle sobre o cotidiano do trabalho dentro das fábricas.

A criação da instituição surge com a necessidade de modernização do parque industrial brasileiro, um longo processo que se estendeu dos anos 30 até o final dos anos 70. Nesse período a CNI concentrou-se na formulação de políticas que favoreceram a criação de uma estrutura industrial integrada e diversificada. O Sistema Confederação Nacional da Indústria tem como missão exercer a representação da indústria brasileira de forma integrada com as federações estaduais e articulada com as associações de âmbito nacional, promovendo e apoiando o desenvolvimento do país de forma sustentada e equilibrada nas suas dimensões econômico-social e espacial. Para alcançar sua meta, a CNI procura exercer a liderança do setor industrial como agente de transformação econômica e social do país, reconhecido pela sociedade, e com atuação direcionada para a harmonia das relações do trabalho, fortalecimento do mercado interno, apoio à competitividade e maior inserção internacional da indústria.

Assim o Sistema CNI, ao incorporar as funções de formação profissional e serviços de apoio à formação do capital humano por meio do SENAI, SESI e IEL, organismos públicos gerenciados pelo setor privado, dispõe de uma complexa estrutura de apoio ao desenvolvimento industrial do país.

O SENAI é considerado um pólo nacional de geração e difusão de conhecimento aplicado ao desenvolvimento industrial, é um complexo de educação profissional que têm sido olhado por outros países da América latina. Parte integrante do CNI, o SENAI desenvolve programas em áreas, atendendo a diversos setores econômicos por meio da formação de seus recursos humanos e da prestação de serviços como assistência ao processo produtivo, serviços de laboratório, pesquisa aplicada e informação tecnológica. O SENAI, no

período analisado, produz, divulga e adapta conhecimento e tecnologia para toda a indústria brasileira, seja por meio da educação profissional ou da prestação de serviços capazes de torná-la mais moderna e competitiva. O SENAI oferece cursos nas modalidades de aprendizagem industrial, qualificação profissional, formação de técnicos, aperfeiçoamento profissional, especialização profissional e cursos profissionalizantes. São diversos programas, que atendem a uma variada gama de necessidades.

A atuação do SESI junto ao trabalhador da indústria e de sua família está voltado para áreas em que sempre foi insuficiente a oferta de serviços: educação básica, alimentação, saúde e lazer. O trabalhador, selecionado para enfrentar o desafio de aumentar a competitividade da indústria nacional, precisa de boa formação escolar, boa alimentação, saúde e treinamento. Ao assumir responsabilidades com o desenvolvimento social, o SESI estimula a prática da participação, a construção do conhecimento coletivo e o exercício da cidadania. A preocupação com as desigualdades sociais do país leva o SESI a garantir o acesso dos segmentos mais carentes da população a bens e serviços e a trabalhar em conjunto com diversas instituições privadas e públicas, nacionais e internacionais (OIT e Serviço Social Internacional), para promover a interação do trinômio educação, tecnologia e trabalho).

Com o golpe de 1964 Barbara identifica que o SESI militarizou a paz social no país associando o conceito de paz social ao de doutrina de segurança nacional. O lema “Pela Paz Social no Brasil”, é especialmente revelador das aspirações dos industriais e servia como veículo para colaboração no processo que culminou com a tomada do poder pelos militares em 1964.

O Instituto Euvaldo Lodi (IEL), outro órgão do CNI, fundado em 29 de janeiro de 1969, tem como objetivo ser o pólo de divulgação de idéias e de aproximação entre o setor produtivo e as instituições de ensino e pesquisa.. O IEL tem a função de interação ensino superior e a indústria como opção eficaz para atender às necessidades industriais de novas

tecnologias e conhecimento. Essas funções são realizadas de forma integrada através do SENAI, do SESI e da FIESP.

Algumas considerações

O SENAI, o SESI e a FIESP foram criados com o objetivo de contribuir para o fortalecimento da indústria e o desenvolvimento pleno e sustentável do País, promover a educação para o trabalho e a cidadania, a assistência técnica e tecnológica, a produção e disseminação de informação e a adequação, geração e difusão de tecnologia. A revolução de 1964, ou seja, a instauração da nova ditadura militar fortaleceu as instituições dedicadas ao fomento da paz social e da produtividade.

A revista do SESI, Educador Social, publicou uma série de artigos sobre democracia, cooperativismo, autoridade além de outras medidas como a Campanha do Operário Padrão. Essa campanha tem um forte traço da cultura de massa do regime militar que pregava o esforço individual e a cooperação com o patrão como forma de ascensão social para os operários.

Na relação empresários e operários, os empresários se antecipavam como forma de benefícios os direitos que os operários tinham, como alterações da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pós-1964 estabelecendo o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) de forma que o operário podia fazer opção em substituição a lei de estabilidade no emprego, férias e final de semana remunerados.

Na busca da paz social o SENAI e o SESI foram concebidos como uma forma de reconstruir a emergente classe operária industrial usando as ferramentas da administração científica, da psicologia aplicada, das relações humanas e do capitalismo do bem-estar enquanto organizações criadas pelo estado, financiadas pela indústria e controladas por associações de industriais. Para os industriais e tecnocratas progressistas os princípios

científicos e racionais podiam ser aplicados à sociedade industrial para criar um modo de vida mais produtivo, eficiente e harmonioso dentro e fora dos locais de trabalho.

Com o que a autora dispõe eu vejo que na formação profissional nenhum dos órgãos atingiu integralmente todos os objetivos fixados por seus idealizadores, mas dão um quadro coerente dos padrões pretendidos pelos industriais.