AGUEDA BERNARDETE UHLE

O EXERCÍCIO DA DOCILIDADE

ESTUDO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO SENAC

Dissertação de Mestrado
apresentada à Faculdade
de Educação da Universi
dade Estadual de Campi
nas

CAMPINAS

1 9 8 2

COMISSÃO JULGADORA

Agradecimento

Maurício Tragtenberg
orientador e amigo

ÍNDICE

	página
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I - O MOMENTO HISTÓRICO DA CRIAÇÃO DO SENAC	6
A CONJUNTURA POLÍTICA E ECONÔMICA QUE PROPICIOU A CRIAÇÃO DO SENAC ..	8
AS IDÉIAS QUE PAUTAM O TRABALHO DO SENAC	13
CAPÍTULO II - A CLIENTELA SENAC	32
CAPÍTULO III - A MORAL EXPRESSA NOS VALORES DO SENAC	45
CAPÍTULO IV - A ESTRUTURA BUROCRÁTICA E OS MECA- NISMOS DE CONTROLE INSTITUCIONAL ..	73
CAPÍTULO V - FORMAÇÃO PROFISSIONAL OU FORMAÇÃO DISCIPLINAR	86
1. FORMAÇÃO PARA SERVIR	90
1.1. Secretária	94
1.2. Garçon	104
2. O MODELO DIDÁTICO DA FORMAÇÃO DISCIPLINAR	117
CONCLUSÃO	127
BIBLIOGRAFIA	132
ANEXO 1 - O SENAC HOJE	137
ANEXO 2 - O ENXOVAL DO INTERNO	147
ANEXO 3 - A MANIA PAULISTA DOS 10%	149

INTRODUÇÃO

Para apresentar o trabalho que segue, deve-se dizer inicialmente em que espaço se movem as discussões. Quando se pensou em estudar o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, a escolha do tema se deu pela ligação desta instituição com a questão da Escola e do Trabalho.

Uma vez que o SENAC se atribui o título de escola, ao mesmo tempo em que tem por finalidade ajustar os candidatos a emprego aos seus postos de trabalho, nos pareceu pertinente discutir a relação da Escola com o Trabalho.

Partimos de uma visão da Escola em que, embora ela se dirija à classe trabalhadora, não consegue ser uma escola pública. Isto porque, por Escola Pública entendemos, como o prof. Casemiro dos Reis Filho, uma escola do povo, voltada para ele e dirigida por ele.

Ora, nossa escola "pública" é antes de mais nada, comprometida com o Estado, com a burocracia dos órgãos públicos e com a classe dominante, pelo fato de ser do Estado. Logo não pode ser comprometida com o trabalhador.

O SENAC não é uma escola pública embora se auto-defina como um serviço à empresa e ao trabalhador. Ele se apresenta como um instrumento dirigido pelos empresários comerciais, tendo como clientela o trabalhador e o candidato a emprego.

Neste sentido esta escola só pode ser vista como um espaço no qual ocorre o conflito entre as duas classes sociais básicas, uma tentada a

trutura de classes e perpetuar a dominação econômica, enquanto, a outra pelas suas condições de vida e realidade exige a sua negação.

Para cumprir seus objetivos o SENAC conta com o respaldo do Estado, que lhe garante o "forum" de empresa privada, "sem fins lucrativos e a serviço da comunidade".

Com o objetivo de conhecer melhor o SENAC e a proposta de formação profissional nos dispusemos a estudar a história e os valores da instituição pelos seus próprios documentos oficiais, suas publicações, programas de cursos e também por contactos com seus funcionários.

Assim sendo acreditamos ter conseguido visualizar a proposta do SENAC. Quanto às relações que se estabelecem dentro desta instituição, que acreditamos ser realmente, a própria expressão da entidade, foi possível perceber e analisar pelos mecanismos que o SENAC usa para concretizar a sua proposta.

Não se encontra, pois, neste trabalho nenhuma pesquisa empírica, feita por nós, junto aos alunos. Pareceu-nos, contudo que, a reação da clientela em relação à proposta do SENAC pode ser inferida através das práticas usadas para garantir a sua efetivação.

O que, na realidade, se pretende discutir neste trabalho é em que medida a formação profissional, no SENAC, é apenas um rótulo no processo de disciplinação que a classe dominante (patronal) pretende impor aos trabalhadores.

Faz-se necessário caracterizar estes trabalhadores que as empresas querem ver disciplinados pela escola

Há que se dividir estes trabalhadores em dois grupos distintos, que podem estar próximos um dos outros em determinados momentos, no entanto, na maior parte das vezes se veem divididos. São eles os trabalhadores de execução e/ou os trabalhadores diretos da produção e por outro lado, a queles que compõe o setor de "enquadramento" destes trabalhadores diretos, ou as chamadas classes ou camadas médias da sociedade.

É assim, partindo da Escola como instituição en carregada de disciplinar os trabalhadores, que achamos necessá rio estudar sua forma de organização e fomos encontrar em Max Weber a teoria da burocracia como uma forma de dominação¹.

Para uma instituição que tem por finalidade ex plícita *disciplinar* e ajustar os indivíduos ao trabalho, tal qual ele se organiza, nada mais justo do que uma organização formal na qual o poder se distribui hierarquicamente de cima para baixo. Toda a essência da burocracia se encontra instalada nos diversos órgãos da Escola SENAC. A divisão do traba lho, a concentração do poder e o respeito a hierarquia são as pectos fundamentais desta organização. Porém, não se pode deixar de destacar o uso corrente que se faz da dramaturgia tanto a nível interno do funcionamento do SENAC como e espe cialmente ao nível da Formação Profissional.

A dramaturgia ou a representação são instrumen tos básicos do desempenho burocrático. Uma vez que a organi zação burocrática distribui os privilégios aos cargos hierár

1. WEBER, Max, *Economia y Sociedad*, México, Editora Fon do de Cultura Econômica, 2a. edición, 1964.

quicos superiores faz-se necessário associar a estes uma gama razoável de saber para que se legitime o poder que se lhes atribui. Todo o aparato que cerca de mistério o cargo de chefia, é montado para manter o subordinado distante do superior e para que desta forma, desconhecendo a função do seu superior o subordinado atribua a ele maior valor do que este realmente possa ter. Daí porque o uso da representação em todos os postos da burocracia. Goffman, Weber, e Thompson² fazem estudos que nos fornecem base para analisar os Programas de Formação e as próprias organização das Instituições Educacionais.

Como já se colocou acima, as Escolas SENAC tem em sua clientela o trabalhador que forma a "camada média" ou seja o típico trabalhador burocrático, com função de supervisão sobre outros trabalhadores. É pois, para este tipo de trabalhador que a escola vai se preocupar em transmitir a arte de representar para melhor controlar.

Com relação ao outro segmento social que compõe a clientela do SENAC - os trabalhadores de execução - estes receberão um tratamento diferente, pois, não precisam ter escamoteado o tratamento que lhes será dispensado. Para estes se faz necessário justamente um treinamento para aceitar o poder do patrão e a ele se submeter docilmente. Enquanto aos elementos das camadas médias se tenta dar a ilusão de que eles terão poder dentro da empresa³, aos trabalhadores diretos ou produtivos se cria toda uma valorização em torno da docilidade, da obediência e da submissão.

2. Ver GOFFMAN especialmente: *A Representação do Eu na Vida Cotidiana*, Petrópolis, Vozes, 1975.
WEBER, *Obra Citada*; THOMPSON, *A Moderna Organização*, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1967.

3. Ver o estudo sobre a formação da Secretária no Capítulo V.

Não apenas pelos temas expostos nos Programas de Formação, principalmente pela organização das Escolas, o que se vai encontrar é um laboratório, encarregado de gerar comportamento pacífico, ordeiro e respeitador da hierarquia.

Foucault, Lobrot, como também Goffman vão fornecer subsídios importantes para que se entenda a disciplinação o uso da autoridade e especialmente os mecanismos de que o poder faz uso, no intuito de submeter a vontade do indivíduo à força da instituição que o representa.

Foi, com base nas idéias destes autores que tentamos analisar a proposta de Formação Profissional que se encontra exposta na documentação oficial do SENAC, que também se esclarece nos seus objetivos enquanto instituição, na sua metodologia de atuação, nas falas de seus representantes e sobretudo no tipo de organização que ela apresenta. Não acreditamos, portanto, que o modo de organização de uma escola não tenha nada a ver com o trabalho que ela realiza. Acreditamos sim, que as relações que se estabelecem dentro de uma instituição são mecanismos bastante forte de educação para as pessoas que nela convivem. Portanto, uma instituição organizada de forma autoritária não pode, a nosso ver educar para a libertação.

CAPÍTULO I

Ø MOMENTO HISTÓRICO DA CRIAÇÃO DO SENAC

A questão do ensino técnico no Brasil tem início com as primeiras práticas educacionais, mas é na década de 20, mais especificamente em 5/1/1920 que se pode encontrar tentativas do governo federal de implantar, de alguma maneira o ensino técnico. Trata-se da "Lei 3991 que fixou a despesa geral da União para o exercício (1920) deste ano, que autorizava o Ministério da Agricultura Indústria e Comércio (a quem competia a organização de cursos profissionais) a estabelecer convênios com estabelecimentos (de ensino ou não) para o funcionamento de cursos de química industrial com três anos de duração"¹. Outros cursos foram instalados ainda nesta época em Escolas como a de Engenharia Mackenzie, cursos de Química Industrial e Eletrotécnica. Entretanto, a partir da revolução de 30 é que se vai sentir, através das práticas (embora dispersas ou ocasionais) transparecer uma atuação centralizadora orientada com vistas à diversificação da Economia, e em fase na industrialização².

Na Educação esta atuação será percebida, quando antigas reivindicações de educação para todos são encampadas pelo governo e legitimadas pelo projeto social de desen

-
1. BEISEIGEL, Celso, *Estado e Educação Popular*, p. 77, São Paulo, Pioneira, 1974.
 2. Ver CUNHA, Luiz A., *A Profissionalização no Ensino Médio*, p. 53, Rio de Janeiro, Eldorado, 2a. edição, 1977.

volvimento nacional.

Neste período é criado o Ministério da Educação e Saúde (1930) que irá coordenar, como órgão centralizador, a reforma de ensino Francisco Campos (1931) e as reformas de que trata a Constituição de 1934 (arts. 148-159)³. Contudo na Constituição de 1937 é que aparecem explicitamente referências às Escolas Técnicas e Vocacionais. O artigo 129 desta Constituição, que segue abaixo, coloca explicitamente a proposta do que será mais tarde o ensino no SENAI e SENAC. O SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e o SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, são escolas técnicas cuja finalidade básica é a formação profissional para a Indústria e Comércio e Serviços respectivamente.

"Art. 129 - A infância e a juventude a que faltarem os recursos necessários à educação em instituições particulares, é dever da Nação, dos Estados e dos Municípios, assegurar pela fundação de instituições públicas de ensino em todos os graus, a possibilidade de receber uma educação adequada às suas faculdades, aptidões e tendências vocacionais.

O ensino pré-vocacional e profissional destinado às classes menos favorecidas, é em matéria de educação o primeiro dever do Estado. Cumpre-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissionais e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais.

É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar na esfera de sua especialidade, escola de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários e de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os pode

auxílios, facilidades e subsídios a lhe serem concedidos pelo poder público"⁴.

É, todavia, junto à política de desenvolvimento e econômico que se pode colocar a história do SENAI-SENAC. Skidmore, viu esta fase do desenvolvimento Brasileiro, o início da industrialização, como sendo em princípio fruto da "pressão dos militares, cujo apoio tinha sido a condição 'sine qua non' do golpe de Vargas em 1937". Mas, "as idéias e a racionalização desta política (industrialização, sob os auspícios do Estado) vieram de conselheiros-empresários como Roberto Simonsen e Euvaldo Lodi"⁵, representantes da burguesia da época.

A CONJUNTURA POLÍTICA E ECONÔMICA QUE PROPICIOU A CRIAÇÃO DO SENAC

A preocupação com a formação profissional no Brasil surge portanto, no período entre as duas grandes guerras, quando ocorre o esforço para a criação de uma indústria de base, e mais especificamente durante o Estado Novo quando a conjuntura internacional possibilita o aparecimento de nosso, até então incipiente, parque industrial. Segundo Paulo Sergio Pinheiro, "a instalação da siderurgia (no Brasil) seria impossível sem a modificação da política internacional americana de boa vizinhança para a de Solidariedade Continental"⁶.

Esta preocupação é parte de uma preocupação mais ampla das camadas dirigentes com a classe trabalhadora. Até 1930,

4. BERGER, Manfredo, op.cit., p. 173.

5. SKIDMORE, Thomaz, *Brasil de Getúlio a Castello*, p. 71, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 5a. edição.

6. PINHEIRO, Paulo Sérgio, "Getúlio Vargas (1883-1954) Reexame de Alguns Mitos, in: *Estudos Cebrap*, nº 10, p.139.

durante a primeira república, a classe trabalhadora teve manifestações significativas tais como a greve geral de 1917, todo o movimento de 1918-1919 mas o tratamento das classes dominantes em relação a ela situou-se numa linha de repressão direta. Tais manifestações foram tratadas como sendo provocadas por infiltrações estrangeiras. Uma das atitudes freqüentemente tomadas foi a repressão contra os líderes estrangeiros, pois, a classe trabalhadora urbana se compunha em grande parte de imigrantes.

Daí se explica a combatividade dos operários da época, provenientes de países europeus com longa tradição de luta sindical.

Um fator que permitiu este relacionamento da classe dominante e do Estado em relação aos trabalhadores foi a hegemonia do grupo dominante de então, ligado à agro-exportação.⁷

A partir de 1930, com o enfraquecimento desses grupos sociais ligados à agricultura, pecuária e mineração, motivado pela grande crise econômica dos anos 29/33, com a retração do mercado, temos o desencadeamento de um efetivo processo de industrialização. Contudo, o que ocorre não é uma substituição imediata das oligarquias, por um grupo de industriais coerentes entre si e capazes de emprender uma política econômica a nível nacional. Uma pesquisa de Fernando H. Cardoso⁸ e o trabalho de Paul Singer sobre o desenvolvimento econômico e o processo de urbanização⁹ mostram que os industriais no Brasil, têm procedências as mais diversas, assim como características próprias em cada região do país. Um industrial radicado em Santa Catarina,

7. Sobre as relações de classe no período anterior à revolução de 1930, ver: *A República Velha (Instituições e Classes Sociais)* Edgard Carone, São Paulo, Difel, 1972, 2a. parte.

8. CARDOSO, F.H., *Empresário Industrial e Desenvolvimento Econômico no Brasil*, São Paulo, Difel, 1964.

9. SINGER, Paul, *Desenvolvimento Econômico e Evolução Urbana*, São Paulo Com. Editora Nacional, 1977.

por exemplo, de origem européia, é certamente muito diferente de um industrial do nordeste que procede das atividades rurais.

Além destes fatores, existia na época, outra divisão entre os industriais. Por exemplo, os industriais de São Paulo estavam ao lado dos latifundiários ligados à plantação do Café, apoiando a ala política conservadora de Julio Prestes. Enquanto os do sul do país apoiavam Getúlio Vargas e sua Aliança Liberal.

Apesar das diferenças de formação, de procedência e de experiência no campo empresarial, alguns pontos são comuns a todos os empresários: os seus objetivos de classe, ou seja, acumulação de capital e controle da classe trabalhadora.

Devido a esses pontos comuns, Vargas, após a revolução conseguiu, para sua política populista, a aprovação da classe dominante, representada pelos "barões do café", os novos empresários e setores do exército. É pois, o Estado quem passa a ser o interlocutor do movimento dos trabalhadores, uma vez que ainda não houve uma substituição de hegemonia dos grupos agrários para os grupos industriais.

A partir desta época o Estado começa a sentir a necessidade de emprender uma política de manipulação e controle dos trabalhadores. Para tanto elabora uma série de medidas com o objetivo de esvaziamento das lutas operárias. É daí que surge o sindicato único, a justiça trabalhista e todo um esquema legal de "proteção" ao trabalhador.

Nas palavras de Boris Fausto: "O Estado que emergiu da Revolução de 30 manteve o papel fundamental de desorgani

guarda e suas organizações partidárias, ao mesmo tempo em que procurava estabelecer com o conjunto da classe um novo tipo de relações. A política de marginalização, realizada pelas velhas classes dominantes, não tinha mais condição de se sustentar. Se na plataforma da Aliança Liberal já se encontravam os traços de um maior interesse pelo chamado problema social,¹⁰ as agitações operárias dos primeiros anos da década de 30 acabaram por sensibilizar o governo em definitivo."¹¹

Nesta época a industrialização não representou a penas um crescimento vegetativo, um desenvolvimento das forças produtivas e da mecanização, foi o próprio processo capitalista avançado, que se implantou, com a aceleração da divisão social do trabalho, a dominação crescente do capital sobre o trabalho e a imposição à sociedade dos critérios capitalistas de vida e sobrevivência. Mencionar a implantação do capitalismo industrial não significa dizer que até então se vivesse uma fase de pré-capitalismo, um regime feudal ou outro qualquer, pois, como observa Ianni: "O Estado Oligárquico deve ser entendido como uma forma particular de Estado Capita

10. Conforme se pode ver neste texto publicado em *O Estado de São Paulo* de 21/09/1929, fls. 7, sob o título: "Manifesto da Aliança Liberal":

"Bem ao contrário da afirmação que ocorre como oficiosa se não como oficial de que o problema social no Brasil é uma questão de polícia, nós estamos convencidos de que também aqui, como em todos os países civilizados, o problema social existe. Existe a questão social, porque não poderia deixar de existir: existe nas cidades, nas vilas, nos campos, no comércio, nas indústrias extrativas; existe por força da imigração que fugirá de nossos portos se não protegemos conscientemente os trabalhadores alienígenas. A existência da questão social entre nós nada tem de grave ou de inquietador: ela representa um fenômeno mundial, é demonstração de vida, de progresso. O que de inquietador e grave aparece no Brasil é a preocupação de ignorar oficialmente a existência de problemas dessa natureza".

11. FAUSTO, Boris. *A Revolução de 30: história e significados*

lista na qual combinam-se elementos patrimoniais com as exigências da "racionalidade" capitalista. Nas condições sócio-culturais e políticas da América Latina, o poder Oligárquico aparece como um componente essencial de certa escala de produção de mais-valia absoluta, gerada pela extensão da jornada de trabalho, e a mais-valia relativa gerada em condições tecnológicas que intensificam a produtividade da força de trabalho"¹².

É, pois, com o incremento à industrialização que se firmará uma preocupação maior em relação à regulamentação e controle da força de trabalho, tal controle já vinha sendo feito antes do período, contudo, a forma, a partir daí, será diferente. Passa-se de um tratamento repressivo direto para um controle tutelar paternalista, que aliás, caracterizou todas as ações de Vargas em relação aos setores populares da nação.¹³

Do ponto de vista do movimento dos trabalhadores, encerra-se uma fase de intensas lutas empreendidas principalmente pelos operários dos setores têxteis e pelos servidores do setor ferroviário. Lutas estas que se caracterizavam por uma autonomia do movimento operário, em relação ao Estado. Os sindicatos desta época tem uma orientação ligada ao anarquismo, em suas várias tendências.¹⁴ Especialmente os sindi

12. IANNI, Octávio, *A Formação do Estado Populista na América Latina*, p. 69, Rio de Janeiro, Liv. Brasileira, 1975.

13. Ver as relações de classes e a posição do Estado no período 30/45. Ver IANNI, O., *Estado e Planejamento Econômico no Brasil - 30/70*. Especialmente o primeiro Capítulo; Rio de Janeiro, Civ. Brasileira, 2a. edição, 1977. CARONE, Edgard, *A República Nova (1930/37)*. São Paulo, Difel, 1974; CARONE, Edgard, *A Terceira República (1937/45)*. São Paulo, Difel, 1976.

catos de São Paulo e Rio de Janeiro, uma vez que nos sindicatos do Sul, como de Porto Alegre, por exemplo, dominavam Ale mães de orientação social democrata. No período após 30, to da a movimentação de trabalhadores vai sofrer a intermediação do Estado através dos sindicatos oficiais, assumindo uma fi sionomia que Helena Hirata, chamou de sindicatos populistas".

A imagem do "pai dos pobres" Getulio usou du rante todo o tempo que esteve no poder e foi, esta imagem, se gundo alguns intérpretes¹⁵ deste período da história, que tor nou sustentável o seu regime de governo, quando durante o pe ríodo constitucional desponta uma participação popular mais expressiva.

AS IDÉIAS QUE PAUTAM O TRABALHO DO SENAC

A postura paternalista parece estar presente em toda a história da classe dominante no Brasil, e ao anali zar o posicionamento dos líderes empresariais que empunharam a bandeira da formação profissional percebe-se que estes não foram outros, senão os próprios conselheiros da política eco nômica da época. Um dos principais líderes industriais e o próprio fundador do SENAI foi Roberto Simonsen que pode inclu sive ser considerado como um intelectual orgânico da classe industrial, se usarmos a terminologia de Gramsci.¹⁶

Roberto Simonsen, engenheiro, ligado à indús tria da Construção Civil, iniciou suas atividades como indus

15. Ver PINHEIRO, P.S., Op. cit.

16. GRAMSCI, A., *Os intelectuais e a Organização da Cultura*
Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1970.

trial na cidade de Santos em São Paulo, de lá expandiram-se suas empresas, alcançando quase todos os Estados do País. Foi, ao lado de Euvaldo Lodi, um dos conselheiros do presidente Getúlio Vargas durante todo o seu período de governo. Teve Simonsens, significativa atividade junto ao Estado participando de diversas comissões nacionais e internacionais que estudaram e/ou debateram os problemas relativos à industrialização e o desenvolvimento do Brasil.¹⁷

É, pois, através do seu discurso que se pode procurar a origem das idéias que pautam a primeira fase do SENAI e do SENAC. "A influência que as camadas avançadas da burguesia industrial, representadas por Roberto Simonsens e Euvaldo Lodi, exerceram na elaboração do Decreto-Lei que criou o SENAI ficou patente no desfecho encontrado para resolver a disputa entre a Confederação Nacional da Indústria e o Ministério da Educação e Saúde no referente à direção da nova instituição - apesar de Capanema ser favorável a que o SENAI ficasse subordinado ao seu Ministério como parte da Rede de Ensino Profissional já existente, a Confederação Nacional da Indústria ficou com o controle irrestrito da Instituição ficando o Ministério da Educação e Saúde com a função de fiscalizar suas atividades.¹⁸ Com relação ao SENAC igualmente o controle ficou com a Confederação Nacional do Comércio e a fiscalização com o Ministério da Educação e Saúde.

A fundamentação teórica das novas instituições do Ensino Profissional está contida no ideário do empresaria

17. Uma biografia mais completa pode ser encontrada em LIMA, Heitor Ferreira, *3 Industriais Brasileiros, Mauá, Rui Barbosa e Roberto Simonsens*, Capítulo III, São Paulo, Alfa Omega, 1976.

do. Os textos de Roberto Simonsen dão bem uma idéia da postura dos empresários progressistas da época.

"Almas boas e simples que sois - sentiste necessidade de expandir essa vossa natural alegria e eis-vos à procura de um alvo em que pudesseis concretizá-la. E viestes a mim.

Eu no entanto bem pouco fiz, resumiu-se meu papel durante a epidemia em coordenar esforços e contando com a dedicação de um grupo de auxiliares, vossos companheiros de trabalho, procurar fazer, cumprindo estritamente os meus deveres de vosso chefe, com que fosseis amparados, na medida do possível, na devastação que a epidemia ia provocando.

Sem a cooperação desses vossos companheiros - que bem conheceis porque os vistes constantemente em visita aos vossos lares ou às vossas cabeceiras, nos trágicos dias de outubro, e entre os quais se destaca, com justiça Brandão Junior - a minha ação de quase nada vos teria válido.

Os sacrifícios pecuniários que os diretores das nossas empresas impuseram aos seus cofres, pelos socorros que fizeram distribuir, pelo relativo conforto que vos procuraram proporcionar, se bem que figurem como sangrias volumosas em seus ativos, representam, por certo, o dinheiro que até hoje tem sido mais bem gasto, porque não pode haver mais feliz padrão de valor do dinheiro que o determinado pela utilidade da sua aplicação em fim humanitário..."¹⁹

19. SIMONSEN, R.C., *Evolução Industrial do Brasil e outros Estudos*, Seleção notas e bibliografia de Edgard Carone, São Paulo, Com. Editora Nacional, 1973.

Especialmente o último parágrafo da citação acima nos reporta ao "bondoso pai" que não mede esforços em socorrer o filho doente, nem que para tanto seja preciso sacrificar a sua SAGRADA propriedade.

A questão que se coloca neste caso é o por que do trabalhador necessitar ser ajudado financeiramente. Isto acontece, porque ele não está recebendo como salário o justo valor do seu trabalho. Se tomássemos como aceitáveis as conclusões dos economistas clássicos²⁰ para os quais o justo valor do trabalho é o suficiente para que esta mesma força de trabalho possa se renovar, mesmo assim o trabalhador que necessitou ser socorrido não estaria sendo pago pelo seu justo valor.

Marx²¹, discute demoradamente esta questão, mostrando como o trabalho assalariado tem como contrapartida o processo de acumulação do capital. Portanto, quanto maior for a exploração do trabalhador, maior será também a transformação do trabalho excedente em capital acumulado para o capitalista.

Quanto ao período de 30/50, ou seja, nos primeiros tempos da industrialização no Brasil, o que se constata é que a classe trabalhadora, especialmente alguns segmentos do operariado não melhoraram suas reais condições de vida, mas, antes pelo contrário, sofreram um processo de empobrecimento, conforme vê-se no quadro a seguir:

20. Ver MARX, K., *O Capital*, Livro I, p. 617 e seguintes.

21. MARX, K., *O Capital*, Livro I, Parte Sexta, p. 617 e seguintes.

Índices do Salário Real (1914/1952) Estado da Guanabara²²

Ano	Operário Comum	Operário Qualificado	Funcionário Padrão E	Funcionário Padrão O	Ferrovieário
1914	100	100	100	100	3/4
1928	91	63	76	76	3/4
1940	79	...	78	59	100
1945	63	44	77	48	91
1952	84	48	76	33	91

O mesmo parágrafo do texto de Simonsen citado anteriormente, faz lembrar trechos bíblicos e isto parece não ser gratuito, pois, a evocação de símbolos e valores religiosos, especialmente católicos, é freqüente nos discursos da classe dominante da época.

Aliás, o catolicismo no Brasil, da forma como tem sido pregado e professado, serviu sempre aos interesses da classe dominante. Desde o trabalho dos primeiros jesuítas na educação brasileira, a religião foi usada como um instrumento de submissão, de renúncia e de PACIFICAÇÃO de aceitação da própria condição dos grupos mais carentes da população.

Cabe aqui fazer algumas ressalvas, entre elas, aos grupos ligados à Ação Católica, Movimento de Educação de Base que atuaram no país no período de 1958 a 1964,²³ e às lideranças das Comunidades Eclesiais de Base nos últimos tempos.

22. IANNI, O., Op. Cit., p. 42.

23. PAIVA, Vanilda Pereira, *Educação Popular e Educação de Adultos*, Edições Loyola, 1973.

Roberto Simonsen em seus pronunciamentos tenta em várias ocasiões motivar os trabalhadores pelo viés da religião:

"No desdobramento da realização das finalidades do SESI (Serviço Social da Indústria) verificar-se-á que seus desígnios coincidem com os anseios de paz social, propugnados pela Igreja Católica.

Sublinhamos, assim, e mais uma vez, que os ensinamentos da boa técnica nos vão conduzir a trilha já perlustrada pelas sandálias dos sacerdotes de Cristo. Estes pregavam a assistência inspirados na caridade, cujo conceito teológico significa o serviço prestado do homem para o homem, com espírito da fraternidade, sob a inspiração da mensagem evangélica. Os técnicos, por sua vez, admitindo a necessidade da assistência social em benefício da própria produção, hão de verificar que a melhoria das condições de trabalho com a dignificação do nosso homem reclama medidas impressionantemente coincidentes às que a filosofia social da igreja recomendava sob a égide da caridade e, sobretudo, quando o mundo não compreendia ainda ser obrigação generalizada a prática da justiça social. A compreensão do paralelismo de nossos propósitos justifica a colaboração da igreja, que nos beneficia da experiência e das realizações já praticadas pela Ação Social Católica" ²⁴ (Grifos nossos).

Dos valores religiosos, parece que os mais explorados foram: - a assistência do "todo poderoso" ao pobre necessitado, ou seja, o ataque ao problema pelo seu efeito e nunca pela sua causa, - as diferenças sociais; o espírito de união e colaboração sem distinção de raça, cor ou classe so

Aliás o ideal da colaboração entre as classes parece ter sido a busca mais constante do período 30/64. Não são os representantes da burguesia, mas os próprios partidos ditos de esquerda - PCB por exemplo - em diversos momentos buscam a união das classes: trabalhadores, burguesia nacional e Estado, contra o que aparecia como o inimigo comum o imperialismo ou capital estrangeiro.²⁵

Um outro aspecto a destacar, das idéias do empresariado que elaborou as linhas mestras da atuação do SENAI SENAC, é a teoria de administração por eles assumida. O que se depreende dos pronunciamentos de seus líderes é uma clara defesa da linha taylorista de administração e organização do trabalho.

As empresas, nesta época, importavam técnicos, e com eles todo o "desenvolvimento do pensamento empresarial americano e de países europeus.

A busca da máxima economia na produção para a realização da máxima eficiência é uma constante, especialmente, no período de substituição de importações. A entrada do capital estrangeiro na década de 40 e mais efetivamente a partir de 50 traz consigo a organização do trabalho baseada na super exploração da mão-de-obra. As justificativas desta posição do empresariado se fundamentam nos prejuízos causados pela guerra, na necessidade de uma rápida recuperação econômi

25. Sobre o assunto ver, LOWY, M., *Do Movimento Operário In dependente ao Sindicalismo de Estado (1930/1945)*, e CASTRO, Sandra, *Apogeu e Crise do Populismo 1945/1964*. In: SADER, Eder e outros, *op. cit.*

ca e ainda se apregoava uma melhoria do nível salarial advinda do barateamento de produção²⁶. Contudo, o que se objetivava, neste estágio do capitalismo, não é uma distribuição do lucro acumulado entre os empregados da empresa, mas sim uma acumulação mais rápida de capital²⁷ nas mãos dos proprietários de empresa e uma exploração planejada e, portanto, mais intensa da classe trabalhadora.

O método elaborado por Taylor e adotado pelo empresariado tem como fator mais importante o como fazer, não o porque fazer. Para Taylor os operários devem ajustar-se aos cargos e saber seguir instruções. Assim, a formação dos trabalhadores passa a ter menor importância, sendo contudo imprescindível um minucioso planejamento. Um outro aspecto importante para a implantação da Administração Científica é uma alta divisão do trabalho, que tem como consequência a facilidade das tarefas, constante troca de pessoal e a fácil incorporação, na força-de-trabalho, de pessoal não qualificado.

O Taylorismo se fundamenta no estudo de tempos e movimentos através da cronometragem do trabalho, desta forma cria uma categoria de capatazes e este esquema vai permitir, através de incentivos salariais, altos lucros com baixo nível salarial.

26. Conforme SIMONSEN, R., op. cit.

27. CAMPOS, Roberto, Um dos teóricos do Governo de Juscelino Kubistchek afirma a necessidade da "inflação como elemento motor do desenvolvimento, na medida em que permitia uma "injusta mas necessária" distribuição de renda visando a acumulação do capital numa primeira etapa". Conforme CASTRO, Sandra, ...

Taylor, por outro lado, tem como ideal para a empresa, uma rígida hierarquia com um chefe enérgico paciente e trabalhador. Para ele o trabalhador possui uma única motivação: o salário, portanto, este deve ser de baixo nível para que possa ser aumentado gradativamente, segundo o desempenho apresentado.

Estas idéias levam à implantação de uma organização hierárquica do trabalho, que mantém os trabalhadores sempre preocupados em conseguir galgar um posto a mais nesta hierarquia e portanto, voltados para o seu trabalho e buscando atingir os índices de produção fixados pelos patrões. Fator de suma importância para Taylor é a colocação do trabalhador no cargo que melhor se ajuste às suas condições naturais, às suas capacidades físicas. Sendo assim, a seleção e classificação dos trabalhadores assume importância fundamental para o aumento da produção. Isto significa que cada indivíduo tem características que o possibilita a desempenhar com superioridade em relação a outro, uma determinada função, e cabe, portanto, ao administrador descobrir essa capacidade do trabalhador e aproveitá-la ao máximo.

Para Fayol a questão da autoridade vai mais longe, pois, ele acredita que a autoridade na empresa possui direito divino. Fayol é dos primeiros a colocar a concorrência como motivador da maior eficiência e o interesse individual co

mo propulsor da ação humana.²⁸

Mesmo pregando a Administração Científica o em presariado não abria mão dos princípios de cooperação, bem-es tar e paz social para todos.

"Dediquemo-nos, pois, a uma perfeita organização de nossos serviços - onde deverá predominar a disciplina inte ligente e consciente, onde imperem os verdadeiros princípios da cooperação cordial entre patrões e operários.

Cuidemos de todos os seus aspectos - desde a exe ção dos serviços em todos seus detalhes, visando sempre, a máxima eficiência, até o exame das condições de conforto e bem es tar dos que trabalham, para que melhor possam produzir"²⁹.

2
É a escola de Relações Humanas, cujo maior defen- sor foi Elton Mayo, que começa a aparecer nos meios empres ariais brasileiros.

Como a aplicação da Administração Científica, nos Estados Unidos, encontrou uma resistência muito grande por par te da classe trabalhadora, que não se dispôs a entregar seu sangue em troca de míngua dos salários, e se organizou numa lu ta maçica contra a classe patronal, imediatamente representan tes da burguesia encontraram novos métodos para exercer sua domi nação e, entre os novos métodos está a Escola de Relações Huma nas.

Elton Mayo, psicólogo norte-americano, convidado por uma grande empresa, em Philadelphia, para estudar o problema

28. Sobre Taylorismo, Fayol e Mayo, Ver: TRAGTENBERG, M. *Burocracia e Ideologia*, São Paulo, Editora Ática 2a. edição, 1977, e BENDIX, R. *Trabajo y Autoridad en la Industria*, Buenos Aires, Editora Universitária de Buenos Aires, 1966.

ma de alta rotatividade da mão-de-obra, estudou a importância dos setores informais da empresa, para a melhoria da produção e percebeu o valor da comunicação entre os operários e entre os diversos graus da hierarquia. "Mostra que a fábrica é uma instituição social e que a influência da hierarquia supervisora se modifica ou é limitada até o nível em que os membros que compõem a sociedade fábrica queiram ou não aceitar suas ordens" ³⁰.

Mayo, como Taylor, acredita que os operários têm os mesmos interesses do empresário, daí porque Mayo vê o conflito como sendo apenas desajustes, quando na verdade o que se tem é o confronto de duas lógicas diametralmente opostas: a lógica do empresário que busca o lucro (mesmo que seja as custas dos salários de seus empregados), e a lógica do trabalhador que objetiva maximizar seus salários.

Quanto à Escola de Relações Humanas, cabe acrescentar que ela não contesta o Taylorismo apenas tenta ser um passo a frente deste. Portanto, a convivência das duas escolas é perfeitamente possível e no caso brasileiro o que se tem é uma oscilação constante do empresariado, entre uma e outra tendência de acordo com a correlação de forças que se estabeleça com os trabalhadores.

Junto com Simonsen, outro líder empresarial da primeira metade do século, no Brasil, - este mais ligado às atividades comerciais, do que às indústrias propriamente, embora também se dedicasse a atividades desta natureza - foi Francisco Matarazzo.

O que se pode perceber ao analisar estas duas personalidades é que a ideologia por eles defendida vai de encontro ,

30. FRAGTENBERG, M., Op. Cit. , p. 83.

aos ideais pregados nas instituições de formação profissional, como será visto mais adiante.

Segundo J.S. Martins³¹ Matarazzo assumia ideologias diferentes de acordo com o momento, ora, adotando para si a posição enobrecedora do "industrial, o criador de indústria, o inovador da economia brasileira", conforme fica claro em uma entrevista concedida em 1922:

"Igual a todos os começos. Em 81 deixei a minha terra, a minha casa em Salerno, e embarquei para a América. Trazia a benção de mamãe - já havia perdido o meu pai -, bons conselhos e um milhar de liras. Devia seguir-me uma certa quantia de toucinho, porque (...) estava decidido a voltar-me ao comércio. Eu cheguei, mas a embarcação que trazia o meu pequeno capital naufragou e fiquei com as mãos vazias. Não abandonei a idéia. Com a ajuda de um patrício detive-me a estudar o problema das gorduras que vinham dos Estados Unidos e eram de preço salgadíssimo, enquanto no Brasil pulavam os suinos. Fiz aquilo que faziam os norte-americanos. Apresentei em latas aquilo que eles ofereciam em barril e, servindo-me da produção do lugar, consegui em breve tempo criar uma indústria paesana próspera então, mais próspera depois. Depois pensei no óleo de linho. Depois..."³²

Em outras ocasiões ajustando-se ainda à linha de pensamento da classe dominante assume a ideologia do sucesso pelo trabalho, valoriza o trabalho e a poupança como os fundamentos para a ascensão social. Vejamos outra entrevista do personagem que mostra o que acabamos de afirmar:

31. MARTINS, J. de Souza, *Conde Matarazzo. O Empresário e a Empresa*, p. 63, São Paulo, HUCITEC, 2a. edição, 1973.

32. MARTINS, J. de Souza, *Conde Matarazzo. O Empresário e a Empresa*, p. 63, São Paulo, HUCITEC, 2a. edição, 1973.

"Cheguei ao Brasil há já 45 anos, disse. Vinha com minha mulher e dois filhos. Da minha terra no sul da Itália, trazia um pouco de dinheiro, mas pouco. Aqui desembarcando com a bolsa cheia de vontade de trabalhar, dirigi-me a Sorocaba, onde dei início à minha carreira, ajudado por um meu conterrâneo, o qual reunia as funções de sapateiro e a de conselheiro municipal. Foi ele um bom e precioso amigo. Talvez o meu melhor amigo. (...).

Aquele meu conterrâneo era de valor pela sua capacidade de trabalho e pela sua virtude doméstica, mas não pelos seus títulos, e pergaminhos. (...).

A luta me conduzia, confiando unicamente na minha energia e na minha força. Algum tempo depois, havendo superado as primeiras dificuldades naturais, e já não apenas conhecedor do ambiente mas, senhor de mim mesmo, com maior alento e também mais resoluto, instalei em Sorocaba uma fábrica de Banha. (...) ³³

Outro aspecto valorizado nesta segunda forma de contar a sua história é o fator cooperação - do conterrâneo anônimo - e o fator solidariedade, o sentido não-individual de sua obra. O que parece pretender o texto é mostrar que o sucesso é acessível a todos desde que sejam observadas algumas condições, tais como, a honra, o trabalho e a solidariedade.

É esta mesma ideologia até aqui descrita que será encontrada nas entrelinhas dos textos legais e textos oficiais do SENAI e SENAC.

O primeiro relatório de atividades do SENAC do

racterísticas do espírito Taylorista reinante na Instituição. O simples fato de possuir um serviço de psicologia aplicada ao trabalho cuja atividade é predominantemente :

"Seleção de alunos - obedecendo o critério científico de escolha dos mais capazes"³⁴, já demonstra esta tendência.

Como foi visto anteriormente, a preocupação com a orientação vocacional, a colocação do homem certo no posto devido, são idéias nascidas com a administração científica de Taylor, que procura a máxima produção possível por indivíduo.

No mesmo relatório, do SENAC/SP, encontram-se claramente colocadas as idéias de uma instituição paternalista, e moralista³⁵, visando suprir necessidades deixadas pela família e ambiente social, e ainda as idéias de colaboração e solidariedade que tanto interessam à categoria patronal desenvolver nos seus futuros empregados.

"Além dessas matérias³⁶ haverá sob a denominação Formação Social, em ambos os cursos, atividades educativas e aulas com o propósito de desenvolver, nesses adolescentes "sui generis", desde que já elementos produtivos sob o ponto de vista econômico e por isso numa situação especial perante a família e a sociedade, o espírito de colaboração e de disciplina, tão necessários sempre e ainda mais na época de transições sociais a que estamos assistindo.

Nas escolas SENAC não se poderia esquecer a tare

34. Relatório de Atividades do SENAC/SP, 1946.

35. Este último aspecto será desenvolvido no 3º capítulo deste trabalho.

36. As matérias aí referida são: para o curso de Praticante de Escritório: português, matemática, Física.

fa importante de, a par das aulas, ministrar também atividades e lições de formação social, uma vez que escolas dessa modalidade, mais que outras, precisam desempenhar funções educativas supletivas, à vista da incapacidade, negligência ou omissão da família neste assunto"³⁷.

Um aspecto amplamente desenvolvido por Fayol, a respeito do mundo do trabalho, liga-se ao valor da competição como propulsora de uma maior produção, assim como também a importância da premiação do melhor, e estas idéias se fazem muito presentes nos textos oficiais do SENAC. Este trecho, extraído do Relatório do SENAC/SP 1947, demonstra bem esta presença:

"No intuito de despertar maior interesse pelo estudo das matérias do currículo e de criar emulação educativa entre os alunos das escolas SENAC da capital, a Divisão de Ensino organizou e realizou um torneio intelectual nos dias 27, 28, 29, 30 e 31 de outubro (...)

O torneio intelectual versou sobre as matérias do currículo, a saber: português, matemática, merceologia, Noções de Comércio e prática de escritório comercial.

Todos os alunos submeteram-se a provas objetivas exclusivamente escritas, tendo sido concedidos prêmios aos primeiros colocados e entregue um pergaminho à escola SENAC "João Nunes Junior" cujos representantes obtiveram em conjunto a melhor média"³⁸.

Uma preocupação exagerada com o comportamento social e cívico dos alunos parece estar sendo como que, uma pilas

37. Relatório de Atividades do SENAC/SP, 1946.

38. Relatório de Atividades do SENAC/SP, 1947.

tra de sustentação das atividades do SENAC quanto à Formação Social. Uma pesquisa realizada em 1947 para caracterizar a clientela SENAC diz: "(...) Socialmente, apresentam-se os menores, na quase generalidade, sem treino social, sem o hábito de práticas de civilidade, sem treino de vida escolar, como modos rudes, pesados, incapazes de auto-domínio, gritões e desabusados; - civicamente, não mostraram qualquer orientação com respeito aos deveres de cidadãos ou simplesmente patrióticos. Simples sondagens nas classes das nossas escolas mostraram desconhecerem, nos alunos, totalmente esses deveres, bem como os elementos de legislação trabalhista, civil ou constitucional."³⁹

Só esta observação feita na pesquisa já serve para dar uma idéia do tipo de formação profissional que se quer desenvolver na instituição.

O SENAC conserva em suas linhas gerais a mesma filosofia, voltada para o desenvolvimento do aprendiz no sentido de que adquira princípios de "honestidade", ordem, respeito e cultivo da autoridade. Desenvolvendo ainda o espírito de competição e a busca constante da promoção social individual, como vimos até aqui, durante suas duas primeiras décadas.

Até os anos 60 a instituição teve como principal objetivo sua própria expansão, em duplo sentido: 1º aumentando o número de cursos, buscando atingir o maior número possível de áreas do comércio e serviços; 2º abrindo novas unidades de ensino, nas capitais e nas cidades mais desenvolvidas do interior dos estados. Esta postura do SENAC nos parece estar de pleno acordo com a política econômica do país, que neste período, em

39. Relatório de Atividades do SENAC/SP, 1947, p. 34.

bora tenha sofrido algumas alterações, não abandonou em momento algum a busca do desenvolvimento, a ser conseguido pelo crescimento econômico. Os grupos que se sucederam no governo, após a ditadura do Estado Novo, deram enfoques diversos às suas políticas econômicas, ora voltadas para o incentivo à indústria nacional, como foi o caso do 2º governo de Vargas 1951/1954, ora abrindo o mercado para o capital estrangeiro, como fez J. K. a partir de 1955. Mas o objetivo final foi sempre o mesmo, ou seja, a busca do desenvolvimento através do crescimento econômico.⁴⁰

Na década de 70 o SENAC busca novas linhas de ação, procura expandir seu mercado de trabalho e pela primeira vez sai de dentro de seus Centros de Formação Profissional para ir atuar dentro das empresas. É importante lembrar que, nesta fase, o país vive uma grave crise econômica sendo reduzida a criação de empregos dada a retração da economia visando do fazer frente aos problemas.

O SENAC passa a realizar outros tipos de serviços: treinamento específico para funcionários de uma mesma empresa, este solicitado pela empresa e visando o atendimento de necessidades específicas daquele grupo de treinandos. Ou ainda, realiza treinamentos para funcionários de empresas de determinado ramo de negócio ou de mesmo porte. Isto significa que o SENAC procura atender mais e melhor as necessidades específicas de cada empresa, deixando de oferecer uma formação mais geral, para fazer o treinamento específico da força-de-trabalho já engajada no mercado de traba-

40. Sobre este assunto consultar, IANNI, O., 1977, Op.Cit.

lho. Todavia, esta mudança de enfoque na atuação do SENAC não é gratuita, ela vem de encontro à política do Estado, o qual, vem criando órgãos e promulgando leis que visam o "aperfeiçoamento" dos recursos humanos das empresas e também buscando uma forma de segurar as pequenas e médias empresas nacionais, fortemente abaladas com a entrada maciça do capital estrangeiro no mercado. Exemplos do que estamos afirmando são a lei 6297/75 que cria incentivos fiscais para a formação profissional nas empresas, ou ainda a criação de órgãos como o CEBRAE - Centro Brasileiro de Assistência às Empresas Pequena e Médias.

Quanto à sua clientela, o SENAC sofreu também importantes modificações, deixando de atender apenas aos funcionários e candidatos a empregos, para se dedicar ainda a executivos e dirigentes empresariais e à própria empresa. Para executivos e dirigentes foram criados cursos e seminários de atualização nos diversos ramos, como: mercadologia, finanças e outros. Para a empresa o SENAC passou a oferecer projetos de reestruturação e organização, diagnósticos, enfim, toda gama de assessoria de que a empresa possa necessitar.

Os seminários, cursos para executivos e a assessoria às empresas visam: "Beneficiar, atualizar, alertar ou promover as empresas e empresários envolvidos."⁴¹ Assim também quanto aos treinamentos específicos "o resultado final é dirigido às empresas e empresários e não diretamente aos treinados".

Este redimensionamento da política de atuação do SENAC, tem a ver com a mudança que vem se processando na orga-

41. Desenvolvimento Empresarial: Cinco anos de experiência, *Série Informação*, nº 22, SENAC/SP, p. 12.

nização do trabalho.

Vale dizer que a organização do trabalho nas grandes empresas, nos últimos tempos traz como contra-partida a desqualificação da força de trabalho.⁴² Neste sentido o SENAC busca hoje, o seu mercado de trabalho, que ora parece ser a assistência gerencial, ora até a tal "poupança profissão".

Mas o que é certo, por exemplo, é que a tendência da instituição é, cada vez mais, reduzir os seus programas de formação profissional e investir mais em programas rápidos realizados com grande número de pessoas, pois, além de descomprometidos estes programas são os mais lucrativos para a instituição.

42. Este assunto será abordado no capítulo III deste trabalho.

CAPÍTULO II

CLIENTELA - SENAC

Dado à diversidade dos serviços oferecidos pela instituição, fica bastante difícil a caracterização da sua clientela.

Tomaremos como base, para um perfil aproximado, uma pesquisa realizada entre os alunos dos cursos de formação profissional, em todos os Departamentos Regionais do SENAC, para a qual foram aplicados 17.313 questionários.

Esta pesquisa, realizada nos primeiros anos da década de 70, procura identificar as características gerais da clientela: características biológicas, sócio-econômicas, e motivacionais.¹

É importante ficar claro que a pesquisa abrange os cursos de Formação Profissional, quando ainda a instituição não tinha os chamados programas de Informação Profissional, te le du ca ç ã o, Centro de Auto-Estudo, programas de Valorização Pro f is s i o n a l e s s i o n a l e d u ca ç ã o e Ação Direta na Empresa. Engloba a clientela do ti p o tradicional, ou seja, alunos de cursos de qualificação, ini ci a ç ã o profissional ou aperfeiçoamento nas diversas áreas de trabalho.

Estes dados, possuem uma importância significativa para este trabalho porque se referem à clientela específi

1. "Pesquisa da Caracterização da Clientela SENAC", Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Departamento Regional de São Paulo, Coordenação e Análise, Vera Lúcia Espírito, Thêa Goiffman

ca que busca a formação profissional (que é a que nos interessa) e portanto não tão diversificada como a clientela atual do SE NAC.

Para este trabalho apenas alguns itens da pesquisa serão utilizados.

Achamos importante destacar a faixa de idade da clientela, que conforme os dados da Tabela I, é uma população jovem, uma vez que, 78% dos alunos é menor de 23 anos, sendo 53% menor de 18 anos. Isto significa que esta clientela é composta por indivíduo que estão no início de sua vida profissional.

TABELA I

IDADE

14 - 18	19 - 23	24 - 28	29 - 33	34 - 38	39 - 43	44
%	%	%	%	%	%	%
53	25	10	4	3	2	2

O nível de instrução é outro dado significativo. Conforme a Tabela II, a maior parte dos alunos do SENAC tem nível de 2º grau, mas é também merecedor de destaque o número de alunos dentro da faixa do (antigo ginásio) incompleto 28%.

TABELA II

NÍVEL DE INSTRUÇÃO

Prim. Inc.	Prim. Comp.	Gin. Inc.	Gin. Comp.	2º grau Inc.	2º grau Comp.	Sup. Inc.	Sup. Comp.
%	%	%	%	%	%	%	%
2	6	28	9	44	6	3	2

TABELA VI
OCUPAÇÃO DO ALUNO

Aux. Admin.	Com. Vendas	Transp. Comun.	Téc. Prof.	Oper. Qual.	Oper. N.Qual.	Propriet. Gerentes	Outros
%	%	%	%	%	%	%	%
43	21	4	9	7	8	2	4

Quanto à ocupação do pai, estes se concentram nos trabalhos qualificados (39%), sendo também significativos os números de trabalhadores não qualificados 15% e Proprietários e Gerentes 18%. É importante destacar, porém, que o nível de renda dos proprietários e gerentes é mais baixo do que o de profissionais liberais e oficiais das Forças Armadas. (Conforme tabela 33) donde se deduz que aqueles são pequenos proprietários, ou gerentes de pequenos negócios.

Quanto aos alunos, estes agrupam-se nas ocupações de Auxiliar de Administração, Comércio e Vendas com 64%. O que equivale a dizer que os filhos não se distanciam da posição do pai no mercado de trabalho.

Um dado que denota a situação econômica da família dos alunos pesquisados é que, embora 53% deles sejam menores de 18 anos, o percentual dos que contribuem financeiramente com as despesas da família é de 71%, sendo que, mais 17% contribuem com toda a sua despesa pessoal.

TABELA IX
CONTRIBUIÇÃO FINANCEIRA DADA EM CASA PELO ALUNO

Parte de suas despesas	Toda sua despesa pessoal	Desp.pessoal e parte da despesa familiar	Toda despesa familiar
%	%	%	%
11	17		

TABELA 33

DISTRIBUIÇÃO DOS ALUNOS POR NÍVEL DE RENDA FAMILIAR, CONFORME A OCUPAÇÃO DO PAI

N	OCUPAÇÃO DO PAI	RENDA FAMILIAR (CR\$)			
		400 - 1000 %	1001-2000 %	2001-3000 %	+ 3001 %
326	Aux.Administração	10	32	24	32
199	Nível Médio do Comércio	23	30	23	22
89	Vendedores	8	22	25	43
798	Trab.Qual.Transp/Comunic.	18	40	24	16
139	Técnicos, Oficiais e Outros Transp/Comunicações	12	31	24	31
178	Serviços Técnicos e Artís- ticos	11	25	33	30
1357	Operários Qualificados	20	37	24	17
	Operários Não Qualificados	35	36	17	10
375	Prof.Liberais/O.F.Armadas	6	15	18	60
366	Proprietários Gerentes (+ 30 empregados)	6	13	20	58
748	Proprietários Gerentes (- 30 empregados)	9	17	26	46

Ao serem indagados sobre os motivos que os levaram a fazer cursos no SENAC, os alunos colocam a necessidade de certificado para iniciar sua vida profissional ou então a busca de uma melhora em sua situação profissional, como fatores que os levaram ao SENAC.

Apenas 18% dos alunos vieram ao SENAC para aprender simplesmente ou para produzir mais.

TABELA 10

MOTIVOS QUE LEVARAM A FAZER CURSO NO SENAC

Melhorar situação prof.	Aprender s/objet. prof.	Produzir mais na área que trabalha	Iniciar prof. certificado SENAC	Melhorar prof. po dendo mu dar área	Adquirir co nhec. área que preten de fixar-se	Outros
%	%	%	%	%	%	%

Neste sentido, os dados da tabela 28 vem confirmar a utilidade imediata buscada pelo aluno-SENAC, pois, a grande maioria deles pretende continuar os estudos, sendo que o número mais significativo concentra-se na pretensão de chegar ao curso superior ou curso de línguas. Mesmo os cursos referentes às profissões mais humildes como: Zelador/Ascensorista, Ajudante de Cozinha ou Atendente de Enfermagem apresentam índices significativos de pretensão ao curso superior ou cursos de línguas. Estes dados demonstram a concepção de escola que os alunos do SENAC possuem, qual seja, a de uma escola como mecanismo promotor da ascensão social. A qualificação profissional é apenas um objetivo imediato, a educação geral, tradicional e especialmente de nível superior é a grande aspiração.

TABELA 28

DISTRIBUIÇÃO DOS ALUNOS SEGUNDO AS PREFERÊNCIAS QUANTO À CONTINUIDADE DOS ESTUDOS, CONFORME O CURSO QUE REALIZAM NO SENAC

N	CURSO	PREFERÊNCIAS QUANTO AOS ESTUDOS					
		Curso SENAC - Nível 1º grau Fiscal de cont. correspond.	Curso Regular 2º Grau - Lib. Área Comercial	Curso Regular 2º Grau - Não Lib. Área Comercial	Curso Rápido 2º Grau - Qual. Área Comercial	Curso Superior	Curso Línguas
		1	2	3	4	5	6
98	Escrição Fiscal e Comercial	5	12	9	5	30	19
111	Aux. Escritório/Aux. Vendas e Escritório	9	22	22	3	22	10
112	Secretária/Sec. Com. Sec. Administr. Comércio Pontente Comercial	3	19	8	7	23	37
277	Dactilografia	15	17	12	7	20	16
29	Notário Patrocinado	32	21	6	6	14	18
35	Arquivista	27	25	2	14	5	16
94	Topografia	2	9	2	2	26	30
104	Escriturário	17	20	21	9	18	16
32	Vendedor	34	2	9	6	25	12
14	Aux. Comércio Exterior	-	7	-	7	43	21
955	Técnico Secretariado	1	22	6	7	32	35
21	Cartazista	10	10	-	12	48	5
21	Banco Comercial	52	5	-	10	33	-
39	Deposário	-	8	4	12	24	14
43	Manuseio	7	9	9	-	16	49
78	Aux. Técnicos de Física	34	2	2	29	25	10
192	Atendente Internac.	17	3	2	16	18	8
71	Estetista Especial	12	-	-	8	22	21
24	Aux. Técnicos de Profissão	17	-	12	8	46	4
20	Boleto de Entregador	56	-	-	5	25	-
27	Aux. de Farmácia	4	4	-	-	44	7
99	Colador Arquivista	92	5	6	3	11	20
100	Ajudante de Contador de Comércio	24	10	2	16	18	36
283	Banco, Bancos, Comércio	32	7	2	8	6	39
113	Cabeleleira	19	6	4	7	20	6
50	Maquiagem	26	6	2	6	26	20
50	Manicure	46	9	6	8	14	-
16	Almoço	22	14	11	6	39	3
21	Telefonista	19	14	-	19	14	24
11	Técnicos de Padaria/Bol	7	7	11	-	64	7
19	Inflor. Comércio Indústria Suplemento	1	3	6	1	27	43
	Técnicos de Turismo	2	20	2	-	31	40
291	Aux. Passagem	13	17	6	7	24	15
29	Recepção e Mensal	22	4	3	4	22	43
192	Ajudante de Contador de Comércio	2	21	-	2	47	13
29	Recepção Mensal	-	26	-	-	40	27
29	Recepção Mensal	6	14	1	28	20	26

1 - Os dados foram levantados a partir de questionários distribuídos aos alunos em respeito às suas preferências quanto à continuidade dos estudos.
 2 - Os dados foram levantados a partir de questionários distribuídos aos alunos em respeito às suas preferências quanto à continuidade dos estudos.
 3 - Os dados foram levantados a partir de questionários distribuídos aos alunos em respeito às suas preferências quanto à continuidade dos estudos.

Quanto à ocupação, no momento da pesquisa, os alunos demonstraram uma tendência em seguir de perto a ocupação dos pais. (Tabela 32) Por ex., o percentual mais alto de operários não qualificados 18%, ou de operários qualificados 10% foi justamente de filhos destes operários. Assim acontecendo também com os técnicos e profissionais liberais, 25% deles são filhos de profissionais liberais.

Com relação aos alunos que trabalham na área de escritório, comércio e vendas embora apresentem procedências diversas quanto à ocupação de seus pais, ainda é sensível a concentração dos filhos na ocupação dos pais ou ocupação afim.

TABELA 32

DISTRIBUIÇÃO DOS ALUNOS POR OCUPAÇÃO, CONFORME A OCUPAÇÃO DO PAI

N	OCUPAÇÃO DO PAI	OCUPAÇÃO DO ALUNO						
		Aux. Admin. %	Com. Vendas %	Transp. Comun. %	Técnicos Prof. Lib %	Oper. Qual. %	Oper. Não Qual. %	Propriet. Gerentes %
128	Aux. Administrati vo	55	16	4	9	2	3	-
87	Nível Médio do Comércio	41	29	1	10	4	8	-
167	Vendedores	50	22	4	10	3	4	2
344	Trab. Qual. Transp. Comunitário	48	19	4	7	8	7	1
55	Técnicos, Ofi- ciais e outros- Transp./Comunica ções	49	20	4	13	7	4	-
59	Serviços Técnicos e Artísticos	58	17	3	12	7	-	-
616	Operários Qual.	48	17	4	6	10	9	1
528	Operários Não Qual.	33	27	4	4	8	18	1
105	Prof. Liberais/O. F. Armadas	42	14	3	25	1	1	1
113	Propriet./Gerentes (+ 30 empregados)	40	23	3	14	4	4	4

Esta pesquisa apresenta dados que confirmam a teoria de Bertaux, sobre os destinos pessoais e a estrutura de classes.² O pesquisador francês, tenta demonstrar como as classes se reproduzem independentemente da Escola. Para ele apenas as "camadas médias" usam a escola para garantir a sua reprodução. Bertaux, discute a classificação de um grupo social chamado "Classes Médias Assalariadas. Para ele, as classes Médias são formadas, por executivos do setor privado, funcionários de nível médio, professores. Não cobrem o conjunto do setor terciário - é preciso excluir das "classes médias assalariadas", por um lado, toda a camada do assalariado de execução, não operário (empregados de guichê e de escritório, datilógrafos, vendedores, serventes, etc.) e as camadas subalternas dos aparelhos de enquadramento (contra-mestres e agentes de polícia); por outro lado os níveis mais elevados da hierarquia do salariado - aqueles que exercendo um poder que lhes é diretamente delegado pelo capital privado, pelo capital estatal ou pelos sucessivos governos burgueses, de fato pertencem ao pessoal da burguesia. Ele não é mais que um "pseudo-assalariado". O autor, na sua preocupação em identificar os fenômenos sociais referentes às "camadas médias" afirma que "elas não constituem, como tal, seu próprio fim, são apenas meios, os meios que a classe dominante utiliza para enquadrar os trabalhadores produtivos (classe operária, camponeses, trabalhadores, artesãos, empregados, etc.). As pretensas "Classes Médias" não constituem uma classe, e sim camadas; elas não são médias e sim meios".³

2. BERTAUX, Daniel, *Destinos Pessoais e Estrutura de Classe. Para uma crítica da Antroponomia política.* Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1979.

3. BERTAUX, D., op.cit., p. 106.

Na concepção de Bertaux, é o segmento da "classe média" que se dedica a funções intermediárias na hierarquia das organizações, que confia seus filhos ao "aparelho" escolar para a sua formação. Pois, no seu entender, o aparelho mais "forte" na reprodução das classes é a família. A preocupação dos pais com o futuro de seus filhos é o primeiro fator de ajustamento do indivíduo ao trabalho e conseqüentemente à sua classe social.

Com relação à classe trabalhadora, (operários, assalariados de execução e camponeses) o autor apresenta o nível econômico e a própria organização do trabalho e familiar como os fatores determinantes da reprodução da classe social. O nível salarial do pai de família que tende a cair no decorrer da vida profissional, dado a instabilidade de emprego e as próprias doenças profissionais fazem com que os filhos entrem para o mundo do trabalho em idade inferior aos filhos da "classe média." Eles não dispõem de condições para frequentar a escola até os cursos superiores, por exemplo.

Quanto à classe burguesa a reprodução é garantida pela transmissão do capital familiar via herança ou também pelos casamentos de interesses e de capitais.

Sendo assim, o que Bertaux discute é a mobilidade social via escola ou extra-escola. Na sua pesquisa ele constata a ocorrência de uma certa mobilidade horizontal, como por exemplo, um percentual significativo de filhos de operários que passam a exercer trabalhos na área de prestação de serviços a nível de execução, o que, em hipótese alguma lhe garante uma mudança de classe social. Ou então, filhos de funcionários de escritório que passam a exercer função de exe

certa forma também se constata nesta pesquisa sobre a clientela do SENAC (ver Tabela 32). Por exemplo, o percentual de alunos dos cursos de Auxiliar de Escritório, e de Vendedor, que são filhos de operários qualificados 67% e operários não qualificados 60% é bastante significativo, ao passo que, o número dos filhos destes mesmos operários que chega às profissões liberais é muito pequeno, operários não qualificados 4%, operários qualificados 6%.

Os filhos de operários ou de funcionários subalternos sã em raras exceções chegam a ser profissionais liberais ou mais raramente ainda executivos ou proprietários capitalistas. Para Bertaux a mobilidade social sã se dá nos limites entre uma classe e outra.

Quanto ao aparelho escolar, a tese do autor é de que "as condições de trabalho, de salário e de vida dos funcionários são tais que conduzem os funcionários a reproduzirem funcionários através de seus filhos"⁴.

Para que melhor se entenda a ideologia que move as chamadas "classes médias" para a escola, há que se fazer uma caracterização mais clara desse segmento social.

W.Mills⁵, fala sobre essa classe como um grupo que oscila constantemente entre a burguesia e o proletário, que aspira subir para a classe burguesa e ao mesmo tempo teme proletarizar-se. Para justificar sua vida contraditória a classe média possui um intrincado quadro de valores: acredita no sucesso pessoal baseado no esforço e honestidade. E embora, a mobilidade ascendente, dentro da "classe média" seja mínima, ela a

4. BERTAUX, D., Op.Cit., p. 114.

5. MILLS, W., *A Nova Classe Média* Rio de Janeiro

defende e principalmente vê no aparelho escolar um trampolim para sua ascensão.

Jã Bertaux, ao tratar das "classes médias" preferindo chamã-las "camadas médias", (ou de enquadramento) as inclui como parte da população proletária, uma vez que essas camadas "não possuem nenhum meio de produção (nem individual, nem coletivamente)"⁶ E mesmo recebendo salários altos, não consegue acumular capital, consome toda a sua renda.

Falando sobre os "executivos" nos diversos níveis e dos profissionais entre outros "agentes de enquadramento, o autor coloca duas características básicas: "o diploma e o exercício de um poder por delegação". São estas características que garantem o status social destes trabalhadores, em geral melhor que o dos trabalhadores diretos e não o fato de les possuírem uma "educação melhor e que capacita para um trabalho mais qualificado. Essa ideologia não é totalmente falsa (...) mas ignora e mascara o essencial: a saber que aquilo que requer o exercício de um poder social delegado não é uma melhor qualificação pessoal, mas uma qualificação "institucional".⁷ São também, a nosso ver, estas características que fazem com que as "camadas médias" sejam defensoras da "paz social", "ordem e progresso" e da "meritocracia", e que em consequência desta postura atribuam às greves ou qualquer outra manifestação de trabalhadores o caráter de desordem, rebeldia e até falta de responsabilidade.⁸

Uma breve retrospectiva histórica, mostra que

6. BERTAUX, D., Op. Cit., p. 110.

7. BERTAUX, D., Op. Cit., pp. 109-110.

8. Ver MILLS, W., Op. Cit., especialmente o Capítulo sobre o Sindicalismo da Classe Média.

as greves que ocorreram no Brasil, neste século, com algumas excessões: como é o caso das de motoristas de taxi, ferroviários, trabalhadores de portos, professores e outros em pequeno número, foram em sua maioria deflagradas por operários dos vários setores da indústria. Os trabalhadores de classe média só se manifestam nos períodos mais críticos como foi o caso das manifestações de 67/68.⁹

Partindo dos dados acima chegamos à conclusão que a clientela do SENAC, nos cursos de Iniciação e Qualificação Profissional é uma população jovem, vinda das "camadas médias" e proletária propriamente dita, e que aspira ascensão social através da educação e do trabalho.

Constatamos também que a formação profissional só interessa à maioria dos alunos visando alcançar um objetivo imediato, qual seja, conseguir trabalho ou melhorar salário. O trabalho em si não é considerado pelos alunos destes programas de formação.

9. Sobre o assunto, ver, SADER, Eder e outros, Op. Cit.

CAPÍTULO III

A MORAL EXPRESSA NOS VALORES DO SENAC

Ao abordar o quadro de valores do SENAC estaremos tocando na questão moral¹ da instituição, nos princípios que norteiam o seu desenvolvimento. São na realidade as normas de atuação que se fundamentam como se verá mais adiante em "abstrações morais postas sob a égide da religião da filosofia ou daquela coisa híbrida que se chama 'bom-senso'".²

Qualquer instituição, seja ela de educação ou não, se rege por um determinado quadro de valores, porém, quando se trata de um órgão de formação profissional sua destinação é explícita e entre seus deveres recebe destaque especial a questão da transmissão de uma moral que garanta aos indivíduos um comportamento "conveniente, correto e decente".³ "É por intermédio do ensino que se pode esperar preservar as novas gerações de contaminação e regenerar a espécie, regenerando os indivíduos; para canalizar as energias e para preservar as aspirações desordenadas desta "grande criança" que é o povo e para evitar que sua agitação venha a atrapalhar ou a modificar a ordem social, o mais seguro é educá-los e moralizá-los por intermédio da escola, particularmente da escola profissional."⁴

1. Moral, segundo SARTRE é o "conjunto de imperativos valores critérios axiômicos que constituem os lugares comuns de uma classe, de um ambiente social ou de uma inteira sociedade". SARTRE, J.P., *Determinação e Liberdade*, In: *Moral e Sociedade*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1969, p. 34.

2. TROTSKY, Leon, *Moral e Revolução*, p. 18, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2a. edição, 1978.

3. GRIGNON. *A Moral "bom-senso"*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.

Se o que afirma Grignon, com sarcasmo, é verdade, vamos tentar desvendar a moral que o SENAC pretende transmitir aos seus alunos.

Tomaremos para estudo o quadro de valores que foi explicitado por um técnico do SENAC/SP.⁵

Os dois primeiros valores citados no quadro são: a "Pessoa Humana" e o "Trabalho." Este último definido como: "uma ação produtiva realizadora da pessoa e construtora da realidade".⁶

Ora colocar simplesmente a pessoa humana como um valor para a instituição é algo um tanto simplista, pois, trata-se de homogeneizar todos os indivíduos dentro da sociedade. Falar de pessoa humana sem fazer referência à sociedade e ao tempo em que ela vive é uma abstração.⁷

Por outro lado, com relação ao trabalho uma série de questões se colocam e tentaremos analisá-las uma a uma: Em primeiro lugar O que é o trabalho hoje em nossa sociedade? A bibliografia sobre o assunto é bastante vasta, mas sem dúvida quem mais se deteve neste estudo foi Marx. Ele estudou principalmente o trabalho industrial. Em seu discurso sobre o assunto se encontram passagens como esta: "a atividade produtiva como uma praxis que por um lado cria uma série de produ

5. ZAMIRATO JR, Dêcio, O SENAC Hoje, *Boletim de Documentação e Informação Técnica* nº 465, Editado pela CODEP/DITEC, SENAC/SP, 27/8/80.

6. ZAMIRATO JR, Dêcio, Op. Cit., p. 8.

7. Em nosso modo de entender, a pessoa humana deve ser vista de outra forma, tal qual o definiu Adam Schaff, "O homem (...) é não apenas o fruto da evolução biológica da espécie, mas é, também - na forma em que, existe como conseqüências desta evolução - um ponto de vista, em função das diversas classes ou camadas de uma mesma sociedade". SCHAFF, A., "A Concepção Marxista do Indivíduo", In: *Moral e Sociedade*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1969, p. 70.

tos humanizados, mas ao mesmo tempo realiza a produção material de objetos nos quais o homem não se reconhece e que inclusive se voltam contra ele, uma vez que não lhe pertencem. Assim também as relações que o trabalho cria entre o trabalhador e o não-trabalhador (o capitalista) são relações peculiares, ou seja, relações de oposição".⁸ É ainda Marx quem analisa uma outra consequência do trabalho dentro do modo de produção capitalista. Trata-se do tipo de relação que o trabalhador mantém consigo mesmo, um tipo de "alienação"⁹, com respeito a sua atividade, na medida em que não se reconhece nela. "Mediante o trabalho alienado o homem não só engendra sua relação com respeito ao objeto e ao ato de produção como potências alheias e hostis a ele, como engendra também a relação em que outros se mantêm com respeito à sua produção e ao seu produto e a que ele mesmo mantêm com respeito a outros homens".¹⁰

Nestas duas pequenas citações transparecem duas características básicas do trabalho assalariado, próprio de nossa civilização: 1) a separação entre o trabalhador e os meios de produção, 2) a divisão social do trabalho.

A separação entre o trabalhador e os meios de produção não é um fato novo, ela vem ocorrendo desde o advento da fá

8. MARX, K., *Manuscritos de 1844*, p. 70, citado por Vazques, *Filosofia da Praxis*, p. 136, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2a. edição, 1977.

9. A expressão alienação é usada neste trabalho com o mesmo significado que é usada nos textos de Marx: significa a relação peculiar sujeito-objeto, na qual o produto coloca-se como que alheio ao sujeito, ou pelo menos, como que retirado de seu controle. "O poder social, isto é, a força de produção multiplicada, que nasce por obra da cooperação dos diversos indivíduos sob a ação da divisão do trabalho aparece diante desses indivíduos, por não se tratar de uma cooperação voluntária, mas sim natural, não como um poder próprio, associado, e sim como um poder alheio, situado à margem deles, que não sabem de onde vem, nem para onde vai e que, por conseguinte já não sabem dominar". (MARX, K., *A Ideologia Alemã*, pp. 33-34).

brica, no século XVIII, e se repete cada vez que um "capitalista" agrupa em um determinado lugar uma série de artesãos, trabalhadores e seus equipamentos mais a matéria-prima e estes passam a produzir um produto que será comercializado pelo empregador, o qual lhes paga um salário pelo seu trabalho.¹¹

Em discussões em torno de questões importantes, como é o caso da questão de salários, por exemplo, não vamos entrar aqui, para não fugirmos ao objetivo proposto.

Quanto à divisão social do trabalho, embora não seja privilégio da "civilização industrial", porque ela antecede, o fato é que com a industrialização ela se acentua e assume características próprias.

A partir da segunda metade do século passado, a organização do trabalho se baseia amplamente no que se chamou "Método Taylorista" e que comporta uma divisão acentuada do trabalho.

A questão que nos interessa, entretanto, é: porque a divisão do trabalho?, a quem ela serve ou qual os critérios para a sua implantação?

Claude Durand¹², pesquisou a organização do trabalho em um grupo de empresas e a opinião dos responsáveis pelos setores de planejamento, organização e métodos ou mesmo chefes de equipes o levou a concluir que: "O princípio da racionalização do trabalho é a minimização do tempo em correlação com a diminuição dos custos". Isto significa que a fonte da divi

11. Sobre o assunto ver: MARX, K., *O Capital*, especialmente volume I e II. Especificamente sobre salário ver: MARX K., "Trabalho Assalariado e Capital", Lisboa, Edições Avante, 1981.

12. DURAND, Claude, *El Trabajo Encadenado - Organización del Trabajo y Dominación Social*. Rosário. Madrid. H. Bluz-

são do trabalho é o incremento da produtividade e em última análise a acumulação de capital. Durand, diz ainda que:

"Ao escolherem as empresas, entre os diferentes métodos de trabalho, a ordem de importância entre os fatores considerados é a seguinte:

- 1) A minimização do tempo requerido para executar a operação;
- 2) A obtenção de maior qualidade possível;
- 3) A minimização das atitudes requeridas para a operação;
- 4) A utilização das equipes e equipamentos;
- 5) As exigências de espaço.

Somente depois vem a realização das capacidades dos operários, o tempo de aprendizagem, os custos de manutenção e sempre em último lugar a satisfação dos operários.¹³

Neste sentido, uma série de outros autores como Marglin¹⁴ se colocam. Este, questionando a relação entre organização do trabalho sob o princípio da autoridade e a elevação dos níveis de produção e ainda mais, questionando a possibilidade de realização dos indivíduos, dentro das condições do trabalho, numa sociedade industrial complexa.

No pensamento do autor, não foi por uma questão de superioridade técnica que os patrões retiraram dos trabalhadores o controle sobre o processo e o produto da produção. Para ele o desenvolvimento da divisão parcelada do trabalho e o desenvolvimento da organização centralizada, não objetivam maior eficácia técnica mas sim a acumulação de capital. O au

13. DURAND, Claude, Op. Cit., pp. 55-56.

14. MARGLIN, Stephen A., "Origens e Funções do Parcelamento das Tarefas, para que servem os patrões" p. 20 e ss.

tor argumenta que o mesmo resultado poderia ser obtido, em termos de produção, com uma divisão do trabalho sob a qual o trabalhador mantivesse o seu saber técnico.

Com a divisão do trabalho que as empresas estão adotando, o trabalhador fica cada vez mais dependente do capital, pois, hoje ele só tem duas alternativas: ou trabalha para o capital de acordo com as condições que este lhe impõe ou não trabalha.

Esta contudo é uma questão polêmica, cabe aqui colocar, portanto, uma crítica que Claudio Salm¹⁵ faz à Marglin, afirmando que: o fundamental na questão da divisão do trabalho e da organização centralizada é "a aceleração do período de rotação do capital", que Marglin não analisa.

Para Salm, "a expansão do mercado exigindo um fluxo maior de produção, o aumento da escala, o problema do acesso ao capital (matérias-primas) pelo produtor independente", são variáveis relevantes para se entender a origem da fábrica. E nas quais Marglin não se deteve. Enfim, Salm apresenta uma série de razões econômicas que de certa forma justificariam a divisão do trabalho, apoiado nas análises de A. Smith e de Marx. Mas, a certa altura de seu texto, Salm faz uma afirmação que a nosso ver se encontra com as de Marglin: "O objetivo do capital é fazer com que o próprio processo de trabalho se encarregue de, naturalmente, automaticamente, dominar o trabalho, ao invés de ser um constante impecilho. Portanto, todo o proceso pode ser visto como sucessivos momentos da crescente subordinação do trabalho ao capital."¹⁶

15. Ver SALM, Claudio, *Escola e Trabalho*, São Paulo, Brasiliense, 1980, pp. 58 a 62.

16. SALM, C., Op. Cit., p. 63.

Um outro teórico que se dedicou ao estudo, do trabalho na sociedade capitalista foi Braverman¹⁷, e este mais ligado ao trabalho no setor terciário da economia.

No início de seu capítulo sobre a divisão do trabalho, o autor faz, também apoiado em Marx, uma distinção que considera importante para não haver confusão no estudo do assunto. Trata-se de distinguir: a divisão social do trabalho da divisão do trabalho em pormenor. Nas palavras de Braverman: "Cada indivíduo da espécie humana não pode sozinho 'produzir de acordo com o padrão de todas as espécies' e inventar padrões desconhecidos do animal, mas a espécie como um todo acha possível fazer isso, em parte através da divisão do trabalho. Assim a divisão social do trabalho é aparentemente inerente característica do trabalho humano tão logo ele se converte em trabalho social, isto é, trabalho executado na sociedade e através dela.

Muito contrariamente a esta divisão geral ou social do trabalho é a divisão do trabalho em pormenor, a divisão manufatureira do trabalho. Esta é o parcelamento dos processos implicados na feitura do produto em numerosas operações executadas por diferentes trabalhadores".¹⁸

O que Braverman quer deixar claro é que a divisão social do trabalho estrutura a sociedade entre ocupações, enquanto a divisão do trabalho nas empresas desqualifica o trabalhador, destrói ocupações e, portanto, torna o trabalhador "inapto a acompanhar qualquer processo completo de produção".¹⁹

Se nos detivermos a observar o trabalho dos funcionários de um supermercado, por exemplo, poderemos constatar

17. BRAVERMAN, H., *Trabalho e Capital Monopolista. A degradação do trabalho no século XX.* Rio de Janeiro, Zahar editores, 1977.

18. BRAVERMAN, H., Op. Cit., pp. 71/72.

19. *Ibid.*, p. 72.

tar com que profundidade está se dando a divisão do trabalho no setor de comércio e serviços.

Quando o cliente de um supermercado se dirige à seção de frios, por exemplo, e solicita lá uma determinada quantidade de queijo fatiado, o funcionário deste setor que há algum tempo atrás cortava, pesava, calculava e embrulhava a mercadoria além de colocar a etiqueta com o preço. Hoje tem seu trabalho simplificado pelo uso de máquinas sofisticadas e portanto fará apenas as seguintes atividades: cortará o queijo e colocará na balança onde registrará o preço por Kilo da mercadoria. Em seu lugar a própria balança acionará uma máquina de calcular e em seguida uma etiquetadora que lhe fornecerá a etiqueta pronta para colocar no pacote de queijo.

Neste exemplo, o funcionário passará de 6 para 4 atividades no seu trabalho, sendo-lhe retiradas, exatamente, as atividades não-manuais que são as de calcular e registrar na forma escrita o valor da mercadoria. Isto significa uma dupla simplificação de seu trabalho, além de diminuir o trabalho ainda o desqualifica.

Um outro exemplo de supermercado, se dá no caso do pessoal da frente ou seja dos caixas e seus pares. Um caixa de supermercado era, há bem pouco tempo, um trabalhador com relativa qualificação, pois, estava sob seu encargo trabalhos como: registrar a mercadoria na caixa, receber o valor que o cliente lhe oferecesse para pagar a compra, realizar a operação de subtração para encontrar o valor do troco, conferir cheques e até embalar as mercadorias. Hoje o que o caixa tem a realizar no seu trabalho são simples opera

é a máquina quem faz e a conferência de cheques é feita por uma outra categoria de trabalhadores ditos supervisores, em número menor e com qualificação um pouco maior que a dos caixas. A embalagem é feita em geral por menores, sub-empregados e sem qualquer exigência de qualificação.

São dois exemplos, nos quais o uso da máquina ou a divisão do trabalho ou ambos, simplificam o trabalho e desqualificam o trabalhador.

Um estudo realizado recentemente por uma equipe do DIEESE - Depto Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos, constatou que o trabalho em Bancos, ou seja um trabalho típico de Escritório, é hoje uma ocupação cuja principal característica é fazer parte de uma seqüência de atividades parcelares. Diz o relatório da pesquisa:

"Existe uma intensa divisão interna do trabalho no Banco, formando um processo contínuo que, começando com a entrada do cliente - portador da primeira ordem de produção, seja em pessoa ou a partir de qualquer papel que emita ou que solicite - leva ao controle de um funcionário por outro que se lhe segue. Nesse sentido, se tem uma alta racionalização do trabalho desenvolvido em bancos e em escritórios.

A natureza desse processo leva a uma grande compartmentalização das atividades. No limite as rotinas são individualizadas para cada trabalhador em seu local de trabalho. Entretanto, as atividades desenvolvidas acabam por ter grande identidade, quando consideradas não em seus detalhes específicos, mas no que tem de fundamental: extrema divisão de tarefas e a possibilidade de rápida substituição do funcionário." ²⁰

Toda esta discussão em torno da questão do trabalho nos leva a questionar o conceito fornecido pelo SENAC: "Do trabalho como uma ação produtiva realizadora da pessoa e construtora da realidade".

Antes achamos pertinente observar qual as consequências mais graves, da organização do trabalho parcelado, para o trabalhador. A primeira é o barateamento da mão-de-obra, proveniente de sua desqualificação seguida do controle dessa mão-de-obra, pelos patrões, graças à expropriação do trabalhador daquilo que era a sua "arma" contra o capital, ou seja, de sua propriedade sobre o conhecimento do trabalho.

José Carlos Brito²¹, operário da Ford, de São Bernardo, chega a afirmar que a luta dos trabalhadores deve atacar a divisão do trabalho e a hierarquia antes mesmo de reivindicar melhores salários, pois, segundo ele, são estes dois fatores que conseguem achatar os salários. Ele diz mais: A hierarquia é uma forma que os patrões encontraram de enganar o trabalhador que passa a sua vida toda lutando para subir no quadro da empresa e no final, chega a conclusão que fez o jogo do patrão, ou seja, lutou a vida toda por uma ilusão! Uma vez que, os altos cargos não comportam todos os trabalhadores e a disputa pelos melhores postos só faz dividir a categoria, e esfriar suas lutas.

Um outro "valor" compõe o quadro do SENAC e cabe ser discutido: "a liberdade de iniciativa como elemento libertador do potencial de construtividade e de criatividade das pessoas, grupos e instituições".²² No entanto, o SENAC se

21. José Carlos Brito, em debate realizado na IIa. Conferência Brasileira de Educação, em Belo Horizonte, junho de 1982.

22. Boletim de Documentação e Informação Técnica, editado pela

caracteriza como, uma instituição organizada de forma centralizada, onde todas as decisões importantes partem da cúpula administrativa nacional. Qualquer ação que envolva a instituição, como por exemplo, um curso novo, em qualquer unidade de ensino deve ser planejado e proposto ao Departamento Regional do Estado para que seja concedida autorização de funcionamento.

Embora, a centralização no Brasil, não seja "privilegio" do SENAC, pois, o sistema político nacional o é também em larga escala, uma vez que, a autonomia das administrações estaduais e municipais deixam muito a desejar, mesmo assim não se justifica o fanatismo pela centralização que se verifica na instituição. O diretor regional do SENAC do Paraná, por exemplo, em 1979, define a centralização da seguinte forma: "O Departamento Regional do SENAC do Paraná vem passando por uma fase de grande desenvolvimento e está se multiplicando em várias regiões do Estado. De maneira que seu sistema está se desenvolvendo, com a criação dos núcleos, mini-centros, e centros. Todos estes núcleos, mini-centros e centros devem estar interrelacionados, controlados por órgãos centralizados... Admitamos que cada mini-centro pudesse fazer o que quizesse. Neste caso passaria a ser um agregado. Não estaria interrelacionado, não estaria acoplado ao sistema. Em todo sistema há conflito permanente, que é o conflito com vistas à manutenção e estabilização do sistema e com vistas à renovação e inovação do sistema".²³

Se forem analisados os regimentos e regulamentos da

23. CHAVES, Pedro Teixeira, *Comunicação Social e Senac, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Administração Regional do Paraná*, Curitiba, 1977. (documento de circulação interna).

instituição não se terá dúvidas quanto à ênfase dada à centralização, à estabilidade, à uniformidade de ação no SENAC. Nestes documentos a Administração Nacional é premiada com o direito, por exemplo, de interferir nas Administrações Regionais, sempre que julgá-las ineficientes ou por qualquer outro motivo que justifique, segundo a ótica da cúpula, a intervenção. Mesmo os setores técnicos, onde tivemos a oportunidade de trabalhar durante o período de 1973/1974,²⁴ sofrem a influência de elementos estranhos ao seu quadro, mas que ocupam altos cargos na administração. Era freqüente, por exemplo, após uma seleção de alunos, para determinado curso - quando a direção havia insistido previamente que se observasse fielmente as características exigidas para o tal curso, que não fossem selecionados os candidatos que não preenchessem os tais pré-requisitos - o grupo de alunos ficava reduzido, dada a rigidez da seleção, e então a direção dava ordens à secretaria que inscrevesse no curso, todos os candidatos que se apresentassem. Anulando assim todo o processo de seleção desenvolvido anteriormente.

Os elementos pertencentes à cúpula administrativa se reservam o direito de interferir em todo e qualquer setor, que se coloque em plano inferior no organograma da entidade. Esta atitude se apóia, como vimos, nos próprios regulamentos do SENAC.²⁵

Esta prática além de violar a liberdade de iniciativa, e a efetivação das "potencialidades" da "pessoa humana",

24. Trabalhamos no SENAC/PR, no Serviço de Orientação Educacional e Profissional, do Centro de Formação Profissional "João D'Audt de Oliveira", no período de 1973/1974.

25. Ver anexo nº 1 deste trabalho.

ainda isenta os indivíduos de assumirem a responsabilidade pelo trabalho realizado, uma vez que este sofre interferências a todo momento.

Deixando a organização do SENAC, para observar sua proposta de Formação Profissional, pode-se notar que um curso que procure formar o profissional consciente dos deveres abaixo citados, não pode ao mesmo tempo estar comprometido com a "pessoa humana", como também com a sua liberdade.

"Deveres do bom empregado: com a profissão:

- obedecer normas e regulamentos da instituição;
- ser assíduo e pontual;
- não tecer comentários, dentro ou fora da instituição;
- respeitar a linha de autoridade;
- manter sigilo em relação a conversa que eventualmente ouvirá por telefone..."²⁶

Ou ainda, um treinamento que vise controlar o indivíduo quanto ao seu gosto no vestir, na sua higiene pessoal, etc. também não pode estar preocupado com a "pessoa humana" e sua liberdade.²⁷

As contradições apresentadas - quando se prega a liberdade de iniciativa e se age dentro do regime capitalista que é fundado sobre a doutrina liberal - pedem uma discussão mais clara da questão da liberdade em seu sentido mais geral.

26. Relações Humanas no Trabalho, Ética Profissional, SENAC/SP, (apostila usada nos cursos de formação profissional).

27. Este objetivo de controlar a apresentação do futuro empregado do comércio está bem claro, na apostila de Relações Humanas acima citada, onde se adverte ao aluno que, são condições para se conseguir um emprego no comércio, que este tenha certos cuidados com o corpo, como banho diário com sabonete, shampoo, pele saudável, uso de desodorante, boa alimentação. Que, seu vestuário seja simples e discreto, assim como o perfume e jóias.

Ora, não é possível se falar em liberdade sem que se situe onde se deve dar esta mesma liberdade. Tratar da liberdade como uma "personalidade abstrata", destacada das si tuações concretas onde ela pode ocorrer é falar de utopia.

Nas Sociedades Modernas, de regime capitalista e Estado liberal, a questão da liberdade se coloca sobre o esto fo da igualdade de todos os cidadãos perante a lei, com os mesmos direitos jurídicos. Mas, este é apenas um ângulo da questão. Se só analisarmos por este prisma deixaremos de la do o principal da questão que é a limitação que um indivíduo impõe ao outro. Uma vez que teoricamente todos os indivíduos são livres para estabelecer, aceitar ou não acordos com outros indivíduos, a liberdade de cada um só é tolhida pela livre a ção do outro. Ora, se a característica fundamental da socie dade capitalista é a divisão desta sociedade em classes e que conforme Caio Prado, "o que fundamentalmente determina e consu gra, em regime burguês, a desigualdade entre os indivíduos, é a riqueza, o nível econômico, o que quer dizer a propriedade privada de cada um"²⁸, então a liberdade nesta sociedade é uma ilusão. Se seu fundamento teórico é a igualdade e sua realidade é a desigualdade, a liberdade apregoada tem como função apenas favorecer os seguidores privilegiados desta so ci edade.

Nas palavras de Caio Prado, "no capitalismo, não é preciso insistir no fato evidente que o poder e a força de cisivos no estabelecimento daquelas normas que tão fundamen talmente interferem nas atividades do trabalhador e dispõem

28. PRADO JR, Caio, *O que é liberdade - Capitalismo x Socialismo*, p. 14, São Paulo, Brasiliense, 3a. edição, 1980.

sobre seu programa de vida, são de natureza privada e se estabelecem em função de interesses e finalidades estranhos ao mesmo trabalhador. É a empresa onde se engaja que tem a voz principal no assunto".²⁹

O comércio, no quadro de valores do SENAC, perde seu caráter de simples troca de mercadorias por dinheiro e assume o aspecto "nobre" de "atividade propiciadora de meios de subsistência e facilitadora de um maior intercâmbio e interrelacionamento entre as pessoas grupos e nações".

O que "escapa" aos intelectuais do SENAC é que neste imenso mercado em que se transformou o mundo capitalista, tudo se converteu em mera mercadoria, até o indivíduo, enquanto força-de-trabalho. Tudo se vende, assim como tudo se compra. E o valor que o comércio legou ao homem foi a posse. O ter é hoje mais importante que o ser.

O comércio ao contrário do que afirma o SENAC, não facilita o intercâmbio e o interrelacionamento entre as pessoas, grupos e nações; ele cria a concorrência, o individualismo; ele leva ao extermínio dos grupos, consequência básica do capitalismo.

Talvez seja possível dizer que o comércio facilita o contacto entre as pessoas, pois, aquele que deseja comprar procura o que possui a mercadoria para vender, mas, trata-se apenas de contacto. Não se envolvem as pessoas, com todas as suas características. Só a mercadoria interessa a ambos os lados. Mesmo quando esta mercadoria é o homem, com sua força-de-trabalho, tanto o comprador como o vendedor só

29. PRADO JR., Caio, Op. Cit. , p. 23.

veem a mercadoria (trabalho), nunca o homem com seus sentimentos, paixões, frustrações, etc.

"As pessoas, aqui, sã existem, reciprocamente na função de representantes de mercadorias e, portanto, de donos de mercadorias". (K. Marx, *O Capital*, p. 95).

Um fator importante ligado ao desenvolvimento do comércio e do capitalismo em geral é o incremento a uma sociedade baseada no consumo. Este passa a ser na verdade o valor máximo nesta sociedade.

João Bernardo³⁰, chega a falar em instituições especializadas em consumo. Encarregadas de manter os padrões de consumo e através dele desfocalizar a luta de classes. Pois, sob o ângulo do consumo, os indivíduos das diferentes classes se encontram sob objetivos comuns. As diferenças entre os proprietários e não-proprietários do ponto de vista do consumo é apenas uma diferença de grau. Alguns consomem produtos de melhor qualidade enquanto outros consomem produtos inferiores mas todos consomem.

Nas palavras do autor: "As novas instituições específicas do consumo constituem, por isso um terreno ótimo para (esbater) as divisões de classe - desde que os conflitos sociais não se generalizem nem se tornem mais agudos. A hierarquia entre os consumidores, relativamente à capacidade de consumirem e ao tipo de bens que podem comprar, reflete as oposições de classe, mas o fato de tais oposições surgirem, sob a forma de uma hierarquia gradual, é a demonstração patente de como a divisão en

30. BERNARDO, João, "Ensaio sobre a Luta de Classes", Edição dos demitidos do ABC, São Paulo, 1982, ver especialmente o capítulo 5, A Sociedade da Abundância.

tre as classes se projeta no campo do consumo de forma muito atenuada. Em suma, as oposições de classe aparecem, neste campo de fusão dos interesses sociais, como meras distinções graduais, o que por seu turno tem efeitos sobre as classes sociais, contribuindo para diminuir a violência de seus confrontos".³¹

A ideologia do consumo apresenta uma idéia do "homem consumidor" como sendo o denominador comum de todos os gostos, interesses e padrões de vida. O simples fato de que o trabalhador só tem acesso aos bens de consumo particular, enquanto o capitalista adquire os meios de produção, os únicos capazes de converterem-se em capital, é que reflete a grande diferença que não pode ser apenas uma distinção de grau de consumo, mas, a demonstração de posições realmente opostas.

Assim também o "grupo", que é apresentado pelo SENAC como "meio natural de desenvolvimento de um processo educacional mais eficiente e de uma realização humana mais plena"³², é na empresa moderna sufocado, na medida em que a própria arquitetura dos escritórios, por exemplo, se propõe separar as pessoas e permitir melhor controle de uns sobre os outros. As associações de funcionários que são estimuladas nas grande empresas, são controladas pelos altos funcionários e buscam cooptar os empregados ou neutralizá-los enquanto grupo de pressão contra o capital.

Os grupos que se organizam em torno dos interesses comuns dos empregados, são logo institucionalizados e bu

31. BERNARDO, J., Op. Cit., p. 108.

32. Boletim de Documentação, Op.Cit., 27/8/1980.

rocratizados, perdendo assim sua função principal que é defen
der o seu grupo de origem. Este é o caso por exemplo dos sin
dicatos de categoria. Pannekoek, ao analisar a organização
dos trabalhadores fala sobre os sindicatos e seus dirigentes
da seguinte forma: "Encarregados de negociar e de tratar com
os patrões, estes homens tornaram-se especialistas habituados
a adular e a fazer parte das coisas. Eles decidem tudo, em
definitivo, tanto do uso dos fundos como do conteúdo da im
prensa; face a estes novos patrões, os sindicalizados de base
perderam quase toda a autoridade. Esta transformação das or
ganizações operárias em instrumentos de poder sobre os seus
membros não é caso único na história, longe disso; quando as
organizações crescem um excesso, as massas já não podem fazer
ouvir aí a sua voz".³³

Mas, não é preciso que se volte à história para
se ter denúncias significativas a respeito de como são "cor-
rompidos" os sindicatos aqui no Brasil. O Comando de Greve
da Fiat, divulgou em 1981, um documento cuja idéia de sindica
to passamos a transcrever:

"De sua parte os atuais sindicatos, atrelados ao
Ministério do Trabalho, não são organismos em que a classe pos
sa confiar. Esses sindicatos não combatem a essência da cruel
dade do capital, nem tem condições de se tornar instrumentos
eficazes de luta, na medida em que se organizam e são adminis
trados da mesma forma que uma empresa capitalista. Os empre
gados dos sindicatos consideram os Diretores como patrões. Por
que? Porque eles agem como patrões. Têm suas mordomias, pri

33. PANNEKOEK, "Sobre a Organização dos Trabalhadores", Tex
to Contra Corrente, p. 6.

vilêgios, ajuda de custo, prestígio, que pouco a pouco os afastam do nível social comum aos trabalhadores, e os levam a brigar encarniçadamente pela perpetuação nos "cargos" de diretores da "empresa". Defendem a burocracia administrativa e o assistencialismo, e impedem que o sindicato se transforme num instrumento ágil, pronto a intervir e apoiar as lutas travadas pela classe".³⁴

Um outro tipo de grupo: os clubes e associações, tão difundidos na empresa moderna, têm por objetivo explícito o lazer, contudo, na realidade o que fazem é buscar ocupar o tempo livre de que o trabalhador dispõe e assim estender ao máximo o controle sobre ele. Deixar que o empregado ou aprendiz reúna-se com o seu grupo de origem é por demais perigoso para a ordem social. Faz-se necessário "organizar" e controlar também o uso do tempo e do espaço deste mesmo trabalhador.

Para Grignon, em seus estudos sobre o Ensino Técnico na França, "Não foi por acaso que as primeiras tentativas de regulamentar institucionalmente o tempo dedicado ao lazer - antes concedido, pelo sistema escolar, às famílias - viram acontecer o que almejam, com a constituição da Federação para os programas de férias do ensino técnico. Criados primeiro nos CET e Liceus Técnicos, os Centros Sócio-educativos, que se vangloriavam de possuir uma ideologia humanitária da educação popular, permitem estender a influência da escola às atividades tradicionalmente reservadas à fantasia individual ou até às práticas mais selvagens; assim os clubes-modelos transformam a brincadeira espontânea em trabalho "racional".³⁵

O SENAC em seus programas de formação usa as técnicas de trabalho em grupos, o que não significa dizer que prepa

ra as pessoas para trabalhar em grupos. Pois, um grupo só se forma a partir de objetivos comuns, e como se poderá ver neste estudo, o SENAC procura mostrar a empresa como um grupo, escondendo ou pelo menos, ignorando, a contradição básica existente entre patrão e empregado, colocando ambos lado a lado buscando o ideal da cooperação.

Nas palavras de Tragtenberg: "Os métodos 'ativos' ou de 'grupos' na 'formação adulta' não passam de panacéias de interiorização de repressão, pela sedução de sua aparência modernizante, em proveito da desmobilização política como uma exigência formativa, reforçando entre a mão-de-obra o sentido da superioridade intelectual dos tecnocratas".³⁶

O SENAC se outorga o mérito de valorizar "a comunidade como objeto e sujeito de sua ação institucional e com a qual se encontra em integração e interação completa".³⁷

Tomando o termo comunidade em seu sentido mais correto, como sendo um agrupamento humano caracterizado pela coesão espontânea dos indivíduos, pode-se verificar que não existem comunidades em uma sociedade de classes, pois, não pode estar coeso um "grupo" de indivíduos que lutam em frentes opostas. Mas o SENAC possui um conceito diferente de comunidade, assim como outras entidades (as próprias universidades) que acreditam ser as comunidades, os grupos de empresários, profissionais liberais de destaque e/ou o grupo de "políticos de uma cidade ou região. Portanto, buscar integração com a comunidade na visão senaqueana significa atender aos interesses do

36. TRAGTENBERG, M., *Administração, Poder e Ideologia*, p. 35, São Paulo, Editora Moraes, 1980.

37. Boletim de Documentação, Op. Cit., 27/8/1980.

empresariado e do poder político da região em que atua. Neste sentido temos que admitir que o SENAC está altamente integrado à esta pseudo-comunidade, tanto é assim que os membros conse lheiros do SENAC fazem parte, em sua quase totalidade, desta "comunidade", pois, são eles, os empresários da Associação Co m er cial, os representantes de ministérios públicos, presiden tes dos sindicatos patronais...

O SENAC, como vimos mostrando, e como deixam claro os seus porta-vozes, tem por finalidade última servir às empresas comerciais e de prestação de serviços, e ao mesmo tempo afirma valorizar "a participação como meio para um melhor de se nv olv ime nto pessoal, grupal e organizacional e para melhor viabilização das práticas democráticas".³⁸

Ora, a empresa capitalista moderna é organizada de tal sorte que os cargos e funções se distribuem segundo rígida hierarquia. E desta hierarquia decorrem os direitos e deveres de cada indivíduo. Segundo Thompson, "um superior hierárquico impõe limitações às liberdades do subordinado e tem capacidade para fazer fracassar as metas pessoais e ambições do subordinado".³⁹

A participação é um conceito ligado à doutrina de m ocr ática e pressupõe a igualdade entre os indivíduos. Não po de e x ist ir participação sob concessão, logo, num sistema auto cr ático como é o caso de nossas organizações de produção cap i ta lista, ela não existe. É o próprio Thompson quem afirma que "as doutrinas de liberalismo e democracia que servem de base ao nosso Estado (norte americano) não exerceram quase nenhum impacto sobre nossas organizações burocráticas".⁴⁰

As próprias apostilas do SENAC, usadas nos cursos de Relações Humanas no Trabalho, enfatizam o dever do funcionário de respeitar a hierarquia, acatar as ordens dos chefes, além de valorizar sempre o funcionário humilde e ordeiro.

Nesta linha de pensamento, a participação não passa, como demonstra P.Motta⁴¹, de uma consulta de nível técnico e não organizacional ou econômico". Ele diria mais: "A participação não decide sobre a qualidade e quantidade do que vai ser produzido e, antes de tudo, não consegue submeter o processo de produção em seus objetivos e organização à exigência primária da produção de um homem que recupere a sua humanidade".⁴²

Portanto, fica difícil aceitar que a participação seja uma abertura de espaço na luta do trabalhador, ela se apresenta muito mais, como uma forma de manipulação da mão-de-obra, por parte do capitalismo, pois, através da participação dispersa-se de certa forma, a luta contra o poder e passa-se a uma luta por parte-de-poder. Neste sentido a participação é, sem dúvida, muito interessante ao poder. Especialmente, porque ela se restringe a setores não-decisivos da organização. Dentro deste quadro colocar a participação como um aspecto desejado trata-se do real objetivo da instituição, porém, o conceito de participação é que precisa ser mudado.

Outro elemento destacado no quadro de princípios do SENAC é a "competência e consciência profissional e social, como pré-requisitos necessários ao exercício das profissões e

41. MOTTA, Fernando C. Prestes, *Participação e Conflito Administrativo*, p. 9, texto mimeografado, São Paulo, 1980.

42. *Ibid.*, p. 10.

do trabalho em geral"⁴³.

Tanto a competência como a consciência profissional e social são realmente pré-requisitos para o exercício das profissões, contudo, por competência profissional devemos entender, a capacidade de desenvolver de forma correta e digna um determinado trabalho, buscando a realização de ações que satisfaçam ao trabalhador como indivíduo criador, e ao grupo no qual se insere como elemento receptor deste trabalho. Por consciência profissional e social deve-se entender a consciência do trabalhador, do valor de seu trabalho, para si, para sua família e para o grupo ao qual se destina esse trabalho. Numa sociedade de classe, consciência social e profissional do trabalhador significa a consciência de seu papel, de força-de-trabalho, expoliada pelo capital; de elemento alienado de toda e qualquer decisão relativa ao seu modo de vida; de classe social afastada do conforto que a vida moderna oferece e que ele enquanto trabalhador ajuda a produzir.

Este tipo de consciência profissional, ligada à consciência de classe só pode ser adquirida pelo trabalhador através das associações profissionais, em outras palavras, pela militância sindical, em sindicatos autênticos. Analisando os programas de formação de mão-de-obra do SENAC, não encontramos em nenhum momento um trabalho cuja preocupação fosse despertar os alunos para o valor dos sindicatos e da união dos empregados em torno de suas reivindicações comuns. Mas, encontramos claramente exposta uma preocupação em mostrar ao trabalhador a

43: Boletim de Documentação, Op. Cit., 27/8/1980.

necessidade de que ele se adapte às condições que o capital lhe oferece sob pena de ser afastado dos meios elementares de subsistência, caso não aceite essas condições. Aliás, como veremos no próximo capítulo todo o trabalho de formação profissional se resume na busca da domesticação do aprendiz.

Compõem também o quadro de valores do SENAC, "a empresa como unidade econômica, social, política e educacional".⁴⁴

A figura da empresa é, sem dúvida, um elemento que não poderia faltar neste quadro de valores, uma vez que é ela a instituição típica do capitalismo, é ela o modelo de organização do modo de produção capitalista. Sendo, no entanto, o SENAC uma instituição fundada e mantida para servir a empresa, apresenta uma visão falsa do que seja a empresa capitalista. Para o SENAC, "a empresa produz bens e serviços para a comunidade, gera empregos e proporciona condições de subsistência aos indivíduos; como unidade social implica em intenso relacionamento entre as pessoas que nela trabalham e com a comunidade que a cerca; como unidade política participa dos mecanismos de poder e das decisões que orientam a vida das comunidades; como unidade educacional propicia a formação no trabalho, o desenvolvimento e a realização pessoal".⁴⁵

Esta visão da empresa como a instituição salvadora do mundo, mãe do trabalhador, que lhe oferece emprego, que produz para a comunidade mostra apenas um lado da questão, (o lado que interessa ao capital mostrar) o outro lado, ou seja, como é remunerado o trabalhador pelo seu trabalho, como é fixado o valor do produto que a empresa oferece à comunidade não é aborda

44. Boletim de Documentação, Op. Cit., 27/8/1980

45. Ibid

do neste material do SENAC.

Alguns ideólogos das grandes corporações, analisados por Tragtenberg dão bem uma idéia da imagem que as empresas tentam transmitir de si mesmas: "Para Drucker, o povo organizado na "sociedade sem classes" norte-americana constitui uma realidade, o capitalismo dissolve a classe proprietária e proletária, criando um povo-classe média. Isso é possível pela união de burocratas, técnicos e gerentes vinculados aos proprietários. Em síntese, Drucker caracteriza a sociedade industrial pela inexistência de luta de classes, posto existir apenas uma classe, o povo-classe média vinculado às grandes corporações.⁴⁶ Dizer ainda, que a empresa é uma unidade social, porque implica em intenso relacionamento entre as pessoas que nela trabalham é uma afirmação muito pobre, é necessário que se analise o tipo de relação que existe na empresa moderna. Thompson, faz uma afirmação muito séria e carregada de realidade quando diz que a organização moderna "é um sistema de relações, de funções superiores e subordinadas, em que a superior é a única fonte de influência legítima sobre a subordinada".⁴⁷

A empresa conta com as idéias da Escola de Relações Humanas para justificar seu posicionamento - aliás o ideário oficial do SENAC. Esta escola nega a existência de conflitos na organização. "Na realidade a concorrência que opõe capital e trabalho ou os trabalhadores entre si, é a "cisão" que Mayo combate. Não são as relações de trabalho as causas

46. TRAGTENBERG, M., 1980, Op.Cit., p. 12.

47. THOMPSON, V., Op. Cit., p. 63.

de conflitos, mas o desenvolvimento tecnológico que elimina a solidariedade "orgânica". Uma elite gerencial poderá restaurar a solidariedade perdida".⁴⁸

Além deste aspecto hierárquico da empresa devemos lembrar o problema da especialização, da automação que fazem das pessoas apenas parte do que elas realmente são. Num escritório, as datilógrafas valem apenas pelo seu aspecto de perfeição no uso da máquina de escrever, enquanto uma recepcionista só tem medido o seu valor enquanto aparência ou apresentação pessoal.

Quando se diz que a empresa, enquanto unidade política participa dos mecanismos de poder e das decisões que orientam a vida das comunidades, estamos diante de uma visão de cúpula da empresa, pois, se é verdade que a empresa participa dos mecanismos de poder da sociedade, e nós acreditamos que ela participa, não é verdade que o corpo de funcionários participa das decisões significativas desta mesma empresa. R. Maurício o diz bem: "O grande obstáculo à realização da idéia da "empresa-comunidade" é a participação operária nas decisões da empresa. Segundo os ideólogos das grandes corporações o problema é evitar que o trabalho usurpe as funções de poder gerencial legitimadas. Enquanto isso, sob o impacto do desemprego tecnológico, os operários procuram vincular-se à fábrica enquanto "propriedade coletiva".⁴⁹ Sendo assim, para o trabalhador o fato da empresa participar como elemento político no contexto social, não lhe acrescenta nada, pois, ele não influi nem mesmo em última instância nestas decisões.

48. TRAGTENBERG, M., 1980, Op. Cit., p. 24.

49. TRAGTENBERG, M., 1980, Op. Cit., p. 17.

Este fato apenas fecha o círculo do poder na sociedade capitalista, pois, o poder é exclusivo da classe dominante que, se compõe em última análise, dos empresários e executivos; políticos e militares; e burocratas dos altos escalões da hierarquia estatal, além dos proprietários de terras. A participação política da empresa faz parte da luta, dos diversos segmentos da classe dominante, pelo poder. O trabalhador continua, sem dúvida, excluído desta luta.

Quanto à empresa "como unidade educacional que propicia a formação do trabalho, o desenvolvimento e a realização pessoal"⁵⁰ nós temos algumas restrições a fazer, pois, nos parece que, treinar o indivíduo para fazer uma determinada tarefa dentro de certas condições não é sinônimo de formar um indivíduo. Também não acreditamos que, adaptar o indivíduo a um certo modo de vida seja propiciar a sua "realização pessoal".

O que realmente a empresa faz é ajustar o indivíduo ao seu posto de trabalho para que assim ele produza mais e melhor, o que, finalmente acaba gerando mais lucro para a empresa. Tanto isto é assim que, o próprio conceito de "formação permanente", é usado hoje como "formação-profissional—contínua" que tem como finalidade a ascensão social.⁵¹ Outras finalidades da formação profissional se somam a esta e pode-se destacar uma segunda, a de tornar a empresa um ambiente de "paz", sem conflitos, dando ao trabalhador a imagem da empresa como sendo o seu lar. Este não nos parece que seja o fim

50. Boletim de Documentação, Op. Cit., 27/8/1980.

51. Ver TRAGTENBERG, M., 1980, Op. Cit., pp. 33 e segs.

último da Educação, especialmente se entendermos por educação a ação que leva o homem a agir, a fazer a sua história, a conhecer a sua realidade ao mesmo tempo que influi nesta mesma realidade. Para que esta educação se faça é necessário que o aluno ou trabalhador tenha liberdade para pensar e se expressar deixando de ser apenas um elemento receptivo e passivo diante da profissão ou da empresa.

CAPÍTULO IV

A ESTRUTURA BUROCRÁTICA E OS MECANISMOS DE CONTROLE INSTITUCIONAL

Para buscar os objetivos aos quais se propõe, o SENAC se organiza em forma de uma pirâmide, administrada pelo ápice.

Embora seja, de alguma forma, uma escola, o SENAC se identifica muito mais com uma empresa do que com qualquer modalidade de escola. É, sem dúvida, um exemplo das modernas organizações em funcionamento nas sociedades capitalistas.

Acrescida de características marcadamente burocráticas, próprias de instituições públicas, esta organização é regida por leis minuciosas; considerável número de determinações, deliberações, ordens de serviço e uma quantidade de papéis que aparecem em todos os níveis. Os papéis no SENAC, como nas demais organizações burocráticas estão ligados à preocupação com o controle das pessoas.

Para Weber¹, dos mais importantes teóricos da Burocracia, ela se caracteriza pelos seguintes aspectos:

1) As atribuições dos diversos cargos são fixas e constam de regulamentos escritos. Assim também as competências ou autoridades, os poderes de mando necessários à realização destas atribuições.

1. Weber estudou a burocracia sob o aspecto da dominação, para ele Dominação significa "a probabilidade de encontrar obediência a um mandato específico entre pessoas dadas". Max Weber, *Economia y Sociedad*, p. 3, Méxi

- 2) Rígor na organização das relações de autoridade entre posições de mando e subordinação. Trata-se do princípio da hierarquia administrativa que, quando desenvolvido assume a forma monocrática.
- 3) A administração burocrática apoia-se na plena separação entre o cargo e ocupante ou melhor entre a vida privada e a vida no trabalho do funcionário. "De modo que o empregado não possui os meios de administração e nem pode apropriar-se de sua função.
- 4) A atividade burocrática se assenta sobre documentos estritos e tem na capacitação técnica a condição indispensável para acesso ao emprego, capacitação esta verificada através de exames e títulos.
- 5) O trabalho administrativo é exercido com dedicação exclusiva e passa a ser a profissão de seu ocupante. A carreira é regulamentada em documento próprio, e a disciplina e respeito à hierarquia são parte do dia a dia deste trabalho.²

Com relação ao problema do controle exercido por uns sobre os outros, o regimento interno do SENAC/PR é um bom exemplo, visto que, na descrição dos cargos não é raro encontrar atribuições como esta da Recepção Portaria e Segurança: "Controlar a permanência e fluxo de pessoal" ou ainda esta do serviço social: "Controlar e dar parecer nos atestados dos médicos".³

A preocupação com a hierarquia, com o sistema de

2. Ver sobre a questão da burocracia: BENDIX, R., "Trabajo y Autoridade en La Industria", p. 207 à 264. BARBOSA, E ládio de A. "Burocracia e Processo Decisório na Administração das Universidades Federais Brasileiras: Um Estudo de Caso", p. 7 à 48. Tese apresentada na FE-UNICAMP, 1981.

3. Regimento Interno do SENAC de Paraná, Curitiba, Paraná, 1981.

mando, fica clara em todas as definições de funções ou descrições de cargos, nos regimentos internos da organização. Aliás quanto à hierarquia, cabe observar como se dá a questão da atribuição de autoridade entre as funções propriamente administrativas e as funções técnicas.

O SENAC/PR adota um conceito de autoridade que se divide em três tipos de autoridade:

"Autoridade é um direito formalizado, através de leis, regulamentos, regimentos, portarias, resoluções e ordens de serviço, para se fazer ou deixar de fazer alguma coisa (decidir, desempenhar atividades, dar ordens, etc.).

Autoridade de linha - autoridade direta, responsável pela execução de atividades e cumprimento de metas de uma determinada unidade.

Autoridade funcional - é o poder consubstanciado numa especialização que autoriza seu titular intervir, determinar, orientar e decidir sobre assuntos de sua especialidade.

Autoridade de Assessoria ou Consultiva - Aquela que autoriza seu titular executar tarefas relativas a apresentação de alternativas de ação, aconselhamentos e pareceres técnico-administrativos aos titulares de autoridade de linha para fundamentar suas decisões".⁴

A operacionalização destes conceitos, na prática, divide a organização em duas categorias: a dos chefes, ou dos detentores de autoridade de linha; e a dos subordinados, sejam eles técnicos ou não, que possuem autoridade funcional, de assessoria ou consultiva. Na realidade a função de mando per

4. Regimento Interno, Op. Cit. , p. 36.

tence à autoridade de linha, ou seja, a autoridade hierárquica. Este tipo de função está comprometida com às "metas da organização" e tem também a ver com as "metas pessoais" de seus subordinados. Pois, como afirma Thompson: "Para alcançar as metas individuais, dentro de uma organização, o subordinado tem de satisfazer todas as vontades do patrão. A competência técnica não é suficiente."⁵

Já a autoridade funcional, que é a autoridade das funções técnicas concedida ou delegada pelas chefias hierárquicas, tem poder apenas para influir ou sugerir a respeito das "metas de organização".

"O direito de dar ordens, que assiste ao superior, permite-lhe criar, por delegação, relações de autoridade não-hierárquica".⁶ O que no SENAC é chamado de autoridade funcional.

Quanto à autoridade de assessoria ou consultiva, nos parece uma pseudo-autoridade, pois, este tipo de autoridade é o mínimo que se pode conceder a todos os membros de uma organização, ou seja, "o direito de executar tarefas relativas a apresentação de alternativas de ação", o que, dito de outra forma, trata-se do direito de dar parecer, de fazer sugestões quanto as alternativas para a solução dos problemas da organização.

Vejamos um exemplo de como funciona a distribuição de autoridade no SENAC:

A direção regional, na pessoa de seu diretor, pos

5. THOMPSON, V. Op. Cit., p. 78.

6. THOMPSON, V. Op. Cit., p. 79.

sua autoridade de linha e tem como seus subordinados, entre outros órgãos: a) A consultoria jurídica, a qual não exerce qualquer tipo de chefia e possui autoridade consultiva e de assessoria. É de sua natureza "interpretar assuntos legais e jurídicos, orientar linhas de ação no resguardo de interesses do SENAC, redigir e examinar contratos e termos que envolvam interesses do SENAC" ⁷; b) A coordenadoria técnica, que não dispõe de qualquer tipo de chefia ou autoridade e que tem por natureza "prestar assessoramento técnico-administrativo, executar tarefas especiais determinadas pela direção regional". ⁸

Este tipo de organização das funções dentro da instituição faz lembrar a análise que Parkinson faz da "arte" de administrar. Para ele, "os chefes estão sempre dispostos a aumentar o número de seus subordinados desde que estes não sejam seus rivais." ⁹

No caso, do exemplo acima, pode-se perceber que a intenção das chefias, não é outra, senão, a de se fazer rodear por indivíduos cujas funções sejam, cumprir ordens e não tomar decisões ou criar soluções. Esta postura da organização está ligada à preocupação com a preservação do cargo, do poder. Em primeiro lugar, do empresariado sobre o SENAC e daí extensivo aos empregados que dele se servem. Tem-se portanto, a nível de organização, uma reprodução da organização social do sistema capitalista,

O que em última análise se observa na organização

7. Regimento Interno, Op. Cit., p. 52.

8. Regimento Interno, Op. Cit., p. 53.

9. PARKINSON, C. Northcote, *A Lei de Parkinson*, 6a. edição p. 5, São Paulo, Pioneira, 6a. edição, 1978.

do SENAC é a presença dos elementos de confiança do empresariado nos mais altos cargos, com autoridade direta e responsáveis pelo cumprimento das metas da instituição. Nos cargos técnicos, aos quais são reservadas apenas e tão somente a autoridade funcional, ou seja, o direito de fazer sugestões estão os elementos ligados à educação. Fica claro, portanto, a quem cabe decidir sobre a formação profissional, se educadores comprometidos com a formação do trabalhador ou tecnocratas comprometidos com a classe empresarial.

Voltando à definição de autoridade adotada pelo SENAC/PR "Autoridade é um direito formalizado, através de leis regulamentos, regimentos, portarias, resoluções e ordens de serviço para se fazer ou deixar de fazer alguma coisa", pode-se perceber que, sendo esta autoridade, no SENAC, algo a ser concedido a alguns através dos papéis que regem a instituição, os demais não possuem o direito de fazer ou deixar de fazer coisa alguma. Como no exemplo acima, vimos um órgão chamado Coordenadoria Técnica, composto por pessoas de formação superior¹⁰, que não dispõem de um mínimo de autoridade - numa instituição de caráter autoritário - sua natureza é prestar assessoramento ao Diretor Regional, o que, em outras palavras, significa obeder as ordens do patrão e fornecer informações técnicas, mas nunca decidir, apesar de ter que assinar documentos e assumir responsabilidades.

A preocupação do SENAC em definir muito claramente os tipos de autoridade e a quem cabe, tais autoridades deixa patente a natureza da instituição.

10. Ver descrição do órgão, Coordenação Técnica, Regimento Interno, Op. Cit., p. 53.

A autoridade é um instrumento que pode ser usado a serviço da ordem, do progresso ou até mesmo para alcançar objetivos pessoais daqueles que a detêm, mas nunca é usada visando a "felicidade" dos indivíduos, isto porque, a autoridade é a antítese da liberdade. Para Lobrot, "A autoridade é um meio - um sistema institucional - que permite fazer com que os homens façam aquilo que não desejam".¹¹

A autoridade está diretamente ligada à obediência, ao temor. Para que exista alguém que dirija é necessário a sua contra-partida, ou seja, aqueles que são dirigidos. Esta divisão entre dirigentes e dirigidos pode-se fundar: a) no princípio da desconfiança ou; b) no do despreparo de uns e competência de outros. Ora os dois casos são particularmente graves. No primeiro caso, o uso da autoridade fundada no princípio da desconfiança, nada mais é do que a institucionalização de mecanismos de defesa. São duas categorias em luta, uma tentando defender-se da outra e as conseqüências desta relação perturbada é a sufocação da vontade criadora, a imobilização da categoria comandada, se bem que, o próprio segmento dirigente chegue a perder, na ânsia pela auto-defesa, sua própria capacidade criadora. No segundo caso, o uso da autoridade justificado pela competência técnica é igualmente desastroso, talvez, ainda mais desastroso, pois é mais fácil de justificar o uso da autoridade pela competência técnica. O fato de um determinado grupo no poder conseguir alcançar grande progresso material impressiona positivamente, porém, é necessário uma reflexão mais profunda sobre o objetivo deste progresso. A quem ser

11. LOBROT, M., *A Favor ou Contra a Autoridade*, p. 123, Rio de Janeiro, Editora Francisco Alves, 1977.

ve o progresso tecnológico?

Quando uma instituição se coloca metas marcadamente quantitativas - e o SENAC é uma delas - é necessário que se pergunte, em que medida os números podem representar um aperfeiçoamento ou uma melhora na qualidade de vida dos indivíduos. Por exemplo, a quem serve o fato de o SENAC/SP ter realizado 240.497 matrículas no ano de 1977 tendo aprovado 215.273 alunos, ou seja, um percentual de 90% de aprovados, nas diversas áreas. Sem dúvida, a Administração Regional do SENAC/SP, do ponto de vista administrativo, desempenhou muito bem o seu papel. Resta agora saber: E os alunos, que mudança estes cursos produziram em suas vidas?

Se nos prendermos aos números e continuarmos a examinar os quadros veremos que em relação à colocação em empregos, no mesmo ano, a situação em São Paulo capital foi a seguinte: Dos 3.601 inscritos para colocação 1.173 foram efetivamente colocados, aproximadamente 32%; no interior, dos 1.793 inscritos foram colocados 723, mais ou menos 40%. Contudo, os números refletem muito pouco, pois são mostram um dado, foram colocados e ponto final. As condições de trabalho não são abordadas o salário e as relações patrão - empregado também não. O fato, por exemplo, do SENAC formar um número muito grande de indivíduos e os jogar num mercado já saturado, só vai favorecer as empresas. Estas, terão um número maior de candidatos preparados para assumir o trabalho, formando os já famosos "exércitos de reserva" o que favorece as dispensas de funcionários mais antigos, trocados por novos e de salários mais baixos. Para o que o FGTS já contribui significativamente.

Este tipo de questão é que realmente interessa se já discutido e não o número de pessoas "qualificadas".

O problema central do culto à autoridade não se prende apenas ao tipo de relação que se cria dentro desta instituição específica, o fato de ser ela uma instituição de caráter "educacional" é que agrava ainda mais o problema.

Para Lobrot, a autoridade gera autoridade. "As coerções fortes (coerções geradas nos contextos autoritários) fabricam personalidades cheias de sentido de dever, prontas a imporem a si mesmas uma massa de coerções. Por um lado elas todas elas tendo um valor protetor. Mas nem por isso são menos desagradáveis. Esta moral do "imperativo categórico" apresenta-se como uma moral do esforço, utilizando assim uma noção dinâmica que ela desfigura."¹²

Uma instituição que cultua a hierarquia e a autoridade tem a seu serviço um instrumento que é a consequência direta do uso da autoridade, ou seja, a disciplina.

Se o uso da autoridade se justifica pela necessidade de ordem ou de eficiência, a disciplina é o instrumento que facilita o exercício da autoridade e é em si uma forma de expressão da ordem. As instituições que mais lembram ou aparentam a ordem são o exército, a igreja e em seguida a escola; instituições onde a disciplina é rígida, onde o horário, a frequência e o lugar de cada um é zelosamente observado. Hoje as empresas são também instituições disciplinadoras, controladoras de seus funcionários. O relógio-ponto marcando a entrada e saída dos funcionários é um dos elementos visíveis do uso da

12. LOBROT, M., Op. Cit. p. 138.

disciplina.¹³

Outro fator que demonstra o grau de disciplina adotado no SENAC é, por exemplo, o fato de os professores de sexo masculino se apresentarem para dar suas aulas, usando terno e gravata, assim como também em todas as chefias é recomendado o uso de gravata durante o horário de expediente.¹⁴

O controle sobre o corpo dos indivíduos que trabalham no SENAC se estende além do traje, até o corte dos cabelos, os locais de circulação, como o elevador que deve ser usado, os banheiros, etc.

O uso da autoridade e disciplina no SENAC é algo claro e divulgado nos principais documentos oficiais, como podemos ver no Regimento dos Centros de Formação Profissionais:

"Art. 12 Ao diretor compete:

a) Cumprir e fazer cumprir a legislação do ensino, as disposições deste regimento, bem como as normas e instruções baixadas pela autoridade superior competente.

f) Zelar pela ordem, moralidade e disciplina no Centro de Formação Profissional e aplicar penalidades consoantes às disposições legais vigentes e às normas e instruções baixadas pela autoridade superior competente."¹⁵

13. Para o SENAC o relógio de ponto não é suficiente, pois, se um funcionário precisa se ausentar de seu local de trabalho, por razões pessoais ou mesmo de seu trabalho, deve pedir autorização por escrito ao diretor da divisão ao qual pertence, autorização esta que é entregue ao porteiro no momento da saída do funcionário. O porteiro por sua vez anota o horário de saída e ao retorno do referido funcionário, novamente o horário é anotado. Esta autorização é enviada então ao Departamento de Pessoal para o controle de saídas e tempo fora da instituição. (Experiência pessoal no SENAC/PR, 1973/74).

14. Experiência vivenciada, no SENAC/PR, 1973/74).

15. Regimento Interno dos Centros de Formação. Aprovado pela

Dentro de contextos autoritários um fator gera outro da mesma natureza. Do uso da autoridade decorre a "necessidade" da disciplina e para que esta se mantenha há que se fazer uso da aplicação de penalidades.

O poder de punir é, sem dúvida, uma ostentação do exercício de poder. Punir alguém significa fazer desse alguém um objeto, do qual um outro se apropria. O direito de punir é uma das técnicas mais eficientes do adestramento dos indivíduos. Foucault afirma: "O poder disciplinar é com efeito um poder que, em vez de se apropriar e retirar, tem como função maior "adestrar", ou sem dúvida, adestrar para retirar e se apropriar ainda mais e melhor".¹⁶

O regimento ao qual vimos nos referindo, concede à direção o direito de posse sobre os seus subordinados, funcionários e alunos do SENAC. Estes funcionários e alunos ao entrarem para a organização a ela entregam suas vidas, pois, esta se reserva o direito de exigir fidelidade a uma série de normas e regulamentos que são impostos ao corpo de funcionários e alunos, de cima para baixo, sem qualquer chance de apelação. Isto porque, nas organizações onde as funções são dispostas hierárquicamente - e este é o caso do SENAC - "o superior tem o direito ao respeito de seus subordinados. O que o torna significativo é que ele se exerce numa só direção, pois, o superior tem o direito de ser, de certa forma, insensível às necessidades pessoais dos subordinados".¹⁷

16. FOUCAULT, M., *Vigiar e Punir, História da Violência nas Prisões*, p. 153, Petrópolis, Editora Vozes, 1977.

17. THOMPSON, V.A., Op. Cit., p. 61.

A "necessidade" de padronização para controle faz com que o aparelho administrativo cresça de forma incontrolável, chegando mesmo a superar, em número, o pessoal diretamente ligado à produção - no caso do SENAC, diretamente ligado às atividades de treinamento ou formação profissional.

O relatório anual do Departamento Regional do SENAC/SP de 1977, apresenta um quadro claro deste fenômeno:

Quadro de Pessoal¹⁸

Servidores	em 1/1/1977	Admitidos	Demitidos	em 31/12/1977
Administrativos e Técnicos	1.049	124	260	913
Instrutores	5	4	1	8
Professores	208	25	96	137
Orientadores de Formação Profissional	87	19	15	91
Monitores de Formação Profissional	319	185	125	379
TOTAL	1.668	357	497	1.528

Observe-se que o número de funcionários administrativos e técnicos, nesta unidade do SENAC, no período de 1977, chegou a ser aproximadamente 50% maior do que aqueles diretamente responsáveis pelas atividades de ensino.

18. Relatório Anual, Op. Cit., p. 57.

Este fato nos reporta à Lei de Parkinson, Op. Cit., onde, o autor analisa a forma de reprodução dos cargos administrativos dentro das organizações modernas. Ver especialmente o 1º capítulo, "A Pirâmide que Cresce, pp. 3 a 12.

O SENAC é uma organização federativa, com unidades em funcionamento em todos os estados, nas principais cidades brasileiras, isto revela uma das características da organização, ou seja, trata-se de um empreendimento de grandes proporções, administrado de forma centralizada. Como toda a organização do gênero sofre os "pecados" da centralização, pecados estes que não são facilmente corrigidos.

A administração centralizada numa organização do tipo do SENAC funciona como um mecanismo de defesa contra as bases. As decisões são tomadas nos órgãos de cúpula enquanto os alunos e funcionários só tem acesso às chefias intermediárias, ou seja, aos repassadores da informação. Isto faz com que a participação dos realmente interessados, no trabalho do SENAC - professores, instrutores e alunos - seja apenas fictícia, ou envolva apenas, questões secundárias, cujas decisões são tomadas nas chefias intermediárias. O próprio distanciamento físico inviabiliza a participação das bases nos planejamentos e definição de metas, ou política de ação.

CAPÍTULO V

FORMAÇÃO PROFISSIONAL OU FORMAÇÃO DISCIPLINAR

Por ocasião de datas comemorativas, as instituições costumam lembrar a sua história. Com o SENAC isto também acontece e aos 35 anos de existência, seus teóricos tentam recompor a sua trajetória. Riemma, fala dos objetivos estabelecidos na origem do SENAC, que "eles não correspondiam nem a alguma demanda reconhecida como tal pelos próprios empresários comerciais, nem a algum anseio organizado dos trabalhadores no comércio".¹

Este fato é visto pelo autor como sendo uma razão para o SENAC estar em constante questionamento de seu papel e, portanto, ser uma "agência das mais versáteis e diversificadas".

A nosso ver a questão deve ser colocada de outra forma: realmente o SENAC surge sem uma definição muito clara de como fazer a formação profissional a que se propõe. Passa um longo período, tateando, oferecendo cursos, ora de longa ora de média duração. Em certas épocas se preocupa mais com a formação de pessoal para escritório, em outras dá mais ênfase aos profissionais da área de vendas. Mas, isto não significa em hipótese alguma que os controladores da organização não tenham claro para si o que, na realidade, estão querendo

1. RIEMMA, Constantino K., *Apontamentos para a História do SENAC*, D.R./SENAC/SP, p. 4 (mimeografado).

com a formação profissional. Discordamos do Riemma, quando ele coloca como uma "questão permanente" para o SENAC, o dilema sobre a direção a ser dada à sua programação, se atendendo aos interesses do trabalhador ou aos interesses da empresa. Esta não nos parece ser a questão-chave para o SENAC, em qualquer época de sua atuação. É sim, que cursos oferecer, que programação social, ou ainda que atividades recreativas promover para melhor ajustar o trabalhador às necessidades ou interesses da empresa que o contrata.

Toda a oscilação que se dá na programação do SENAC, nestes 35 anos, é uma oscilação em termos da forma de atingir seu objetivo maior: servir à empresa capitalista, através da "formação profissional" do trabalhador, visando maior desenvolvimento, pela acumulação do capital. Neste sentido a primeira proposta "educacional" da instituição traz expressa a disposição de inculcar no trabalhador atitudes e disposições morais que chegam a assumir ares de "domesticação". É como se os clientes da escola profissional fossem vistos como "não-civilizados e como potencialmente ameaçadores no que diz respeito à ordem estabelecida".²

Nos relatórios e publicações divulgadas pela instituição não é possível sentir uma preocupação maior com o trabalhador. Mesmo nos primeiros anos, quando se fez um tipo de curso mais, prolongado, com duração de um ano, como os cursos de "Praticante de Comércio" e "Praticante de Escritório", com parte do conteúdo programático sendo de formação geral. Ou mesmo, a partir de 1955 quando o SENAC passou a oferecer cursos equiva

2. MOTTA, F.C.P., *O Poder Disciplinar nas Organizações Formais*, p. 40. In: RAE, out/dez/81, Fundação Getúlio Vargas, vol. 21, nº 4.

lentes ao ginásio e em seguida cursos técnicos de contabilidade e secretariado não se pode ver colocada uma preocupação com o trabalhador. O que se faz é implantar em suas escolas o modelo do ensino público oficial, como mais uma opção ao trabalhador, especialmente aos mais jovens e aos desempregados.

Em contra-partida a preocupação em atender às expectativas da empresa se faz sentir a cada passo, ou a cada nova proposta de programação no SENAC. O simples fato de ser a empresa, através da Federação do Comércio, a administradora do SENAC, isto já assegura como primeira preocupação para a instituição, a empresa, uma vez que, os interesses fundamentais do trabalho e da empresa são contraditórios. Nas palavras de Huberman, esta contradição da sociedade capitalista se expressa pelo fato de que, "enquanto a produção em si é cada vez mais socializada, o resultado do trabalho coletivo, a apropriação, é privado, individual. O trabalho cria, o capital se apropria. No capitalismo, a criação pelo trabalho se tornou uma empresa conjunta, um processo cooperativo com milhares de operários - trabalhando em conjunto (...). Mas, os produtos socialmente produzidos, são apropriados não pelos seus produtores, mas pelos donos dos meios de produção - os capitalistas".³

A proposta de ação, desde os seus primeiros anos, mostra uma tendência em cada vez mais atender aos interesses da empresa. Os cursos a que nos referimos acima, chamados de cursos de aprendizagem ou de formação, embora não apresentassem em si, nenhuma preocupação maior com o trabalhador, pelo simples fato de oferecer mais técnicas ou maior quantidade de

3. HUBERMAN, Leo, *História da Riqueza do Homem*, p. 239, Rio de Janeiro, Zahar Editora, 10a. edição, 1974.

conhecimentos profissionais poderiam de alguma forma ser mais úteis ao aluno, mas eles vem sofrendo constantes reduções em suas cargas horárias. Já não se encontram mais cursos com duração de 4 anos, no SENAC, como os antigos ginásios comerciais. Os próprios cursos de 2º Grau, até recentemente, não receberam destaque na programação, se apresentaram mais como uma falta de opção e não como uma verdadeira opção pelo ensino de 2º Grau. Ou ainda, podem ter sido fruto das pressões exercidas pelo Ministério da Educação, com a lei 5692/71, interessado em integrar a formação profissional ao sistema de educação pública. O relatório anual de 1977 dá uma boa mostra desta situação: pois, para um total de 240.497 alunos matriculados neste ano, no estado de São Paulo, apenas 2.512 alunos pertencem ao 2º Grau, o que equivale a dizer que o 2º Grau para o SENAC, neste ano de 1977 representou apenas e tão somente 1,04% do total da formação profissional. No ano de 1980 a situação não mudou muito, ou melhor, até se agrava. O quadro é o seguinte:⁴

Modalidades de Ensino	Matrícula efetiva	Aprovados	% de aprovados
Iniciação/Classe Apoio	136.500	123.485	90
Qualificação Prof. I	30.060	24.321	81
Qualificação Prof. II	-	-	-
Qualificação Prof. III	360	275	76
Qualificação Prof. IV	110	101	92
Aprendizagem	498	397	80
Aperfeiçoamento	25.968	22.713	87
Seminário	10.146	9.797	97
Habilitação (2º Grau)	-	-	-
Treinamento	17.184	16.640	97
Sub-Total	220.826	197.729	90
Centro Difusor	47.684	16.916	35
Total	268.510	214.645	80

4. Conforme: Relatório Anual de 1980, SENAC/SP, p. 30.

A ênfase nos últimos anos é dada aos cursos de curta duração e aos seminários que não fornecem qualificação alguma ao trabalhador" ⁵.

Dos fatores que mostram a preocupação central do SENAC com a empresa mais um cabe ser destacado. Trata-se de um elemento que durante toda a história do SENAC se fez presente em seus cursos e treinamentos. Resistiu às diversas administrações, às mudanças políticas da instituição. Desde o primeiro curso feito no SENAC até os treinamentos hoje realizados fazem parte integrante dos programas os conteúdos ora chamados de Formação Social, ora chamados de Relações Humanas no Trabalho e que na realidade se traduzem naquilo que Poulantzas chamou de "oportunidade de adquirir competências urbanas"⁶. O que a instituição se propõe a transmitir através destes conteúdos "é que cada ato, coisa ou ser começando por si próprios como indivíduos deve ocupar o lugar que lhe é atribuído na ordem física e na ordem social"⁷. O bom aluno, como o bom empregado é aquele que sabe obedecer sem questionar, que se comporta, acima de tudo, como um ser "inofensivo". É aquele que vê na ordem estabelecida uma posição acabada e acima de qualquer suspeita.

1. FORMAÇÃO PARA SERVIR

Buscando restringir o campo a ser pesquisado, tomamos como exemplo, para o estudo do produto oferecido pelo SENAC,

5. Relatório Anual/1977, SENAC, Depto. Regional/SP, p. 35-37.
 6. POULANTZAS, *As Classes Sociais no Capitalismo de Hoje*, p. 288, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 2a.ed., 1978.
 7. GRIGNON, C., *Op. Cit.*, p. 10.

dois programas de formação profissional. São eles: Formação de Secretária e Formação de Garçon. A escolha destes programas se fez numa tentativa de abranger as mais diversas variáveis em jogo na questão da formação profissional. Por um lado, os cursos de secretária, com uma clientela predominantemente feminina, procedente de segmentos da classe média, por outro lado, os cursos de garçon, de clientela predominantemente masculina e procedente dos segmentos mais carentes da classe trabalhadora.⁸

Um aspecto da formação profissional no SENAC que deve ser destacado e analisado por nós é a ênfase dada à psicologia aplicada ao trabalho.

Desde os primórdios de sua atuação, ou seja, na própria sessão de instalação do SENAC já se mencionava o Serviço de Psicologia Aplicada ao Trabalho. Nesta ocasião preconizava-se a aplicação de testes psicológicos aos candidatos da instituição uma vez que se acreditava que os pretendentes aos cursos do SENAC deveriam ter: "aptidão física e mental, verificada por processo de seleção, para o curso que deva frequentar".⁹ O próprio Decreto-Lei 8622/46 que dispõe sobre a aprendizagem comercial, deixa explícito que "aos candidatos a aprendizes rejeitados, no SENAC, pela seleção profissional, deverá ser dada orientação profissional para ingresso em atividades mais adequadas às suas qualidades e aptidões". A seleção profissional entretanto não é o único objetivo deste serviço, ele encarregar-se-á também de: "ajustar ou reajustar os aprendizes em suas funções como empregados no Comércio e encaminhar os aspirantes

8. Embora hoje o Hotel Escola Senac de Águas de São Pedro já receba em suas turmas de Garçon, contingente feminino em número igual ao masculino, o mesmo não ocorre com outras unidades.

9. CUNHA, Gomes Oliver da, NETTO, Roberto Carlos Réquier, 1946/1981 SENAC, 35 anos Formando Profissionais para o Comércio e Serviços, p. 46, SENAC-DN.

(candidatos a emprego) às suas aptidões interesses e demais ca
racterísticas de personalidade".¹⁰ Esta primeira forma de atu
 ação do Serviço de Psicologia Aplicada ao Trabalho, prolongou-
 se durante uns 10 anos mais ou menos, quando o serviço sofrêu
 ma pequena mudança, passando então para Serviço de Orientação
 Educacional e profissional. Eu digo que esta foi uma pequena
 mudança porque na sua essência o serviço não mudou. Os testes
 psicológicos continuaram sendo aplicados com o intuito de medir
 aptidões, até 1973/74 (pelo menos no SENAC/Pr). Algumas técni
cas, na realidade, foram acrescentadas ao serviço, como: Ses
sões de Orientação e Acompanhamento, atividades recreativas e
 desportivas, etc.

Embora alguns técnicos do SENAC afirmem que houve
 um deslocamento da ação, que era centrada no orientador e que
 passou a centrar-se no orientando, seguindo os princípios da
 Escola Rogeriana¹¹, o plano básico de Orientação Educacional
 e Psicologia de 1960, deixa claro que a linha de trabalho não
 se alterou, pois, o que afirma é que: "Na sociedade atual, so
mente através da Orientação Educacional atingir-se-á o perfei
to ajustamento do Educando à escola, à família e à sociedade -
 (particularmente o grupo profissional)". Na medida em que se
 mantém como objetivo ajustar o educando à Escola..., não me pa
rece que se esteja realmente preocupado com o aluno e sim em
 manter como está a Escola, família e a sociedade.

O próprio "advento" da informação profissional no
 SENAC, não retrata mudança significativa, pois, no momento em
 que o mercado de trabalho se encontra cada vez mais fechado,

10. Oliver Gomes da Cunha e Roberto Carlos Réquier Netto, Op.
 Cit., p. 46.

11. Ver Oliver Gomes da Cunha e Roberto Carlos Réquier Netto,
 Op. Cit., p. 47.

o SENAC parte para a "desconversa" deste problema e ataca de informação profissional, organizando um Banco de Dados, SIPRO - Serviço de Informação Profissional, Semanas de Informação Profissional e por aí afora, como se o problema fosse de desinformação e não de retração do mercado de trabalho fruto de uma política econômica não-comprometida com o trabalhador, no Brasil.

É importante refletir também sobre uma questão que é constantemente colocada nos textos "oficiais" do SENAC, que é a questão da aptidão para o trabalho. No texto básico para a formação da secretária podemos destacar a seguinte afirmação: "Todá profissão exige de quem a executa uma série de qualidades algumas inatas outras aprendidas".¹² Esta afirmação, por um lado, deixa clara a existência de uma realidade natural que diferencia os indivíduos e por outro lado, pressupõe uma sociedade igualitária, assim como o uso dos testes para medir aptidões também pressupõe uma sociedade igualitária.

Bisseret, analisando a utilidade dos processos de seleção chega à conclusão com a qual concordamos inteiramente: "A preocupação consiste quer em realizar a melhor adaptação possível dos indivíduos ou dos grupos ao sistema escolar e ao sistema de emprego, quer em provar a necessidade de reformas pedagógicas que tenham o cuidado de descobrir os alunos bem "dotados" das classes pobres".¹³

Esta conclusão do teórico Francês vem reforçar as análises que vimos fazendo até aqui dos textos do SENAC.

12. AMORIN, Maria das Dores Moren, GARCIA, Maria Aparecida de Matos, CUNHA, Maria Nunes da, *Manual da Secretária*, Rio de Janeiro, SENAC/D.N., Divisão de Formação Profissional, 1979.

13. BISSERET, N., *A Ideologia das Aptidões Naturais*, p. 59, In: DURAND, J.C. Garcia, *Educação e Hegemonia de Classe*, Rio de Janeiro, Zahar, 1979.

Nesta linha de pensamento é que se faz necessário perguntar ao SENAC, com quem está comprometida a Formação Profissional, será com o trabalhador, como afirmou Riemma¹⁴? Ou talvez como diz Bisseret? "De uma maneira geral, a idéia de uma seleção justa e eqüitativa, feita pelas instituições que garantem a todos oportunidades iguais de provar suas "verdadeiras aptidões", constituir o baluarte de um esquema de pensamento em busca de uma ordem social legítima, fundamentada sobre o valor atribuído a indivíduos considerados, definitivamente, como naturalmente desiguais".¹⁵ A resposta parece se identificar com a segunda hipótese, pois, a idéia de indivíduos naturalmente desiguais isenta de qualquer responsabilidade da sociedade, que contribui para que toda uma gama de desigualdades se façam presentes.

1.1. SECRETÁRIA

Na área de formação da secretária, o SENAC oferece vários tipos de cursos, sendo o mais completo o "Curso de Qualificação Profissional IV em Secretariado. Trata-se de um curso de 2º Grau conforme os demais do sistema público de educação. Tanto assim que foi realizado em regime de intercomplementaridade com o próprio sistema público de ensino, em diversas regiões do país. Outros cursos da área são por exemplo, o curso de "Auxiliar de Secretária", com duração de 380 horas, o de "Secretária Administrativa" curso com 800 horas de duração. Mas a "grande vedete" hoje são os treinamentos rápidos de 12, 20 ou 24 horas de duração dos quais se pode citar: "Comportamento Profissional da Secretária", "Desenvolvimento Profissional da Secretária". Como os próprios títulos

14. Riemma, C.K., Op. Cit., pp. 3/4.

15. Bisseret, Op. Cit., p. 66.

sugerem, são treinamentos ligados à área comportamental, o que reafirma a interpretação que vimos fazendo: da formação profissional como um processo de aquisição de hábitos urbanos ou em última análise "um processo civilizatório".

Nas fichas de "informação profissional" onde se encontra uma síntese das características da profissão ou função estão presentes informações como esta, para a ocupação de Auxiliar de Secretária. "Características do Profissional: Físicas: Aparência agradável..., Personalidade: facilidade de contacto interpessoal, sociabilidade, empatia, controle emocional... Quanto às características do trabalho: - A principal, para a ocupação de secretária "é o vínculo que este profissional tem com a chefia. A secretária é a auxiliar mais próxima do chefe, é uma pessoa em quem ele deposita toda a confiança".¹⁶ Para a ocupação de Secretária Administrativa além das características citadas para a anterior, pede-se: "ajustamento imediato a situações diversas e descrição". Acrescenta-se ainda: "Não há restrição de sexo ou nacionalidade, embora haja predominância de mulheres nesta profissão".¹⁷ A esta altura de nossa análise nos perguntamos: o que se pode esperar da formação de um profissional cuja principal característica é o vínculo com a chefia? Quanto à questão de serem os cursos para secretária, programados e dirigidos a uma clientela feminina, isto tem a ver com a preocupação da Formação Profissional em adaptar o indivíduo à realidade social em que este vive. Embora não seja proibido o ingresso de elementos do sexo masculino, o conteúdo do curso é dirigido a mulheres e não a homens.

16. Dados extraídos de: SENAC - Informação Profissional, Área Administração e Gerência, Ocupação Auxiliar de Secretária, p. 1 e 2, mimeografado.

17. Informação Profissional - Ocupação Secretária Administrativa, mimeografado.

A justificativa prende-se ao fato de que esses cargos são predominantemente exercidos por mulheres, exceção feita aos órgãos públicos onde se encontram representantes dos dois sexos.

Quando se diz que o conteúdo dos cursos é dirigido à mulheres, essa afirmação se justifica pela presença dos seguintes temas de estudos: - aparência pessoal - maquiagem, roupas, postura, penteado...

- relacionamento chefe x secretária ...
- organização do escritório ..., além de todo o tratamento teórico sobre a ocupação ser dado no feminino.

A formação profissional é feita com o objetivo de adaptar ou ajustar os indivíduos aos seus lugares na hierarquia social ou do trabalho, Nesta ordem instituída que se mostra injusta, exploradora, segregando determinadas categorias da sociedade. Neste contexto se incere a colocação de Prestes Motta: "Aprender a comportar-se de acordo com os interesses das classes e grupos dominantes parece ser o essencial do aprendizado profissional".¹⁸

No caso da formação da secretária, no SENAC, sua proposta traz um reforço à idéia de inferioridade da mulher em relação ao homem. Pois, a função da secretária tal como é descrita pelo SENAC - de prestação de serviço pessoal à figura do chefe, diretamente ligado ao chefe e até certo ponto dependente deste, conforme citação anterior - comprova esta afirmção. Nos textos didáticos é possível perceber o objetivo de fazer da secretária a mulher bibelô, arrumada, cheirosa, maquiada e principalmente discreta e prestativa¹⁹, o que equivaleria a dizer que, a secretária vai para o escritório ou

18. MOTTA, F.P., Op. Cit., p. 40.

19. Ver Manual da Secretária, Op. Cit., pp. 14 e seguintes.

loja exercer, no mundo do trabalho, o papel que desempenha há muito tempo na família.

Trata-se de uma ilusão pensar que com o ingresso da mulher no mundo do trabalho renumerado, se alcançou a paridade entre os sexos. Para a mulher, desde o começo de sua atividade profissional, são reservados os cargos que os homens acham que lhes são próprios. Conforme Alambert, "O desenvolvimento das forças produtivas apela para a mão de obra feminina. É preciso destacar que a entrada das mulheres na produção se faz copiando, se é possível dizê-lo assim, a divisão dos papéis: elas são encontradas desde o início em serviços "femininos" (tecelagem, costura, alimentação, serviços etc.)".²⁰

No caso da secretaria, as funções que lhe são conferidas dão bem uma idéia de que profissional a empresa espera. No mesmo texto-manual da secretária - usado pelo SENAC, consta como objetivo, para a formação de secretária, matéria intitulada: "Organizar o local de trabalho".²¹ Cabe aqui destacar algumas colocações feitas neste texto: "A secretária é considerada a anfitriã do escritório... É importante que ela chegue sempre antes do chefe, para que haja tempo de supervisionar a realização das tarefas ligadas à limpeza e conservação do ambiente...

Antes de passar para sua mesa, verifique se o local de trabalho de seu chefe está realmente em ordem: cinzeiros vazios, papéis organizados, lápis e canetas prontas para

20. ALAMBERT, Zuleika, "Os marxistas e a Elaboração Teórica sobre a Mulher", In: *Revista Enciclopédia Civilização Brasileira*, nº 26, p.113.

21. Ver Manual da Secretária, Op.Cit., pp. 19 e seguintes.

serem utilizados. Afaste-se um pouco e procure sentir-se como um visitante: Qual a impressão experimentada ?"²².

A partir destes dados é possível afirmar com segurança que a função da secretária tem a ver com a função da mulher, dona de casa. Ela foi realmente chamada para o comércio e serviços para assessorar o homem. Ela "deve" tornar mais fácil as atividades daquele que é reconhecido como o que trabalha, o seu chefe.

Continuemos a analisar com que clareza o texto - Manual da Secretária - faz do papel da secretária e por extensão do papel da mulher um papel subalterno: "Mas a secretária não é somente alguém a quem se pode confiar segredos. Este é apenas um dos aspectos ligados ao desempenho de sua função que exige ainda, a prestação de assessoria, de apoio administrativo a executivos, exercendo todas as atividades que facilitem ou complementem as funções específicas dos mesmos liberando-os de elas quando necessário".²³

Mais a diante o mesmo texto submete as atribuições da profissão da secretária ao trabalho, ao temperamento e até ao gosto pessoal do chefe: "Não é fácil catalogar todas as responsabilidades e atribuições desta profissão. Elas estão diretamente vinculadas ao trabalho de um superior imediato e a atuação da secretária dependerá do que lhe for confiado..."²⁴

Outra característica da formação da secretária se observa no objeto nº 6 do texto em estudo, sob o título "despa

22. Ver Manual da Secretária, Op. Cit., p. 20.

23. Ibid., p. 12.

24. Ibid., p. 12.

char com o chefe".²⁵ Neste item são sugeridas as formas como a secretária deve abordar seu chefe quando iniciar em novo emprego. Ressalta-se que o relacionamento entre chefe e secretária é constante e torna grande parte do tempo de trabalho de ambos, portanto, deve haver um esforço para que o clima entre os dois seja favorável. Este esforço se traduz pela *docilidade da secretária*, sempre pronta a servir seu chefe. "Durante o período de adaptação procure descobri-las (as preferências do chefe) através de perguntas "hábéis", como por exemplo:

"O Senhor prefere ler a correspondência agora ou no expediente da tarde"? (aspas do autor)

"O Senhor aceitaria tomar um cafêzinho"? (aspas do autor)

A expressão "perguntas hábeis" poderia perfeitamente ser substituída por "perguntas dóceis", ainda com maior aproximação da realidade.

Portanto, a imagem que o SENAC fornece da secretária em seus programas de formação está totalmente de acordo com a imagem da mulher que a sociedade ocidental, de consumo, veícula através de seus comerciais e de quase toda a programação dos meios de comunicação de massa.

Trata-se da mulher meiga, doce, com uma certa dose de ingenuidade, servil e prestativa, mas sem esquecer um dado importante, a sua beleza. Em todas os programas, textos didáticos e material de divulgação dos cursos para secretária

25. Ver Manual da Secretária, Op. Cit., p. 39.

pode-se perceber a preocupação com a aparência pessoal deste profissional.

Uma pesquisa apresentada por Elice Munerato, e M.H.Darcy de Oliveira sobre as mulheres nos filmes brasileiros realizados no período de 1946 a 1974 deixa bem claro qual a imagem da mulher nesta sociedade.

"Ser rainha da beleza e eternamente jovem ainda são condições indispensáveis à mulher já que, socialmente, a penas seu corpo costuma ser valorizado. Não há como negar: os padrões estéticos vigentes tendem a eleger as mulheres, jovens e bonitas como as únicas com direito à felicidade; ou mais precisamente, a uma certa idealização da felicidade, que tem na relação amorosa com um homem seu obrigatório ponto de partida e no casamento, seu climax".²⁶

4762/BC
Toda essa preocupação com a secretária — Mulher e bonita — só faz reforçar a imagem hoje estereotipada e contraditória desta profissional. Aliás o aspecto técnico profissional é deixado de lado para se privilegiar o aspecto "social" desta profissão. Quando falamos hoje, queremos lembrar que esta é uma época marcada pela liberação sexual e nesta linha entra também a imagem da secretária que popularmente é vista como um símbolo sexual. Neste contexto é que E.D.F., escreveu um artigo em homenagem à secretária pela passagem do seu dia onde destacamos o seguinte: "Há o lado épico da profissão que naturalmente é enfatizado em ocasiões formais: a secretária eficiente simpática e prestativa, severa quando preciso, versátil, atenta, absolutamente leal. Ao

26. MAINERATO, E., OLIVEIRA, M.H. Darcy, "Quando as Mulheres Filmam", In: *Encontros com a Civilização Brasileira*, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, nº 26, Vol. III, nº 8, 1980.

lado disso, o preconceito estimula o imaginário burlesco, que alimenta o falatório, nas empresas e serve de muleta à falta de imaginação dos roteiristas de chanchada: a secretária bonita e fútil, disponível, senão insinuante, em qualquer hipótese suspeita de desviar o chefe do estrito cumprimento de suas obrigações funcionais e familiares (...). É sempre e antes de mais nada como mulher que se fixa a imagem estereotipada da secretária".²⁷

Assim, a proposta de formação profissional da secretária que se fixa como vimos até agora na figura da mulher, em primeiro lugar como mulher e, só então como profissional, só faz reforçar o preconceito e até certo ponto, o descaso com que é tratado este profissional.

Com relação ainda à Formação da secretária um outro item merece ser discutido, trata-se da questão de se ver a empresa como uma sala de visitas e a secretária como a sua anfitriã. Em diversas partes, o manual (SENAC) da secretária, recomenda que esta se coloque como o "cartão de visitas" da empresa, que cada visita é um cliente em potencial e portanto deve ser tratada "de maneira delicada de modo a evitar ressentimentos contra a empresa".²⁸

Na realidade o posicionamento da secretária para a empresa, é muito importante pelo fato de que, ela faz parte da "equipe de fachada". Mantém contacto com o pessoal externo à empresa a quem ela "precisa" oferecer uma imagem favorável. Qualquer "deslize" no comportamento da secretária pode comprometer a imagem da empresa, e do chefe. Neste sentido o

27. E.D.F. - "Todo respeito às Secretárias, *Jornal Folha de São Paulo*, 19/10/81, p. 12.

28. Manual da Secretária, Op. Cit., p. 48.

trabalho da secretária consiste em representar um papel, é a própria dramaturgia. E é neste sentido que ela é treinada; para representar. Sobre esta questão Goffman faz uma colocação que ilustra muito bem o que estamos querendo dizer: "O ator disciplinado é também alguém dotado de auto-controle. Consegue suprimir sua resposta emocional e seus problemas pessoais, aos companheiros quando cometem erros e à platéia, quando instiga sentimentos adversos ou hostilidade para com ele. E é capaz de deixar de rir a respeito de assuntos considerados sérios e de deixar de levar a sério assuntos humorísticos. Em outras palavras, é capaz de suprimir seus sentimentos espontâneos, (grifo nosso) a fim de dar a impressão de não abandonar a linha emocional, o status quo expressivo, estabelecido pela representação de sua equipe, pois uma demonstração de afetividade considerável pode não somente levar a revelações impróprias e a uma transgressão ao consenso operacional, mas também implicitamente estender aos assistentes a condição de membro da equipe".²⁹

Sendo assim, pode-se dizer que o treinamento da secretária é em grande parte um treinamento de "boas maneiras". Treina-se o auto-controle, para que ela possa estar cada vez mais próxima do padrão de secretária que a empresa se propõe a ter.

Uma pesquisa realizada por Max Pagès a respeito do poder na grande empresa demonstra como estas organizações chegam a tomar o indivíduo a nível do inconsciente. Isso segundo o autor ocorre porque a empresa realiza um trabalho de dis

29. Goffman, L. *A Representação do Eu na Vida Cotidiana*, Petrópolis, Editora Vozes, 1975.

solução do ideal do ego do indivíduo. "Por ideal do ego se entende uma instância de personalidade que resulta da idealização do eu e das identificações com as figuras parentais e/ou com ideais coletivos. O ideal do ego constitui um modelo, ao qual o indivíduo procura se ajustar".³⁰ A característica desta instância são as exigências de potência e perfeição. O que Max Pagés acredita é que a organização propõe a seus membros um ideal coletivo que substitui o ideal do ego que ela se encarrega de captar. As idéias defendidas por Pagés estão perfeitamente de acordo com o que o SENAC faz a nível de preparação dos candidatos a emprego. Pois, o primeiro passo para conseguir um emprego é representar um papel é vestir uma fantasia, é esquecer seu gosto pessoal e assumir o gosto e postura da empresa.

Como já foi mencionado, o trabalho da secretária é um trabalho de dramatização e de equipe, e para que este tipo de trabalho possa ter sucesso é necessário que entre os membros da equipe haja um certo grau de *lealdade*. O Manual da Secretária é explícito neste sentido quando ressalta a importância da lealdade da secretária a seu superior, por exemplo: Quando estiver diante de colegas que questionarem alguma decisão do chefe ou da direção da empresa. Visto deste ângulo o papel da secretária apresenta um segundo tipo de público, (o primeiro são os clientes e visitantes da empresa) seus próprios colegas, para quem ela deverá representar oferecendo uma falsa imagem do seu chefe, para que este seja sempre visto como o indivíduo mais próximo do correto, perfeito, mais capaz, etc. Portanto, a posição da secretária é realmente muito difícil, embora, ela seja um elemento do grupo de funcionários, dela é exigido um posicionamento ao lado do seu superior. É talvez ou

30. MOTTA, F.C.P., Op. Cit., p. 37.

muito provavelmente por este motivo que ela detém altos salários³¹ e mais altos quanto mais próxima estiver dos altos dirigentes da empresa. É "necessário" que ela se sinta como a própria direção da empresa, pois, só assim será possível confiar em sua lealdade e discriminação.

Neste sentido, a função da secretária assume o caráter de controladora de seus próprios colegas, a proximidade das informações lhe confere um certo poder sobre os outros funcionários e com isso a relação hierárquica se mantém em todos os níveis do salário ao acesso à informação.

É também na linha da dramaturgia que se coloca a preocupação com a aparência da secretária, sua roupa, sua maquiagem, suas jóias e perfumes. Com este tipo de "formação profissional" não é possível identificar uma preocupação do SENAC com o trabalhador, pois, este parece estar sim preocupado em facilitar o trabalho de administração da empresa sem questionar valores ou posicionamentos desta. Se a empresa se propõe a exercer um poder disciplinar sobre seus empregados o SENAC simplesmente coloca-se como o facilitador deste trabalho.

1.2. GARÇON

O outro profissional formado pelo SENAC que destacamos neste trabalho é o Garçon, que, sem dúvida, se assemelha bastante à secretária quanto ao aspecto de representação. Uma ênfase grande é dada à questão da aparência pessoal, tanto é assim, que as roupas, ou calçados dos alunos do SENAC são padronizados. O futuro aluno dos cursos de Hotelaria recebe antes de ingressar no curso uma relação da roupa que deverá

31. Dentre as profissões de caráter burocrático, esta é das que alcançam melhor remuneração, sendo o teto de faixa salarial imprevisível". Folheto da Inf. Profissional Auxiliar da Secretária.

trazer para sua nova residência (a escola SENAC de Hotela
ria)³². Até a largura do cinto e a marca dos sapatos é pré-
estabelecida. Todavia existem outras normas que atingem mais
diretamente o indivíduo e sua imagem. Por exemplo: no pri
meiro dia de permanência na Escola SENAC o futuro Garçon tem
um encontro obrigatório com o cabelereiro/Barbeiro, da pró
pria escola que se encarregará da tarefa de padronizar os
comprimentos de cabelos e de tornar os rostos igualmente bar
beados.

O uso de barba, bigode ou cabelos fora do compri-
mento estabelecido é proibido pela Escola.

Um aspecto significativo da formação do profis
sional de Hotelaria no SENAC é o fato desta formação se dar,
em regime de internato.³³ O internato é um sistema usado em
sua maioria pelas instituições que possuem como primeiro ob
jetivo manter a disciplina e controle dos indivíduos. Das
instituições mais conhecidas, que funcionam em regime de in
ternato é possível lembrar, presídios, conventos, manicômios
e exército. Todas elas partem do princípio de que o indiví
duo é ou incompetente para viver livremente, como é o caso
dos presídios e manicômios ou que as atividades que se pro
põe realizar serão melhor desenvolvidos dentro de um local
fechado, fora de contactos externos, como é o caso do exérci
to ou convento. Para o caso do profissional de Hotelaria do
SENAC, dois fatores parecem indicar a causa do regime de in
ternato para formação profissional: a primeira é a necessidade que

32. Plano de Curso de Garçon, Barman, p. 1, SENAC, mimeografado.

33. Serviu como modelo para esta análise a Escola que é tida
pelo SENAC como modelo para a área de Hotelaria, ou
seja, o Grande Hotel São Pedro - Hotelaria Escola SE
NAC

a instituição sente de mudar o indivíduo e a segunda talvez, se ja a própria auto-manutenção da instituição, uma vez que ela sobrevive com o trabalho dos alunos.

Ao afirmar que a instituição tem como objetivo primeiro, mudar os indivíduos, essa afirmação se fundamenta em algumas evidências, tais como: a) Os alunos dos cursos de Garçon, cozinheiro, copeiro, arrumadeira e similares, com exceção do de recepcionista de Hotel e os ligados à administração Hoteleira, são provenientes das mais baixas camadas sociais.³⁴ O prôprio nível de escolaridade exigido para estes cursos é bastante baixo, ou seja, 4a. série do 1º Grau. E destes indivíduos espera-se que ao findar o prazo de 6 a 9 meses apresentem um comportamento "educado", sejam capazes de tratar com delicadeza e dentro do padrão de boas maneiras" com clientes das classes sociais mais elevadas.

A proposta primeira da Escola SENAC é retirar o indivíduo de seu grupo de origem, desligando-o de qualquer vínculo com seu mundo anterior, para que neste período de "forma-ção" ele se "purifique" e possa então ser moldado conforme o gosto da clientela para a qual irá trabalhar em breve.

As evidências desta retirada do aluno de seu meio social são encontradas no Regulamento de Residência, nos Planos de Curso e demais documentos da Escola. Quando se estabelece ao futuro aluno que traga consigo para o internato, 1 par de sapatos Vulcabras marrom, 1 cinto marrom escuro de 4 cms. de largura e 4 pares de meias, todas marrom, o que se está estabe

34. Conforme afirmação dos professores das Escolas SENAC de Hotelaria.

lecendo é que com sapatos marrom não podem ser usadas meias de outras cores e nem mesmo cintos de padrões diferentes. O mesmo ocorre com a exigência de que, a malha de lã a ser usada só pode ser de cor bege.³⁵ Em outras palavras o que se tenta fazer, com a padronização do enxoval dos alunos, é impedir que estes tragam consigo o seu mundo exterior à instituição. O indivíduo é despersonalizado, perde por exemplo, a chance de escolher a roupa que gostaria de usar, o corte de cabelo e mesmo o que e quando falar.

Goffman afirma que: "Um conjunto de bens individuais tem uma relação muito grande com o eu. A pessoa geralmente espera ter certo controle da maneira de apresentar-se diante dos outros. (...) em resumo, o indivíduo precisa de um "estojo de identidade" para o controle de sua aparência pessoal"³⁶. A partir desta tática de enfraquecimento do Eu do indivíduo, o trabalho de formar para a obediência e submissão começa a ser facilitado, uma vez que, a marca característica de um garçon é a submissão ao gosto do cliente, a presteza no servir, etc. O simples fato de ser este profissional obrigado a apresentar atos verbais de referência, com relação ao cliente, como por exemplo, dizendo "pois não", "as suas ordens senhor", "com licença senhor", etc. demonstra a colocação do garçon sempre em posição de sub-serviência. E é esta posição que o SENAC deseja que seu aluno incorpore.

O Regulamento Interno de Residência do Hotel Escola Senac de Águas de São Pedro é um manual de controle e padro

35. Conforme a listagem do enxoval para os alunos do Hotel Escola Senac. (em anexo II).

36. GOFFMAN, E., *Manicômios, Prisões e Conventos*, p. 28, São Paulo, Perspectiva, 1974.

nização do comportamento do indivíduo. Somente com relação ao item ausentar-se do Centro de Formação Hoteleira o residente en contra 6 deveres específicos a cumprir:

- 1) "Comunicar-se com o setor técnico, sempre que tiver necessii dade de ausentar-se do Hotel Escola Senac;
- 2) Deixar o documento de trânsito na Portaria de serviço, sem pre que se ausentar para que possamos localizá-lo com mais facilidade retirando-o ao retornar;
- 3) Em caso de viagem, o residente poderá retirar na secretaria os documentos pessoais ali entregues no início do curso, de vendo devolvê-los ao voltar ao Centro de Formação;³⁷
- 4) Quando viajar o residente deverá solicitar o preenchimento e entregar ao recepcionista em serviço sua autorização de viagem assinada pelo setor técnico, juntamente com a chave do quarto, assinando sua saída; ao retornar, o residente de verá apresentar-se na recepção para assinar sua entrada (...)
- 5) O residente que desejar viajar no dia de sua folga semanal, deverá retirar uma autorização de viagem junto à recepção do Hotel Escola Senac. Caso deseje viajar antes do início do expediente da recepção, deverá retirá-la no dia anterior à viagem;
- 6) Para as viagens de urgência, (doenças na família ou morte etc.) o residente deverá solicitar dispensa de treinamento ao setor técnico".³⁸

Contudo, o controle de viagens e saídas do Hotel Escola Senac não é a única forma de manter submissos os alunos.

37. Os documentos a que se refere este item são: Título de Eleitor, Certificado de reservista ou Alistamento Militar, Certidão de Nascimento, Carteira Profissional, Diploma do Curso Primário, Carteira de Identidade e Atestado de Antecedentes.

38. Conforme o Regulamento Interno de Residência, Grande Hotel São Pedro - Hotel Escola Senac, Jan/81 - D.R.S.P./SENAC p. 3, 9, 11 e 12.

As próprias mobilidades dentro do Centro de formação são em grande parte sujeitas ao controle da equipe dirigente do Hotel Escola. Assim como a forma de expressão dos alunos residentes terá que ser enquadrada, mas normas de sua nova residência. Para mudar de quarto, nos alojamentos da Escola, o aluno deve rã solicitar autorização do Setor Técnico, assim também para efetuar trocas ou substituições na escala de treinamento. Como se pode observar, pequenas mudanças de lugar, podem confundir os observadores, os dirigentes, os controladores, é pois por este motivo que devem ser solicitadas autorizações para se efe tivarem. Mas, continuando no estudo dos deveres dos residente, pode-se deparar com algo como: "evitar criar possíveis aciden tes e enfeitar as partes externas das dependências do Hotel Es cola Senac, não expondo vasos, roupas e outros objetos nas ja nelas dos quartos".³⁹ É bom deixar claro que os alojamentos dos alunos já se localizam em barracões nos fundos do Hotel e portanto separando "devidamente" as duas categorias sociais pre sentes nesta pequena "comunidade" que é o Hotel Escola. Mesmo as sim, dentro dos limites de seus aposentos pessoais, na parte mais íntima de "sua casa" o residente sofre a interferência da equipe diretora.⁴⁰

Neste contexto, é importante chamar a atenção para os efeitos que este tratamento poderá apresentar nos alunos. Pois, sem dúvida, estes, sendo todos adultos (maiores de 18 anos), de repente se veem diante de um tratamento dispensado à crianças ou pessoas incapazes de se auto-dirigir. "... Uma das formas mais eficientes para perturbar a "economia" de ação

39. Conforme Regimento Interno de Residência, Op.Cit., p. 4.

40. Mencionamos apenas 2 categorias sociais - alunos e hóspedes - porque os funcionários em sua maioria não residem nas dependências do SENAC.

de uma pessoa é a obrigação de pedir permissão ou instrumentos para atividades secundárias que a pessoa pode executar no mundo externo - por exemplo, fumar, barbear-se, ir ao banheiro, telefonar, gastar dinheiro, colocar cartas no correio. Essa obrigação não apenas coloca o indivíduo no papel submisso, "não-natural" para um adulto, mas também permite que suas ações sofram interferências da equipe diretora".⁴¹ A grande preocupação com o controle da mobilidade dos alunos, deve-se em parte, segundo pudemos observar, ao fato de que os alunos dos cursos de garçom e cozinheiro, até bem pouco tempo, eram provenientes de unidades da FEBEM - Fundação do Bem Estar do Menor. E como se sabe todo o "indivíduo de bem" teme o menor abandonado como também o adulto no qual ele se transforma. Sem dúvida o que sentimos no Regimento Interno de residência é o medo da "equipe dirigente" em relação aos seus alunos. Daí porque deixar o indivíduo sem documentos, sem dinheiro enfim sem qualquer autonomia.

Sobre esta questão da autoridade aplicada a adultos na Escola, Bakunin qualifica como: "Uma monstruosidade, uma negação flagrante da humanidade, uma fonte de escravidão e de depravação intelectual e moral".⁴² E continua mais adiante fazendo uma proposta de escola para adultos que se resumiria no seguinte: "A verdadeira escola para o povo e para todos os homens adultos é a vida. A única autoridade magna e todo-poderosa, por sua vez natural e racional, a única à qual podemos respeitar será a do espírito público e coletivo de uma sociedade

41. GOFFMAN, E., Op. Cit., p. 44.

42. BAKUNIN, *El Sistema Del Anarquismo*, p. 141, Buenos Aires, Editorial Proyección.

baseada na igualdade e na solidariedade assim como na liberdade e respeito mútuo de todos os seus membros".⁴³

Merece destaque outro aspecto, agora, da formação do profissional de Hotelaria, trata-se da ênfase que se dá ao comportamento dócil deste profissional em relação a seus clientes, aspecto aliás que vem sendo destacado desde o começo deste trabalho. Porém, com relação ao garçon este é o aspecto principal de sua formação. Ao garçon é negado o direito de escolher o seu próprio comportamento expressivo. Antagonismo, indiferença ou afeição são sentimentos que o garçon não poderá expressar durante seu trabalho. Seu comportamento deverá ser constantemente bem humorado, cortez e prestativo e é a partir deste padrão que ele será avaliado em sua carreira profissional. Na Escola Senac de Hotelaria, segundo palavras de seus funcionários, apenas os *melhores* garçons podem galgar o grau de Garçon primeira classe. Das turmas de 35 a 40 garçons apenas um número entre 5 e 10 chegam a cursar o Garçon Primeira Classe. Mas, quem são estes *melhores* profissionais? Só podem ser aqueles que representaram de modo perfeito o seu papel, que aceitaram de forma mais plena a interpretação oficial do seu papel. São aqueles, que durante o curso de garçon, "apresentaram-se como alguém cujo entusiasmo pela instituição está sempre à disposição da equipe dirigente".⁴⁴ Alguém semelhante ao "operário padrão". São aqueles indivíduos que ao saírem do SENAC passarão a fazer parte da Associação dos Ex-alunos de Hotelaria e que através desta procurarão exercer o autoritarismo de que foram vítima em seu período de formação.

43. BAKUNIN, Op. Cit., p. 141.

44. GOFFMAN, E., *Manicomios Prisões e Conventos*, Op. Cit. p. 61.

A segunda razão que mencionamos anteriormente, para que os cursos de Hotelaria funcionem em regime de internato, é a questão da auto-manutenção do Hotel Escola.

Sendo os Garçons, cozinheiros, copeiros, recepcionistas, e arrumadeiras, o maior contingente de mão-de-obra de que necessita um hotel para funcionar e sendo estes os cursos mantidos pelo SENAC em sua Escola de Hotelaria, é possível deduzir que a mão-de-obra do Hotel em sua quase totalidade é representada pelos alunos. Sendo que, a bolsa de complementação Educacional que recebem os alunos é da faixa de 35% do salário mínimo, é ainda possível inferir que as despesas deste hotel são muito inferiores ao dos hotéis de sua categoria. Mas, apesar de seus custos serem, ao que parece, mais baixos que os dos seus similares, na região, o hotel Escola, não oferece preços mais baixos que os demais, mas sim, segundo palavras do diretor da Escola, se coloca no mesmo nível de preços dos demais hotéis de quatro estrelas na região.

A partir destas considerações, pode-se esperar que esta instituição seja altamente lucrativa, mas, conforme o próprio diretor, e ainda dentro do Regulamento do SENAC, que é uma instituição que não visa lucro, isto não acontece. O dado que nos foi fornecido no Hotel Escola Senac é que com relação ao ano de 1981 o hotel teve um "superavit" de CR\$ 13.000.000,00. Soma esta que deverá ser reaplicada na própria Escola.

A partir destes dados algumas questões se fazem presente: e a primeira se prende à relação que o "trabalhador aluno" - mantém com a Escola, pois eles são alunos que ao mesmo tempo que se qualificam prestão serviços à entidade. Tanto

é assim que sua jornada de "trabalho" não tem horário fixo. Ele apenas sabe o horário de início das atividades, o término depende do movimento no hotel ou restaurante. Aliás neste sentido o SENAC oferece uma formação calcada na realidade, pois, na sua vida profissional o garçon irá também se deparar com este problema de horário. Sua atividade se prolonga enquanto houver clientes no estabelecimento. Portanto, o garçon já sai da escola preparado, como interessa à empresa, para aceitar este tipo de problema próprio de sua ocupação, sem qualquer questionamento. É significativo, também o dado de que a remuneração deste "trabalhador-aluno" está na base de 35% do salário mínimo, e que todos os alunos são maiores de 18 anos e ainda que o curso de garçon se faz em 6 meses aproximadamente.

Para analisar esta primeira questão que se coloca basta partir do dado que a empresa Hotel Escola Senac teve um "superavit" de 13.000.000,00 no ano que passou, isso sem fazer análise minuciosa. A partir daí refletir no tipo de trabalho que os alunos desta escola realizam, e que tipo de trabalhador temos caracterizado. E por fim, quem gerou este capital. Para ficar mais claro é necessário que se caracterize este "trabalhador-aluno de hotelaria".

Visto que no modo de produção capitalista, ele é o trabalhador que não detém os meios de produção (hotel) e portanto "vende" a sua força de trabalho ao capitalista (neste caso o SENAC) e que o produto do trabalho dos funcionários de um hotel são os serviços prestados aos clientes deste hotel, embora estes trabalhadores não produzam mercadorias e sim serviços, eles são trabalhadores diretos neste tipo de empresa, são portanto trabalhadores produtivos. Nas palavras de Marx:

"As características materiais do trabalho e por consequência seu produto, nada têm a ver com a distinção entre trabalho produtivo e improdutivo. Assim, por exemplo, os cozinheiros e garçons de um hotel público são trabalhadores produtivos, na medida em que para o proprietário do hotel seu trabalho se transforma em capital"⁴⁵ Por outro lado se tomarmos a questão do ponto de vista do hóspede do hotel este trabalho poderia ser considerado improdutivo como o diz o próprio Marx.

"Essas mesmas pessoas são trabalhadores improdutivos em tanto que servidores na medida em que eu dispendo recursos para comprar seus serviços no lugar de criar capital. Essas pessoas para mim enquanto consumidor num hotel são trabalhadores improdutivos".⁴⁶

Neste caso o que interessa analisar é a relação que o "trabalhador-aluno" mantém com a "Escola-empregadora" e esta é, sem dúvida, uma relação de exploração capitalista. Alguém poderá argumentar que o custo aluno no SENAC é de 42.000,00⁴⁷ mensais ao que se pode responder que a receita do hotel ou o produto do trabalho do "trabalhador-aluno" é superior a este custo haja visto o "superavit" já citado. Outro argumento a ser apresentado para justificar tal exploração seria o fato de que o aluno está se qualificando e não propriamente trabalhando. Esta talvez seja a forma mais fácil que a organização encontra para legitimar sua ação. Pode, pois, parecer até, uma ação digna de elogios, aos menos avisados, o fato de o SENAC se dedicar à formação profissional, sendo uma empresa que não visa lucros. Mas, por outro lado se analisarmos do ponto de vista dos alunos veremos que a ação não é tão nobre assim. Ao trabalhador não faz muita diferença o desti

45. MARX, *Theories sur la Plus-Value (Livre IV Du'Capital)*
Tome I. Editions Sociales... Paris, 1974, p. 168/9

46. MARX, *Op. Cit.*, p. 168/9.

47. Valor citado como citado pelo ano de 1981.

no que será dado ao valor extraído de seu trabalho, uma vez que este valor não será distribuído entre os que o geraram, nem se quer serão eles consultados sobre o destino a ser dado ao produto do seu trabalho.

O fato do SENAC não visar lucro, não impede por exemplo, que o valor extraído do trabalho dos alunos seja aplicado em viagens de seus diretores a países do exterior, sob a alegação de "viagens de estudos", busca de "Know how", etc.⁴⁸ Isto a nosso ver tem o nome apropriado de mordomia, só garantida aos detentores de altos cargos administrativos nas empresas, aliás, aos membros das classes já favorecidas. Ou ainda, não impede que com o valor do trabalho dos alunos se construam obras gigantescas, luxuosas ou sofisticadas apenas para satisfazer o ego de algum administrador vaidoso. Portanto, o que se caracteriza na relação SENAC-"trabalhador-aluno" dos cursos de Hotelaria é uma relação clara de exploração capitalista do trabalho. É o trabalho das classes populares subsidiando os salários diretos e indiretos dos grupos privilegiados.

Estas questões geram muitas preocupações, especialmente porque, para o SENAC, o Grande Hotel São Pedro é uma escola que deu certo, em todos os sentidos. Tanto é assim que já existem propostas de que esta experiência se amplie e atinja outras áreas.

Luiz Carlos Daólio, do Centro Difusor do Desenvolvimento Profissional escreve sobre o Hotel Escola as seguintes características e comentários: "Esta unidade recebe hóspedes reais (a

48. Conforme informação do Diretor da Escola de Formação de Águas de São Pedro, uma equipe esteve recentemente no México em viagem de estudos.

contento), forma profissionalmente na teoria e na prática (a contento), *é rentável* (a contento). E como é fácil explicar o que ali se faz! E atrai hospedes, atrai alunos! E a imprensa! E torna o SENAC marcado e marcador de uma posição incontest teste no contexto educacional (numa área é verdade onde praticamente somos os únicos).

Do ponto de vista educacional, é uma boa solução do problema Teoria X Prática. Do ponto de vista financeiro, equilibra receitas e despesas. Do ponto de vista do mercado, satisfaz a demanda. Alia quantidade e qualidade, propicia um "tremendo" Marketing institucional".⁴⁹

Por estas razões Daólio propõe que se use o mesmo modelo do Hotel para áreas como, Moda, Higiene e Beleza, Tu rismo etc.

Cabe aqui uma reflexão. A nosso ver, se esta "mo da" pegar, é bom que os trabalhadores fiquem alerta porque o que o SENAC estará implantando e que facilmente poderá ser adotado pelas empresas em geral é um período inicial de trabalho onde se dará uma "super exploração do trabalhador", que recebe o nome de formação profissional. Isto é o que ocorre hoje no Hotel Escola. Do ponto de vista da Organização do trabalho temos também um caso típico, pois, a hierarquia se cristaliza. Os instrutores tem o poder do saber e os alunos são a mão-de-obra rotativa, barata, dependente e dócil.

As poucas palavras que citamos acima dão bem uma idéia de como os técnicos do SENAC tem uma concepção simplic

49. DAÓLIO, L. Carlos, Maxi Respostas para Maxi Problemas, in: *Boletim de Doc. e Inf. Técnica*, nº 523, 1/7/82, São Paulo, p. 6.

ta da educação. Tudo se resumiria em unir a teoria e a prática na escola. Isto sem se questionar: Que teoria seria esta? No caso do Garçon como já vimos, a apologia da obediência, submissão e docilidade? Por outro lado a concepção da instituição-SENAC também fica muito clara. Trata-se de um "centro comercial de formação de mão-de-obra" ou como o próprio autor chamou, no mesmo texto, um "Supermercado Pedagógico" e ele continua dizendo "oferecemos um pouco de tudo que tem sabor educacional ou cultural".⁵⁰

Neste ponto, parece que se faz necessário uma discussão em torno da metodologia da formação profissional. Pois, conforme entendemos, a escolha da metodologia de trabalho não é gratuita ela se dá apoiada nos objetivos aos quais o trabalho se propõe.

2. O MODELO DIDÁTICO DA FORMAÇÃO DISCIPLINAR

A formação profissional no SENAC vem sendo discutida e na pauta destas discussões está a questão da metodologia. O viés de análise tem sido a produtividade. Que metodologia será mais adequada para alcançar a produtividade desejada. O mercado é o 2º ponto de orientação destas discussões. Para os técnicos do SENAC o fator de avaliação da formação profissional é antes de tudo o mercado. É ele quem vai dizer, se o profissional está "devidamente" qualificado, se se ajusta ou não às necessidades deste mercado.

50. DAÓLIO, L.C., Op. Cit., p. 6.

É pois, para conseguir o maior índice de ajus
tamento da formação ao exercício profissional que o SENAC
passa de estratégias didáticas como: demonstração, simulação,
dramatização e empresas fictícias para o uso cada vez maior
do que se convencionou chamar empresa-pedagógica.

A empresa pedagógica vem sendo implantada em
diversos ramos do comércio e serviços; Como exemplo pode-se
destacar: Salão de Beleza, Loja, Supermercado, Restaurante e
Hotel entre outras.

Elas surgem com algumas finalidades básicas de
finidas pela Instituição: são elas "eficiência e eficácia da
aprendizagem dos alunos; viabilidade econômica; satisfação
das expectativas e necessidades da clientela (fregueses e
alunos)".⁵¹

A principal característica desta modalidade de
ensino está na simultaneidade entre as atividades comerciais
e/ou de prestação de serviços ao público e o processo de en
sino aprendizagem de ocupações correspondentes.

Moraes⁵², destaca como sendo pressupostos bási
cos da empresa pedagógica: "Os profissionais formados tem
mais facilidade para adaptação ao emprego; Os custos da for
mação profissional, são menores (...) pois, as receitas da
operação comercial financiam o processo"; entre outros.

Em paralelo a estes pressupostos são colocados
com exagerada ênfase a necessidade da empresa pedagógica
ser aceita na região em que se insere, pelo trabalho ofereci

51. MORAES, Francisco de, *Capacitação Profissional em Em*
presas Pedagógicas, p. 5, São Paulo, Doc.Trabalho,
nº 1, 1978.

52. MORAES, F. de, Op.Cit., p. 9.

do, especialmente se colocando ao nível das empresas comerciais ou de prestação de serviços similares a ela.

Embora alguns técnicos do SENAC vejam como sendo uma questão em discussão: quem é o seu cliente preferencial, o aluno, as empresas, o cliente imediato da empresa pedagógica, ou os "componentes da hierarquia institucional", ou ainda os órgãos governamentais"⁵³, o discurso do SENAC deixa muito claro que seu cliente preferencial é a empresa e que na ordem de prioridades vem em seguida a própria instituição, sua imagem, seu conceito público, para depois ser considerado o consumidor e só então é chegada a vez do aluno.

Esta ordem é melhor visualizada quando se analisa todo o processo de formação profissional na empresa pedagógica que começa com o *Recrutamento e Seleção dos Alunos*. "Os alunos devem ser selecionados com rigor semelhante ao das empresas do mesmo ramo, eliminando-se apenas a exigência do pré-requisito experiência anterior".⁵⁴

Ora se a seleção será idêntica a das empresas ti rando apenas a experiência anterior o que o SENAC irá fazer é tão somente oferecer um estágio aos candidatos a emprego e é portanto, perfeitamente lógico que a Empresa-pedagógica seja uma réplica da empresa comercial e de prestação de serviços.

Neste sentido o SENAC é autêntico ao propor, in clusive que, a empresa-pedagógica buscando uma "identificação, cada vez, maior com a realidade", também vise o lucro.⁵⁵

53. MORAES, F. de, Op. Cit., p. 33.

54. MORAES, F. de, Op. Cit., p. 13.

55. MORAES, F. de, Op. Cit., p. 27.

Quando se propõe uma seleção rigorosa o que se tem presente é a operação comercial da empresa-pedagógica, ou a imagem desta mesma empresa no mercado e não a formação profissional do indivíduo.

Como já indicamos, anteriormente, a seleção se dá via "testagem de pré-requisitos e aptidões gerais feitas em entrevistas; questionários; provas de conhecimentos e testes psicológicos de inteligência, personalidade ou aptidões específicas".⁵⁶

Uma segunda fase neste processo de formação é a *ambientação* que objetiva entrosar alunos e funcionários da empresa-escola; visa ainda dar conhecimento aos alunos dos seus direitos e responsabilidades estipulados pela equipe dirigente da instituição. "São também apresentadas as informações sobre rotinas, atividades, normas, sanções e premiações previstas e sobre o sistema de promoção".⁵⁷

Antes que o aluno comece a exercer a sua atividade como aprendiz ou concomitante a ela acontece a fase de *fundamentação* que se compõe, (em Módulos ou não) de aulas teóricas abordando os componentes básicos da ocupação, atitudes e procedimentos a serem seguidos na futura profissão. Conforme a natureza da ocupação essa fase ocorre durante todo o processo de aprendizagem prática, em paralelo e em horário conveniente, como é o caso, por exemplo, dos cursos realizados em hotéis, nos quais os alunos permanecem na escola em tempo integral, nos horários intercalados entre os serviços de restaurante os alunos: Garçons, Cozinheiros e outros rece

56. MORAES, F. de, Op. Cit., p. 14.

57. MORAES, F. de, Op. Cit., p. 15.

bem as aulas teóricas. Já para os cursos de cabelereiros a fundamentação ocorre no início do curso.

A *Aprendizagem Operacional* é a principal fase do processo de formação profissional, trata-se do exercício da função em caráter experimental. Contudo, nesta fase do curso, o aluno está tratando diretamente com o público e seu desempenho é que garante o funcionamento da empresa-pedagógica. Em diversas empresas-pedagógicas a "equipe dirigente" planeja o desenvolvimento dos curso de tal forma que através de cronogramas modulados fique garantida sempre a permanência na empresa-escola, de uma parte dos alunos com experiência mínima equivalente à metade do tempo de duração dos cursos. Isto se dá para que o serviço oferecido ao público não seja comprometido pela inexperiência dos alunos nos primeiros dias da fase prática do curso. A presença constante dos instrutores é outro mecanismo que colabora para garantir o grau de excelência do serviço.

Na seqüência do processo de formação profissional a instituição coloca a *avaliação* que, não se restringe a avaliação da aprendizagem ou do seu produto final: aluno, ela se estende desde os pré-testes e entrevistas de seleção passando pelas demonstrações de habilidades específicas incluindo observações de desempenho e daí se prolongando a uma avaliação específica da eficiência da operação comercial.. Esta avaliação específica se dá através de procedimentos mais ou menos comuns às empresas similares. "Os principais controles que imformam esta avaliação são: controle de receita bruta, controle de custos de produção e comercialização, controle de custos de ensino, controle de vendas por produto etc."

A avaliação global da empresa-pedagógica, é tida como completa quando "considera também a participação indireta que eles representam na divulgação institucional da entidade".⁵⁸

O quadro docente das escolas-empresas se compõe, em sua maioria, por profissionais da área que, após uma seleção no SENAC, são "qualificados" ou reciclados pela própria instituição. O SENAC mantém uma equipe técnica, formada por pedagogos, psicólogos e outros profissionais das ciências humanas e da Educação cuja função é subsidiar do ponto de vista técnico estes profissionais. Ainda para o bom andamento da operação comercial e pedagógica o SENAC mantém um esquema de treinamento sistemático de seus docentes.

Moraes, em seu texto sobre as empresas-pedagógicas ressalta a carência de pessoal especializado para o exercício da docência na área comercial e por esta razão ele acredita ser necessário muito critério no processo de seleção destes profissionais. Nas suas palavras: "O cuidado com a admissão e o aperfeiçoamento dos docentes é imprescindível para o "bom funcionamento" de uma empresa-pedagógica. A qualidade do seu desempenho afeta diretamente a ação comercial e o ensino, pois, os docentes são também funcionários, operando como gerentes, "maitres", *fiscais*, cozinheiros etc."⁵⁹

A atribuição de *fiscalizar* os alunos associada ao cargo do docente é bem típica do trabalho que este desempenha. Se a empresa-pedagógica é antes de mais nada uma operação comercial, é perfeitamente adequada a identificação do docente com o supervisor controlador ou qualquer outro cargo de chefia,

58. MORAES, F. de, Op. Cit., p. 21.

59. MORAES, F. de, Op. Cit., p. 23.

próprio das empresas capitalistas cuja característica básica é a distribuição hierárquica do poder.

Aqui nos deparamos com a questão da Educação. O que é educação e o que é formação profissional? O que une e o que diferencia estas duas questões?

A formação profissional, a nosso ver, nada mais é do que uma das alternativas da educação. Isto porque nesta sociedade que se divide basicamente entre dominantes e dominados, a educação só possui duas alternativas: Ou educa para a libertação, colocando em questão todos os aparelhos de dominação; ou se volta para o preparo de indivíduos para servir a autoridade em todas as instituições que compõe a sociedade civil.

Numa sociedade, como a nossa, onde o trabalho assalariado é completamente estranho ao trabalhador, educar para o trabalho, ou formar o indivíduo para representar seu papel dentro das organizações parece não estar comprometido com a busca da liberdade.

Neste sentido, Marx, faz afirmações que são da maior atualidade e significação como a que segue: "O domínio da liberdade começa apenas onde acaba o trabalho que é determinado pela necessidade e finalidade exteriores; pela sua natureza, este domínio situa-se, para lá da esfera da produção material propriamente dita. Como o selvagem que tem que lutar com a natureza para satisfazer as suas necessidades, para continuar e criar a sua vida da mesma maneira o homem civilizado é obrigado a fazê-lo e é em todas as formas da sociedade e em todos os modos possíveis de produção. A medida em que ele se desenvolver, este domínio da necessidade da natureza aumenta, por

que aumentam as necessidades. Mas, ao mesmo tempo crescem as forças produtivas que as satisfazem. A liberdade deste domínio não pode, portanto, consistir senão no seguinte: o homem socializado, os produtos associados regulam racionalmente este metabolismo entre eles e a natureza, submetendo-o ao seu controle comum, em vez de serem dominados por ele como por uma força cega; conseguem-no com o menor dispêndio de energia possível e em condições que são as mais dignas de sua natureza humana e as mais adequadas a ela".⁶⁰

O que parece importante destacar no texto acima é a ligação estreita que existe entre a busca da liberdade e a transformação das relações sociais capitalistas. Só no momento em que o controle do processo de produção pertencer novamente ao trabalhador, este poderá dirigir os destinos da sua vida, pois, dentro do sistema de exploração do trabalho pelo capital, as próprias necessidades básicas para a sobrevivência são elemento de dominação, uma vez que os salários são estabelecidos pelo capital.

André Gorz, acredita que se o operário, e eu diria não só o operário mas o trabalhador em geral, pudesse falar sobre o "objetivo e o processo de trabalho, a acumulação do capital cessaria de ser a finalidade dominante; ela seria subordinada - ou contraposta - a outros objetivos, tais como a satisfação e o interesse pelo trabalho, sua utilidade, o valor de

60. MARX, K., *Das Kapital*, 1894, n. 355, citado por Georges Friedmann, em *O futuro do Trabalho Humano*, Noraes Editora, 1968, p. 263.

que aumentam as necessidades. Mas, ao mesmo tempo crescem as forças produtivas que as satisfazem. A liberdade deste domínio não pode, portanto, consistir senão no seguinte: o homem socializado, os produtos associados regulam racionalmente este metabolismo entre eles e a natureza, submetendo-o ao seu controle comum, em vez de serem dominados por ele como por uma força cega; conseguem-no com o menor dispêndio de energia possível e em condições que são as mais dignas de sua natureza humana e as mais adequadas a ela".⁶⁰

O que parece importante destacar no texto acima é a ligação estreita que existe entre a busca da liberdade e a transformação das relações sociais capitalistas. Só no momento em que o controle do processo de produção pertencer novamente ao trabalhador, este poderá dirigir os destinos da sua vida, pois, dentro do sistema de exploração do trabalho pelo capital, as próprias necessidades básicas para a sobrevivência são elemento de dominação, uma vez que os salários são estabelecidos pelo capital.

André Gorz, acredita que se o operário, e eu diria não só o operário mas o trabalhador em geral, pudesse falar sobre o "objetivo e o processo de trabalho, a acumulação do capital cessaria de ser a finalidade dominante; ela seria subordinada - ou contraposta - a outros objetivos, tais como a satisfação e o interesse pelo trabalho, sua utilidade, o valor de

60. MARX, K., *Das Kapital*, 1894, p. 355, citado por Georges Friedmann, em *O futuro do Trabalho Humano*, Moraes Editora, 1968, p. 263.

uso dos produtos, o aumento do tempo livre, etc."⁶¹

Portanto, se apresenta de forma inviável qual quer proposta de uma "educação integral" libertadora dentro das condições sociais existentes. Pelo menos no que concerne a uma proposta oficial em instituições de ensino oficial.

Não encontraremos em nenhuma escola capitalista uma educação que se volte para a emancipação do trabalhador, e muito menos esperávamos encontrar uma proposta similar, numa escola mantida pelos empresários capitalistas como é o SENAC.

Neste sentido, Bakumin, no século passado, já fazia a sua recomendação na perspectiva de que, se deixe ao povo a chance de buscar a sua educação. "Me divertem muito estes bons burgueses socialistas que sempre dizem: "Vamos primeiro educar o povo e logo depois emancipá-lo". Em contrapartida, nos dizemos, "Deixemos primeiro que se emancipe a si mesmo e logo ele buscará sua própria educação."⁶²

É ainda o mesmo autor que ao se referir a educação pública dirá que esta só será verdadeira e não fictícia em uma sociedade igualitária.

62. GORZ, André, *Crítica da Divisão do Trabalho*, São Paulo, Martins Fontes, 1980, p. 82.

63: BAKUMIN, Op. Cit., p. 143.

Partindo das observações que fizemos e das lições que tiramos dos teóricos citados acreditamos que a própria escola capitalista voltada para o exercício da dominação, pode gerar um espaço para que a luta política possa ocorrer, e esta luta política trazer níveis de emancipação econômica.

Em nossa pesquisa sobre o SENAC não encontramos nenhum fato que marcasse a existência da luta dos alunos com a instituição, mas, o aparato montado para o exercício da autoridade dentro destas escolas vem provar que a clientela não é naturalmente dócil. Se assim fosse, não seriam necessários tantos regulamentos para manter o comportamento adequado" no ambiente de trabalho. Especialmente em se tratando de uma população que se candidata a um emprego, temos que admitir ser esta condição totalmente desfavorável para a luta política, uma vez que a correlação de forças favorece a instituição.

CONCLUSÃO

O que se tentou fazer neste trabalho, foi uma análise das razões que geraram uma instituição de formação profissional como o SENAC.

Pensamos que estas razões se encontram na história desta instituição que é parte da história que se fez neste país. Daí porque estudar as relações de classes que se estabeleceram a partir da revolução de 1930, no Brasil, quando a dominação ostensiva da classe patronal sobre os trabalhadores, é pouco a pouco substituída por uma espécie de relação paternal, que não deixa de ser de dominação, sob os auspícios de um Estado de composição.

O Estado que se organizou a partir da citada revolução, emprega uma política populista, visando buscar o desenvolvimento econômico, com o apoio da classe dominante, por outro lado, controlando os trabalhadores, sem gerar reações.

Esta política contou com algumas situações conjunturais que a viabilizaram. O fato de ser o Brasil, um país que dava início a sua industrialização, com grande número de pessoas que deixavam o campo e vinham para os centros urbanos, facilitou o trabalho do Estado quanto à conquista destes trabalhadores aos seus projetos. Foi, sem dúvida, da maior importância para os trabalhadores vindos do campo, a série de medidas de regulamentação do trabalho levadas a efeito pelo governo populista de Getúlio Vargas. Tratava-se como vimos de trabalhadores, sem vivência política e que se en

contraram, durante um certo tempo ligadas ao nacionalismo, também defendido, pelo menos teoricamente, pelo Estado.

Estes dois dados da política pós 30, o nacionalismo e o trabalhismo, permitiram que, nas empresas, as ideologia da "paz-social" e da "maior produtividade para um Brasil independente" (do imperialismo) tivessem sucesso.

É, portanto, neste clima de euforia nacional que, um grupo de empresários e técnicos, ditos, progressistas, liderados por Roberto Simonsen, Roberto Mager, Francisco Matarazzo e Euvaldo Lodi lançam as bases do ensino profissional no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC.

A instituição que resultou deste processo, não poderia ser diferente do modelo de empresa que lhe deu origem. Sim, porque tanto SENAI quanto SENAC surgiram ligadas ao Ministério do Trabalho e às suas respectivas Federações das Indústrias e do Comércio. Também não poderia ser uma instituição contrária à sociedade onde ela presta seus serviços. Portanto, o SENAC aparece inicialmente, como uma organização autoritária, mas assistencialista, tentando desenvolver, nos seus clientes, comportamentos urbanos, ao mesmo tempo em que se preocupa em propiciar a esse mesmo cliente um tipo de lazer "legítimo". Nesta perspectiva é que são fundadas os SESI - Serviço Social da Indústria e SESC - Serviço Social do Comércio.

Para servir a uma sociedade contraditória, especialmente, em tempos, de oscilações profundas, é que o SENAC se ampara em um intrincado quadro de valores, indo desde os símbolos mais significativos de uma sociedade capitalista moderna, até valores humanistas, democráticos, cristãos e outras

tendências.

O que acaba por acontecer é que os ditos valores nos quais o SENAC apóia a sua atuação não passam de partes de um discurso ideológico e mistificador de seus reais objetivos e finalidades.

Um quadro de valores que consegue manter lado a lado empresa capitalista e "pessoa humana" não pode ser calado na realidade. Pois, a realidade mostra que estes são dois valores que não podem se completar, mas sim, são o antagonismo básico desta sociedade. Basta que se lembre que a empresa em nossa sociedade é a expressão da entidade capital enquanto, na "pessoa humana" na empresa é exatamente a força-de-trabalho que este capital explora. O grupo, a comunidade e a participação além da liberdade de iniciativa, numa sociedade de classes, não passam de abstrações. É novamente a ideologia de um mundo coberto de paz, ordem e progresso, que se fundamenta na idéia de igualdade de todos.

Ora, este quadro de valores sendo defendido por uma instituição, cuja própria organização, está baseada numa estrutura federativa, onde a autoridade é centralizada e a hierarquia é o ponto alto. Parece ser uma das mais sérias contradições.

Uma instituição que acredita na liberdade, no homem, no grupo e na comunidade não pode se estruturar burocraticamente com o poder sendo exercido a partir de uma cúpula dirigente. Se eu acredito na liberdade é preciso que eu a exerça nas instituições das quais eu participo, uma vez que, uma sociedade libertária nada mais é do que um conjunto de instituições baseadas no exercício da liberdade. Quando

falamos em sociedade libertária estamos pensando numa sociedade onde os indivíduos sejam ouvidos, participem das decisões sobre o que lhes diz respeito.

Pensamos em uma sociedade onde a divisão social do trabalho se dê, mas, onde a divisão parcelar do trabalho seja controlada pelos trabalhadores. (Ver Braverman, p.72).

A contrapartida desta visão é muito clara. Se as instituições que compõe uma sociedade são autoritárias esta mesma sociedade não poderá ser diferente porque ela é seu conjunto de instituições. Daí porque, não me parece significativo um discurso ideal sobre uma prática contrária.

Desta instituição, como se vê contraditória, a sociedade vai receber um produto que antes de ter recebido uma qualificação profissional terá sim, sido bombardeado por uma série de condicionamentos de comportamento. São os preceitos morais da organização do trabalho que, estão sendo passados aos alunos do SENAC. Se o ponto de partida do trabalho do SENAC é a conservação das relações sociais dentro do modo de produção capitalista, todas as suas atividades só podem estar voltadas para o *ajustamento do trabalhador* ao trabalho assalariado.

Quando recentemente perguntamos a um técnico do SENAC, como a "Escola" estava tratando a questão da retração do mercado de trabalho, nos últimos anos, ele nos respondeu simplesmente, com ar desanimado, se nós achávamos possível tratar desta questão. Ora, se este problema não é tratado em programas de formação profissional então acreditamos que não se está fazendo formação profissional alguma.

Outro ponto que a nosso ver seria fundamental

nos programas de formação profissional e que só através dele a formação profissional ganharia o foro de educação seria o estudo da organização do trabalho no modo capitalista de produção. Somente no momento em que o aluno-candidato-a-emprego, que aliás é a grande maioria da clientela do SENAC de São Paulo nos últimos anos, tivesse consciência de, como o trabalho se organiza e em função de que, ele estaria recebendo formação profissional. Do lado do trabalhador, a formação profissional só tem sentido no momento em que ela se torna uma arma de luta em sua relação com o capital.

Sabemos de quanto é utópico esperar de instituições oficiais tal postura, sendo que, desvendar a organização do trabalho e suas finalidades, para o trabalhador significa antes de mais nada, trabalhar no sentido de uma maior consciência de classe.

Contudo, foi perseguindo uma utopia como esta que determinados grupos, em diversos momentos, fizeram nascer movimentos responsáveis pelo curso da história. Foi por exemplo, uma perspectiva como esta, que se fez a pedagogia da liberdade de Paulo Freire, na década de 60. E foi nesta experiência de Freire que trabalharam educadores que hoje fazem o SENAC. Daí porque acreditar que existem possibilidades.

Terminamos, com uma lição extraída da experiência do Educador Pernambucano: "Nenhuma pedagogia realmente libertadora pode ficar distante dos oprimidos, quer dizer, pode fazer desditados, objetos de um 'tratamento' humanista, para tentar, através de exemplos retirados de entre os opressores, modelos para a sua 'promoção'. Os oprimidos não de ser o exemplo para si mesmos, na luta por sua redenção." ¹

1. FREIRE, Paulo, Pedagogia do Oprimido, p. 43, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 5a. edição.

BIBLIOGRAFIA

- ALTHUSSER, Louis, *Ideologia e Aparelhos Ideológicos do Estado*, tradução de Joaquim José de Moura Ramos, Portugal, Editorial Presença.
- BAKUNIN, *El sistema Del Anarquismo*, Tradución Mario Raul dos Santos, Buenos Aires, Editorial Proyección.
- BEASUTTO, Carlos, *Educación y Clase Obrera*, México, Editorial Nueva Imagem, 1968.
- BENAKOUCHE, Rabah, *Acumulação Mundial e Dependência*, Petrópolis, Editora Vozes, 1980.
- BENDIX, Reinhard, *Trabajo y Autoridad en la Industria*, tradução Italo A. Manzi e Ricardo Malfé, Buenos Aires, Editora Universitária de Buenos Aires, 1966.
- BERNARDO, João, *Ensaio sobre a Luta de Classes*, São Paulo, Edição dos Demitidos do ABC, 1982.
- BERTAUX, Daniel, *Destinos Pessoais e Estrutura de Classe, Para uma crítica da Antroponomia política*, tradução Maria José da Silveira Lindoso, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1979.
- BISSERET, Nöelle, "A Ideologia das Aptidões Naturais", tradução Leonilde Servolo de Medeiros e M.L. de Souza B. Pupo Tavares, In: *Educação e Hegemonia de Classe*, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1979.
- BOLTANSKI, Luc, *As Classes Sociais e o Corpo*, Tradução de Regina A. Machado, Rio de Janeiro, Edições Graal, 1979.
- BRAVERMAN, Harry, *Trabalho e Capital Monopolista, A degradação do trabalho no Século XX*, tradução Nathanael C. Cai xeiro, Rio de Janeiro, Zahar editores, 1977.
- CARDOSO, Mirian Limoeiro, *La Construcion de Conocimientos, cuestiones de Teoria e Método*, México, Ediciones Era, 1977.
- CARDOSO, Mirian Limoeiro, *Ideologia do Desenvolvimento Brasil: JK-JQ*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2a. edição, 1978.
- CARONE, Edgard, *A República Velha (evolução política)*, São Paulo, Difel, 2a. edição, 1974.
- CHAUFÍ, Marilena, *O que é Ideologia*, São Paulo, Editora Brasileira, 4a. edição, 1981.
- COSTA, Bolivar, *O Drama da Classe Média*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1974.
- CUNHA, Luiz Antonio C.R., *A Profissionalização no Ensino Médio*, Rio de Janeiro, Eldorado, 1977.

- DURAND, Claude, *El Trabajo Encadenado*, Organización del trabajo y dominación social, Madrid, H. Blume Ediciones, 1979.
- FOUCAULT, Michel, *Microfísica Del Poder*, tradução Julia Varela y Fernando Alvarez-Uría, Madrid, Ediciones de La Piqueta, 1978.
- FOUCAULT, Michel, *Vigiar e Punir, História da Violência nas Prisões*, tradução Ligia M. Pondê Vassallo, Petrópolis Editora Vozes, 1977.
- FREITAG, Barbara, *Escola, Estado e Sociedade*, São Paulo, Edart, 1977.
- FREIRE, Paulo, *Educação como Prática da Liberdade*, Rio de Janeiro, Editora Paz e Terra, 6a. edição, 1976.
- FREIRE, Paulo, *Pedagogia do Oprimido*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 3a. edição, 1975.
- FRIEDMANN, Georges e NAVILLE, Pierre, *Tratado de Sociologia do Trabalho*, Vol. I e II, tradução Octavio Mendes Cajado, São Paulo, Editora Cultrix, 1973.
- GANDINI, Raquel, C.P., *Tecnocracia - Capitalismo e Educação em Anísio Teixeira*, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1980.
- GOFFMAN, Erving, *A Representação do Eu na Vida Cotidiana*, tradução Celia Santos Raposo, Petrópolis, Vozes, 1975.
- GOFFMAN, Erving, *Estigma, Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*, tradução Marcia B. de Mello Leite Nunes, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1975.
- GOFFMAN, Erving, *Manicômios Prisões e Conventos*, tradução Dante Moreira Leite, São Paulo, Editora Perspectiva S/A, 1974.
- GORZ, André, "O Despotismo de Fábrica e suas conseqüências" In: *Crítica da Divisão do Trabalho*, São Paulo, Martins Fontes, 1980.
- GRAMSCI, Antonio, *Os Intelectuais e a Organização da Cultura*, tradução Carlos Nelson Coutinho, Rio de Janeiro, Ed. Civilização Brasileira, 2a. edição, 1978.
- GRIGNON, Claude, "A Moral Técnica", tradução Henriette Scholtze de, *L'Ordre des Choses - les fonctions sociales de l'enseignement technique*, Les Editions de Minuit, 1971. Material de uso da Escola de Administração de Empresas de São Paulo.
- IANNI, Octavio, *Estado e Planejamento Econômico no Brasil (1930-1970)*, Rio de Janeiro, Editora Civilização Brasileira, 2a. edição, 1977.
- LOBROT, Michel, *A Favor ou Contra a Autoridade*, Tradução Ruth Joffily Dias, Rio de Janeiro, F. Alves, 1977.

- LAPASSADE, G. Lourou, R. *Chaves da Sociologia*, tradução Nathanael C. Caixeiro, Rio de Janeiro, Editora Civilização Brasileira, 1977.
- LODI, João Bosco, *Administração por Objetivos*, São Paulo, Pioneira, 6a. edição, 1977.
- MARX, Karl, ~~*Contribuição à Crítica da Economia Política*~~, tradução Maria Helena Barreiro Alves, São Paulo, Martins Fontes, 1977.
- MARX, Karl, *Miséria da Filosofia*, tradução J. Silva Dias e Maria Carvalho Torres, Portugal, Edições Escorpião, 1974.
- MARX, Karl, *O Capital*, Livro I, Volumes I e II, tradução de Reginaldo Sant'Anna, Rio de Janeiro, Editora Civilização Brasileira, 3a. edição, 1975.
- MARX, Karl; ENGELS, F. *Crítica da Educação e do Ensino*, Introdução e Notas de Roger Dangeville, Lisboa, Moraes Editores, 1978.
- MARGLIN, Stephen, "Origens e Funções do Parcelamento das Tarefas", (tradução da 1a. parte de What do Bosses do?) In: *Crítica da Divisão do Trabalho*, São Paulo, Martins Fontes, 1980.
- MILLS, Wright, *A Nova Classe Média*, tradução Vera Borba, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 2a. edição, 1973.
- PARKINSON, C. Northcote, *A Lei de Parkinson*, tradução Silveira Sampaio, São Paulo, Livraria Pioneira Editora, 6a. edição, 1978.
- POULANTZAS, Nicos, *As Classes Sociais no Capitalismo de Hoje*, tradução Antonio Roberto Neiva Blundi, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 2a. edição, 1978.
- POULANTZAS, Nicos, *Poder Político e Classes Sociais*, tradução Francisco Silva, São Paulo, Martins Fontes, 1977.
- PRADO JR, Caio, *O que é a Liberdade, Capitalismo X Socialismo*, São Paulo, Editora Brasiliense, 3a. edição, 1980.
- ROSDOLSKY, Roman, *Genesis y Estructura de El Capital de Marx*, México, Editora Siglo Veintiuno, 1978.
- SADER Eder e outros, *Movimento Operário Brasileiro 1900-1979*, Belo Horizonte, Editora Vega, 1980.
- SARTRE, Jean-Paul, "Determinação e Liberdade", tradução Nice Rissone, In: *Moral e Sociedade*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1969.
- SCHAFF, Adam, "A Concepção Marxista do Indivíduo", tradução Nice Rissone, In: *Moral e Sociedade*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1969.

- SINGER, Paul, *Desenvolvimento Econômico e Evolução Urbana*, São Paulo, Editora Nacional, 1977.
- THOMPSON, Victor A., *Moderna Organização*, tradução Vitor Brinches, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1967.
- TRAGTENBERG, Maurício, *Administração, Poder e Ideologia*, São Paulo, Editora Moraes, 1980.
- TRAGTENBERG, Maurício, *Burocracia e Ideologia*, São Paulo, Editora Ática, 2a. Edição, 1977.
- TRAGTENBERG, Maurício, *Sobre Educação Política e Sindicalismo*, São Paulo, Cortez Editora, e Autores Associados, 1982.
- TROTSKY, Leon, *Moral e Revolução, A nossa Moral e a deles*, Tradução Otaviano de Fiore, 2a. edição, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.
- WEBER, Max, *Economia y Sociedad*, Tradução de José M. Echevarría, Juan Roura Parella, Eugênio Imaz, Eduardo García Maynez J. José F. Moura, México, Editora Fondo de Cultura Econômica, 2a. edición, 1964.

REVISTAS

- ALAMBERT, Zuleika, "Os Marxistas e a Elaboração Teórica sobre a Mulher", In: *Mulher Hoje, Número Especial de Encontros com a Civilização Brasileira*, Rio de Janeiro, Ed. Civ. Brasileira, 1980.
- ESTUDOS ECONÔMICOS, nº 5 - "Profissão Bancário, Perfil da Categoria", DIEESE, São Paulo, 1980.
- HELLER, Agnes, "O Futuro das Relações entre os Sexos", traduzido por Amélia Coutinho, In: *Mulher Hoje, Número Especial de Encontros com a Civilização Brasileira*, Ed. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, 1980.
- MOTTA, F.C.Prestes, "O Poder Disciplinar nas Organizações Formais", In: *Revista de Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, Vol. 21, 1981.

BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA

- Boletim de Documentação*, nº 403, DITEC, São Paulo, 5/4/1979.
- Boletim de Documentação*, nº 523, DITEC, São Paulo, 1/7/1982.
- Boletim de Documentação*, nº 469, DITEC, São Paulo, 27/8/1980.
- Comunicação Social e SENAC*, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Administração Regional do Paraná, Curitiba, 1977

CUNHA, Oliver Gomes da, RÉGNIER, NETTO, R.C., "SENAC, 35 anos Formando Profissionais para Comércio e Serviços", Rio de Janeiro, Assessoria de Documentação do SENAC, 1981.

Estrutura Organizacional e Jurídica, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Curitiba, dezembro de 1977.

Ficha de Informação Profissional, Auxiliar de Secretária, SENAC, CEDEP, Castro Mendes, Campinas, São Paulo.

Ficha de Informação Profissional, Garçon, SENAC, CEDEP, Castro Mendes, Campinas, São Paulo.

Ficha de Informação Profissional, Secretária Administrativa, SENAC, CEDEP, Castro Mendes, Campinas, São Paulo.

Informação, nº 6, Setor de Informação e Documentação, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Departamento Nacional, Rio de Janeiro, janeiro de 1973.

Plano de Ação da Administração Regional, versão preliminar, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Administração Regional do Estado de São Paulo, 1979.

Relações Humanas, apostilas, Administração Regional do Estado de São Paulo, SENAC, 1ª edição, Núcleo de Recursos Didáticos 1977.

Relatório Anual - 1977, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Administração Regional do Estado de São Paulo, São Paulo, 1977.

SENAC - Coletânea de Leis, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Divisão de Estatística assessoria de Documentação, Rio de Janeiro, 1977.

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Departamento Nacional, (boletim de Divulgação)

ANEXO I

O SENAC HOJE

Este Anexo procura oferecer uma descrição da organização legal do SENAC, desprovida de críticas de qualquer natureza. Para esta descrição foram consultados documentos oficiais da entidade como: Regulamentos, Regimento Interno, além de outras publicações, como: folhetos de divulgação, relatórios anuais 1978, 1979, programações anuais e entrevistas informais com funcionários do SENAC/SP e SENAC/Campinas.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial SENAC, instituição de direito privado, de âmbito nacional, vinculada à Confederação Nacional do Comércio, foi fundado em 10 de janeiro de 1946 e tem por finalidade:

- a) Realizar a aprendizagem comercial a que estão obrigadas as empresas de categoria econômica sob a sua jurisdição;
- b) orientar, na execução da aprendizagem metódica, as empresas às quais a lei concede esta prerrogativa;
- c) organizar e manter cursos práticos ou de qualificação para o comerciário adulto;
- d) promover a divulgação de novos métodos e técnicas de comercialização, assistindo por esse meio aos empregadores na elaboração e execução de programas de treinamento de pessoal de diversos níveis de qualificação;
- e) assistir, na medida de suas disponibilidades econômicas e técnicas às empresas comerciais, no recrutamento, seleção e enquadramento de seu pessoal;
- f) colaborar na obra de difusão e aperfeiçoamento do ensino co

mercial e de formação do ensino superior imediato que com ele se relacionar diretamente.

A ação do SENAC se destina: ao trabalhador do comércio, ao menor aprendiz e à empresa comercial.

Quanto à sua organização o SENAC compreende:

- 1) ADMINISTRAÇÃO NACIONAL - com jurisdição em todo país e que se compõe de:
 - Conselho Nacional, órgão deliberativo;
 - Departamento Nacional, órgão executivo;
- 2) ADMINISTRAÇÃO REGIONAL - com jurisdição nas bases territoriais correspondentes e que se compõe de:
 - Conselho Regional, órgão deliberativo;
 - Departamento Regional, órgão executivo;
- 3) DELEGACIAS - no Distrito Federal e Territórios.

O Conselho Nacional, com jurisdição em todo o país, exercendo a nível de planejamento, fixação de diretrizes, coordenação e controle das atividades do SENAC, a função normativa superior, ao lado do poder de inspecionar e intervir, correcionalmente em qualquer setor institucional da entidade, compõe-se dos seguintes membros: Presidente da Confederação Nacional do Comércio, representantes dos conselhos regionais, diretor do ensino comercial do MEC, representante do Ministério do Trabalho, representante do Instituto Nacional da Previdência Social, representantes das federações nacionais dos diversos ramos de comércio, presidente da Confederação Nacional dos trabalhadores no Comércio, diretor geral do Departamento Nacional.

O Conselho Nacional atua nos seguintes termos:

- Aprova as diretrizes gerais de ação do SENAC,
- aprova o relatório geral do SENAC e o relatório da Administração Nacional,

- aprova o orçamento da Administração Nacional,
- autoriza as transferências e as suplementações de dotações orçamentárias da Administração Nacional,
- aprova o balanço geral e a prestação de contas,
- sugere aos órgãos competentes do poder público e às instituições privadas, medidas julgadas úteis ao incremento e aperfeiçoamento da aprendizagem comercial,
- aprova o quadro de pessoal da administração Nacional e seu respectivo quadro salarial,
- baixa normas gerais para disciplina das operações imobiliárias da Administração Nacional e das Administrações Regionais e autoriza-as em cada caso,
- determina a intervenção nas Administrações Regionais nos casos de falta de cumprimento de normas de caráter obrigatório, de ineficiência da administração ou de circunstâncias graves que justifiquem a medida,
- elabora o seu regimento interno que nos seus princípios básicos será considerado padrão para o regimento interno das Administrações Regionais,
- autoriza convênios e acordos com a Confederação do Comércio e outras entidades nacionais ou estrangeiras,
- fixa as percentagens dos aprendizes a serem matriculados pelas empresas, bem como a duração dos cursos.

O Departamento Nacional, que é o órgão executivo, se incumbe de: -

- Elaborar as diretrizes gerais de ação do SENAC e baixar normas gerais para a sua aplicação, verificando a sua observância;
- realizar estudos pesquisas e experiências para fundamentação técnica das atividades do SENAC;

- realizar inqueritos, estudos e pesquisas para verificar as aspirações e as necessidades de empregados e empregadores, nos setores relacionados com os objetivos da instituição;
- prestar assistência técnica sistemática às administrações regionais, visando à eficiência e a uniformidade de orientação do SENAC;
- elaborar e executar programas destinados à formação e ao treinamento de pessoal técnico necessário às atividades específicas da entidade e baixar normas para sua seleção, prestando assistência aos departamentos regionais;
- elaborar e executar normas e programas para bolsas de estudos, no país e no exterior, visando ao aperfeiçoamento técnico do seu próprio pessoal e do pessoal dos órgãos regionais;
- realizar congressos, conferências ou reuniões para o debate de assuntos de interesse do SENAC;
- estudar e propor normas gerais para os investimentos imobiliários da Administração Nacional e das Administrações Regionais.

As Administrações Regionais, situadas nos diversos estados da Federação, embora sujeitas a diretrizes e normas gerais prescritas pelos órgãos nacionais, bem como à fiscalização e correição inerentes a estes, são autônomos no que se refere à administração de seus serviços, gestão de seus recursos, regime de trabalho e relações empregatícias.

O Conselho Regional, que se compõe de: representantes dos diversos grupos sindicais do comércio, representantes das federações nacionais, representante do Ministério da Educação e Cultura, do Ministério do Trabalho, presidente da Federação dos Empregados no Comércio, diretor do Departamento Regional, e representante do INPS tem por função:

- Deliberar sobre a Administração Regional, cuidando do desenvolvimento e da regularidade dos trabalhos;
- fazer observar as diretrizes gerais da ação do SENAC, adaptando-as às peculiaridades locais;
- aprovar o programa de trabalho da Administração Regional;
- aprovar os orçamentos, prestação de contas e relatórios da Administração Regional;
- examinar anualmente o inventário dos bens da Administração Regional;
- aprovar as operações imobiliárias da Administração Regional;
- acompanhar a administração do diretor regional, verificando mensalmente o livro caixa, os extratos de contas bancárias, e determinar as medidas que se fizerem necessárias para sanar quaisquer irregularidades.

O Departamento Regional possui como funções principais, entre outras:

- Elaborar e propor ao Conselho Regional o seu programa de trabalho, ouvindo previamente, quanto aos aspectos técnicos, o Departamento Nacional;
- realizar inquérito, estudos e pesquisas, visando facilitar a execução de seu programa de trabalho;
- executar o orçamento da Administração Regional;
- programar e executar os demais serviços de administração geral da Administração Regional e sugerir medidas tendentes à racionalização de seu sistema administrativo.

O diretor do Departamento Regional é nomeado pelo presidente do Conselho Regional e é cargo de confiança deste, no entanto, a escolha deve recair em pessoa de nacionalidade brasileira, cultura superior, idoneidade comprovada, e experiência nas atividades relacionadas com o ensino. Este cargo

é incompatível com o exercício de mandato em entidade sindical ou civil do comércio.

Os recursos do SENAC advêm: a) das contribuições dos empregadores do comércio e dos de atividades assemelhadas, conforme a legislação¹; b) doações; c) auxílios e subvenções; d) multas arrecadadas por infração de dispositivos legais, regulamentares e regimentais; e) as rendas oriundas de prestações de serviços e de mutações de patrimônio, inclusive as de locação de bens de qualquer natureza.

A arrecadação das contribuições devidas ao SENAC é feita através dos órgãos arrecadadores juntamente com as contribuições para o INPS. Dessas contribuições 80% se destinam à respectiva Administração Regional e o restante, menos as despesas de arrecadação, cabem à Administração Nacional.

1. Conforme o art. 45 § 2º da Lei nº 4863 de 29.11.1965. "As contribuições a que se refere este artigo integrarão, com as contribuições de previdência, uma taxa única de 28% (vinte e oito por cento) incidente, mensalmente sobre o salário de contribuição definido na legislação social e assim distribuída:

CONTRIBUIÇÕES		DOS SEGURADOS	EMPRESA
I.	Geral de previdência	8%	8%
II.	13º Salário		1,2%
III.	Salário Família		4,3%
IV.	Salário Educação		1,4%
V.	L.B.A.		0,5%
VI.	SENAI ou SENAC		1,0%
VII.	SESI ou SESC		2,0%
VIII.	INDA		0,4%
IX.	B N H		1,2%
T o t a l		8%	20,0%
		28%	

Quanto ao pessoal o SENAC vincula o exercício de qualquer emprego ou função à realização de provas de habilidades ou de seleção. Os servidores do SENAC estão sujeitos à legislação do trabalho e previdência social.

A finalidade básica do SENAC para o momento presente sintetiza-se no Desenvolvimento Profissional, entendido este como tendo como referência o mundo do trabalho, as profissões, os profissionais, os aspectos profissionais e produtivos das pessoas, as organizações produtivas, bem como as interrelações existentes entre esses elementos e suas implicações na sociedade como um todo. O desenvolvimento profissional significa a promoção do crescimento qualitativo e/ou quantitativo de todos esses aspectos e mais especificamente, dos conhecimentos, habilidades e atitudes pessoais para o desempenho de uma profissão, das condições estruturais e funcionais da organização produtiva em relação ao desempenho individual e coletivo e das condições valorativas que orientam o comportamento pessoal, grupal e social em relação as atividades de comércio e serviços. O desenvolvimento profissional congrega três objetivos básicos:

- a) Formação Profissional - centrada no indivíduo como cliente, representa a maior parcela do espaço organizacional. Seu papel fundamental é o de oferecer à grande parcela da população, oportunidades de capacitação profissional que, embora possam não lhes garantir automaticamente o acesso ao aparelho produtivo, pelo menos as colocam em condições de competir por uma vaga no mercado.
- b) Desenvolvimento Empresarial - centrado na empresa como cliente é realizado pelas atividades de assessoria (elaboração de análises, diagnósticos, projetos, etc.) e de trei

namento. O treinamento na empresa que é também uma das formas específicas da formação profissional, é considerado sob a ótica do desenvolvimento empresarial, na medida em que a clientela seja composta por empregados de uma ou de umas empresas e a atividade atenda as suas necessidades peculiares. O referencial básico destas atividades é a empresa, em todos os seus aspectos.

- c) Valorização Profissional - centrado na comunidade como cliente, é o objetivo voltado para a valorização dos profissionais, das profissões, dos aspectos formativos das pessoas que almejam imediatamente o ingresso no trabalho e dos que estão nele engajados, dos aspectos profissionais e produtivos da personalidade e do mundo do trabalho em sentido amplo e, em especial, da comunidade. Estão computados neste objetivo, entre outras atividades, a constituição de grupos de profissionais e de empresários, a adição e distribuição de estudos e pesquisas, a elaboração e divulgação de material institucional e os trabalhos de informação profissional e de colocação e acompanhamento.

A formação profissional se faz através das seguintes atividades:

- informação profissional,
- capacitação profissional (iniciação, habilitação e qualificação);
- aperfeiçoamento;
- colocação e acompanhamento.

O SENAC atende às seguintes áreas de ocupação compreendidas no setor terciário: administração e gerência; aferição e classificação de mercadorias; armazenamento, emba

gem e expedição; compra; comunicação, escritório; higiene e beleza; hospitalidade, manutenção, conservação e serventia; propaganda; saúde; turismo; venda.

Para este atendimento o SENAC utiliza-se de ações fixas, móveis e à distância, através de:

- Centros de Desenvolvimento Profissional;
- Unidades Especializadas;
- Unidades em Convênio.

Os Centros de Desenvolvimento Profissional são núcleos irradiadores da programação SENAC que possuem todos os recursos materiais, didáticos e humanos para oferecer uma programação diversificada e em vários níveis.

Os recursos dos CEDEP são distribuídos de acordo com as necessidades da região onde este se localiza. São os seguintes os recursos operativos:

- a) Empresas Pedagógicas - como, Restaurante-escola, supermercado pedagógico, lanchonete-escola, etc. São praticamente idênticos às empresas reais;
- b) Ambientes Especializados - são ambientes específicos para a aprendizagem de determinadas ocupações. Exemplo: ECTS - Empresa comercial de treinamento SENAC, com todos os departamentos de uma empresa comercial; Escritório-modelo; loja-modelo, salão de beleza;
- c) Centros de Informação e Auto-estudo - oferecem aos interessados programas de estudos que são empreendidos por eles próprios;
- d) Equipamentos Culturais e Esportivos.

As Unidades Especializadas são por exemplo: hotel-escola SENAC que forma profissionais das várias atividades

- hoteleiras; CEATEL - Centro de estudo de administração hoteleira; Centro difusor de desenvolvimento profissional, atuando em:
- formação profissional à distância, pelos programas de teleeducação, cursos por correspondência, rádio e revistas especializadas;
 - produção de recursos de aprendizagem;
 - informação profissional; e programa de desenvolvimento empresarial.

As Unidades em Convênio são por exemplo:

- Polos Avançados, instalados em convênio com prefeituras municipais das cidades onde não existe ainda o CEDEP;
- PRODEC - Programa de desenvolvimento da pequena e média empresa comercial, em convênio como o CEBRAE e com o Centro de Comércio do Estado de São Paulo.

Programas Especiais:

- Jovem 1º emprego, orientação e preparo de jovens que enfrentam pela primeira vez o mercado de trabalho;
- Programas especiais de férias, procuram atingir uma clientela não disponível no período letivo das escolas públicas e privadas tradicionais;
- Programa de colocação e acompanhamento, colocando na empresa o profissional que termina o curso, o SENAC recolhe informações sobre o seu desempenho e com base nestas, orienta seus currículos no sentido de obter o máximo aproveitamento.

ANEXO II

GRANDE HOTEL SÃO PEDRO - HOTEL ESCOLA SENAC

ENXOVAL:

- 03 calças (uso pessoal)
- 01 cinto marron escuro até 4 cm de largura
- 03 camisas esportes
- 04 pares de meias - todas marrons
- 06 cuecas
- 01 malha de lã cor beje
- 01 par de sapato Vulcabras marron (garçon e recep-
cionista)
- 01 par de botas com solado de borracha - anti-der-
rapante (cozinheiro)
- 01 par de tênis
- 01 par de chinelo ou sandália
- 02 escovas de dente
- 02 latas de graxa marron para sapato
- 06 lenços
- 03 toalhas de banho
- 03 tubos grande de pastas de dentes
- 06 sabonetes grandes
- 03 tubos de desodorantes

DOCUMENTOS:

- Título de Eleitor
- Certificado de Reservista ou Alistamento Militar
- Certidão de Nascimento
- Carteira Profissional

- Diploma do Curso Primário ou Atestado de Suficiência
- 02 fotos 3 x 4 recentes
- Carteira de Identidade
- Atestado de Antecedentes

EXAME MÉDICO:

- Exame de Sangue V.D.R.L.
- Exame de Fezes
- Abreugrafia
- Exame Médico

BOLSA DE COMPLEMENTAÇÃO EDUCACIONAL

- A - Mensal 35% do Salário Mínimo
- B - Viagem uma por Curso 50% da Bolsa Mensal

ANEXO III

A MANIA PAULISTA DOS 10% *

Luiz Carlos de Assis

Somos os melhores gratificadores do país.
Mas há certas situações em que é preciso ter
critério.

Há alguns anos em Manaus, no restaurante de um
hotel de luxo, um velho garçom já sem perspectivas suspirou
ao recolher o pagamento da conta de uma das mesas. Virou-se
para um colega que passava:

- São paulistas. Veja só o tamanho da gorjeta!
Eu deveria ter ido para São Paulo quando era mais moço: seria
rico, hoje.

Talvez não enriquecesse, mas é esse, em geral,
o sonho de milhares de prestadores de serviços - garçons, bar
men, arrumadeiras, barbeiros, motoristas, porteiros - de to
das as partes do Brasil e mesmo do interior do Estado, o se
gundo lugar da boa gorjeta (Há alguma discussão sobre isso).
Quando podem, esses prestadores de serviço deixam tudo e vêm
procurar São Paulo, o paraíso da gorjeta.

Nem sempre há lugar para todos, é verdade. Mas
vale a crença geral de que os paulistanos são os melhores gra
tificadores do país - qualquer garçom diz isso sem pensar
duas vezes -, embora ninguém por aqui possa ter certeza de
que seja realmente um elogio.

Não importa. O certo é que somos assim e va

* Texto extraído da Revista "São Paulo" - Suplemento de Qua
tro Rodas nº 264, julho/82, pp. 29 a 34.

mos ter de conviver com isso. Portanto, vamos conviver bem.

Antes de tudo, ninguém deve se perguntar se a gorjeta é um ato justo. De que adianta lembrar que todas as pessoas que prestam serviços são remuneradas para isso? É certo que não faz sentido nenhum gratificar alguém por algo que já foi pago. Pagamento em dobro parece coisa daquela figura de folclore chamada "milionário sul-americano". (Grifo nosso)

É pejorativo, mas todos devem se lembrar também que a gorjeta é uma instituição mundial. Não se engane: em Nova York, Roma, Londres, Paris, Amsterdam - em qualquer parte do mundo se dá gorjeta. Deixar de gratificar não vai fazer ninguém ficar mais civilizado do que já é. Apenas vai criar inimizades, caras feias e mau serviço.

É que a absoluta maioria desses prestadores de serviços (garçons, em particular) depende da gorjeta para garantir o salário. Garçons, por exemplo, ganham salário mínimo e em boa parte dos restaurantes têm descontado o valor das suas refeições. Assim, se alguém imaginar poder dizer um simples "obrigado" e sair do restaurante impunemente, está perdido. A menos que jamais volte ao mesmo lugar pelo resto de sua vida. Os prestadores de serviços em geral são dotados de muito boa memória.

Lourival, um veterano maître, hoje num restaurante de alta classe da zona sul, lembra muito bem dos seus fregueses. E nunca vai esquecer um casal de italianos, habitué, que ia todos os sábados ao Terraço Itália, onde Lourival então era garçom, para comer feijoada. Fregueses de peso: exigiam cada carne separada em prato próprio, assim como o feijão; pediam que a caipirinha fosse preparada na mesa;

queriam cinzeiros limpos a cada cigarro - e nunca davam gorjetas.

Era um desafio que Lourival tomou para si, as sim que seus colegas claramente passaram a fingir-se de sur dos ou simplesmente fazer de conta que aqueles fregueses eram transparentes. Lourival passou uma tarde inteira de sábado fazendo as vontades do casal ranzinza. E conseguiu Cr\$ 5,00 de gorjeta (hoje, mais ou menos CR\$ 1.500,00 - isso aconteceu há mais de dez anos). Para o trabalho que ele teve, a gorjeta era mínima, mas Lourival diz ter provado que um bom serviço, simpático, sem cara feia, consegue até milagres.

É verdade. Todos nós esperamos encontrar sempre uma pessoa prestando serviços que tenha um sorriso natu ral e permanente (não precisa ser no sentido físico); que atenda aos nossos desejos, mesmo os não expressos; que esteja sempre disponível, mas não ostensivamente. É o que a grande maioria tenta fazer. Por isso, a gorjeta é o mínimo que espe ram. (Grifos nossos)

Muito ou Pouco ?

Ninguém espera, porém, encontrar loucos pelo caminho, embora eles existam - e são a grande praga dos res taurantes. Naturalmente que garçons e comins não se importam nem um pouco se um maluco qualquer arranca notas de 5.000 cru zeiros e começa a distribuí-las a título de gorjeta. Mas o dono do restaurante se importa. E os outros fregueses, tam bém.

A gorjeta altíssima, desproporcional, é uma des tas coisas que conseguem perturbar todo o ambiente de um res taurante ou bar. Quando menos, o contemplado vai ficar bo

quiaberto, estupefato, por bons segundos, enquanto outros fregueses chamam em vão. Depois, ele vai contar para os colegas, mostrando todo o seu espanto e surpresa. E, finalmente, se o "mão aberta" voltar, a casa vai rigorosamente parar em função dele. Os outros clientes serão negligenciados enquanto "aquele cliente das notas de 5.000" estiver por perto. Haverá disputas entre os garçons e, certamente, alguma inimizade. Todos vão ficar insatisfeitos e, no final de tudo, até o filantropo improvisado vai sair prejudicado: ele não se sentirá bem em ambiente tão tenso.

Mas uma gorjeta moderadamente mais alta que a normal é um instrumento eficiente para conseguir um bom atendimento, especialmente se você é um habituêe do lugar. A casa inteira não vai parar para atendê-lo só porque, na última vez, ficaram 100 ou 200 cruzeiros a mais do que seria esperado. Mas qualquer um que fizer isso vai poder notar um certo brilho no olhar de quem o servir - haverá sempre um sorriso de boas-vindas e uma infinita vontade de solucionar todos os problemas. No caso de maîtres, uma nota (nunca abaixo de 1.000 cruzeiros) colocada discretamente na palma da mão (jamais enfiada no bolso do seu paletô, com um ligeiro comentário do tipo "Isto é para você, meu rapaz" - pelo amor de Deus!) pode operar milagres no momento em que você voltar a encontrar casa cheia. Naturalmente que uma gorjeta assim só deve ser dada se o maître já providenciou, anteriormente, uma bela mesa numa situação difícil. Gorjeta pequena demais é outro tipo de problema. Quem faz isso regularmente por certo detesta gastar dinheiro. Uma conta de CR\$ 10.000,00 (com os 10 por cento incluídos) e mais CR\$ 1.000,00 extras? Tem gente que acha que isso é loucura e se pudesse não pagaria nem os

10 por cento, que são uma praxe (não exatamente uma lei) seguida tacitamente pela maioria.

Pagar ou não pagar ?

Os japoneses carregam a fama, entre garçons, de pagarem estritamente o que está na nota. Não se importam se a nota já tem ou não incluídos os famosos 10 por cento. Se não tem, também não deixam nada. Mas eles fazem isso por uma questão de princípio, sabe-se lá qual.

Nos casos de um especial mau serviço, a tendência de todos nós é preparar a vingança para a hora da gorjeta. Não se deixa um único cruzeiro e pronto: a gente sai do restaurante ou de qualquer outro lugar com a alma lavada. Mas isso, sem dúvida alguma, não mudou no serviço e só serviu para atrapalhar o bom humor.

Portanto, não perca tempo perpetrando essa pequena vingança, no fim das contas inútil (o garçon sabe quando atendeu mal). É apenas uma punição - não tem força persuasiva. Tudo que se consegue com isso é sofrer em silêncio durante um jantar inteiro. Melhor é chamar a atenção do garçon, por exemplo: "Por favor, o senhor poderia ser um pouco mais atencioso?" - dito sem rancor, pode ser muito mais eficiente.

Afinal, nem sempre você pode ter certeza do que está acontecendo nos bastidores da casa. Às vezes, a casa recebeu mais gente do que o número de garçons comportaria (e isso não é culpa do garçon). Ou a cozinha é que é lenta. Ou aconteceu um desastre qualquer: faltou carne, queimou um molho, quebraram uma caixa de scotch (geralmente, a última), qualquer coisa enfim.

E quando você está muito satisfeito com o serviço e tem prazer em deixar uma gorjeta maior, certo de que está gratificando muito bem a pessoa que o serviu, é preciso lembrar que existem sistemas de divisão da gorjeta em praticamente todos os lugares. Só em casos muito raros os garçons recebem toda a gorjeta que você deu.

Eis um dos sistemas possíveis: todo o dinheiro extra é juntado numa caixa única e o pessoal recebe pontos - o "comin" tem 6,5; o garçom tem 13 pontos; o barman, 14, por exemplo. Em certos restaurantes, o extra faz parte da caixa única, em outros não.

Se você paga com cartão de crédito, não há possibilidade de deixar gorjeta na nota (que só vai ser paga dentro de 30 dias, quando vier a cobrança do cartão). O extra, portanto, tem que ser deixado em dinheiro. Só em um caso, o do cartão American Express, é que se pode incluir a gorjeta na conta total que será debitada pelo cartão: há um espaço próprio na papeleta, para isso.

Em qualquer caso, os funcionários da casa vão receber 6% a menos da sua gorjeta, porque esta é a taxa (média) que as administradoras de cartões cobram do proprietário do restaurante e que é repassada ao garçom.

Em hotéis, tome mais cuidado ainda. A maioria das pessoas costuma deixar uma gorjeta maior na recepção, na hora da saída, certa de que está contribuindo para uma caixa única. Mas, em geral, quem fica com esse dinheiro é o próprio pessoal da recepção. Não por maldade: é que nos hotéis não é costume haver caixa única. Cada uma das pessoas que prestam qualquer serviço deve ser remunerada na hora.

Em quase todos os hotéis de certa classe nenhuma nota vem com a taxa de serviço incluída. É uma norma que deixa ao cliente a liberdade de dar quanto quiser, o que pode ser, digamos, difícil. Para o cliente e para a pessoa que prestou o serviço: quem dá a gorjeta corre o risco de dar pouco (ou nada, o que, para quem recebe, é o pior) ou dar demais; - quem recebe pode se sentir constrangido por ter de dizer que o serviço não está incluído.

É claro que tudo isso atrapalha menos aqui em São Paulo. Em geral, sempre haverá um sorriso na hora da conta, porque todo mundo sabe: os paulistanos, afinal, são mesmo bons de gorjeta.