

Juventude e Formação Profissional: um mecanismo de captura da subjetividade

Resultado de investigação finalizada.

GT 18: Reestructuración productiva, trabajo y dominación social

Anete Negreiros Andrade

Resumo:

O chão de fábrica foi o espaço com maior impacto com as profundas mudanças do mundo do trabalho, nos anos 90. A reorganização efetivada pela superação do modelo taylorismo/fordismo (com ações repetitivas, buscava suprimir a dimensão intelectual do operário) e a adequação ao Toyotismo (associa ação e pensamento na execução do trabalho). Diferenciam pelo que se refere ao “espírito” do trabalhador. Para forjar o consentimento dos trabalhadores, através da “captura da subjetividade”, o capital utilizou diversos mecanismos, dentre os quais aqui destaca o processo de formação profissional dos jovens operários, através de currículos organizados com objetivo de subjugar as capacidades de reflexão, pensar e agir ao processo de trabalho. Foi analisada a formação no SENAI da Mercedes-Benz de Juiz de Fora.

Palavras-Chaves: Reestruturação Produtiva, Formação Profissional, Subjetividade.

“Juventude e Formação Profissional: um mecanismo de captura da subjetividade.”

O objetivo dessa pesquisa foi buscar compreender o impacto da formação profissional na constituição da subjetividade dos jovens. Para isso, analisou a formação profissional oferecida pelo SENAI a jovens trabalhadores na planta da empresa alemã Mercedes-Benz em Juiz de Fora. A fábrica foi escolhida por ser a única da cidade que possui em sua planta uma unidade do SENAI e oferecer uma formação específica para os seus aprendizes, que em sua maioria, são efetivados como trabalhadores na fábrica.

A formação de seus trabalhadores, nas plantas brasileiras (São Bernardo do Campo e Juiz de Fora) é uma política da empresa Mercedes-Benz, inspirada no modelo de formação profissional alemão. De acordo com o diretor do SENAI – MBB¹ e do coordenador da comissão de fábrica da Mercedes-Benz do ABC Paulista², na Alemanha existem os centros de formação no interior das plantas das empresas. No Brasil, essa política foi adequada ao sistema de formação profissional brasileiro. Para garantir a formação dos jovens operários, a Mercedes-Benz firmou parceria com Sistema S, através do SENAI³, que é gerido pelo empresariado brasileiro. Fator que facilita a adequação dos currículos às demandas da empresa.

¹ Para se referir ao SENAI situado no interior da planta da MERCEDES-BENZ de Juiz de Fora usaremos a sigla SENAI-MBB.

² No ABC Paulista, o movimento sindical se estrutura também a partir de organizações no interior das fábricas, são as Comissões de Fábricas ou Comitês Sindicais por Empresas. São realizadas eleições específicas internas em cada fábrica para a escolha de seus representantes, que atuam, para resolver as questões trabalhadores/empresa no dia-a-dia. Em sua maioria, os representantes dessas organizações compõem também a direção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

³ O SENAI foi regularizado através do decreto-lei 4.048, de 22 de janeiro de 1942. Uma imposição do Estado aos empresários. Estes resistiram inicialmente, mas foram obrigados a assumir a idéia, que provou sua funcionalidade, por isso, esses mesmos empresários reescreveram a história e tomaram para si a autoria da idéia.

A Pesquisa

A pesquisa percorreu dois caminhos⁴. No primeiro momento buscou-se conhecer a fábrica, sua organização, o SENAI- MBB, a estruturação do curso. Em um primeiro momento o Coordenador da Comissão de Fábrica da Mercedes-Benz foi entrevistado, no movimento de conhecer a primeira experiência dessa política de formação no país. Em seguida, foram realizadas visitas a planta da Mercedes-Benz, na fábrica e no SENAI. Nestas visitas o gerente de RH da empresa e o diretor do SENAI foram entrevistados. A partir dessa entrevista, foram disponibilizados os currículos dos cursos⁵.

O segundo movimento foi das entrevistas com os jovens operários. Foram entrevistados dois jovens já formados pelo SENAI-MBB e hoje trabalhadores da fábrica, dois jovens em processo de transição para a fábrica, ou seja, que após concluírem a fase teórica do curso, estão cumprindo a carga horária de estágio dirigido já na linha de produção. E por fim, dois jovens que estavam iniciando o curso. Neste texto, em especial, iremos trabalhar com o material das entrevistas dos jovens que já se encontram no chão de fábrica.

Na entrevista, ao que tange aos pontos pertinentes ao recorte deste texto, destaca-se os questionamentos sobre a organização do curso, a relação com o colegas no processo de formação e da relação com os trabalhadores na produção, e sobre o processo de transição e adaptação no chão da fábrica. Pediu-se o relato dos setores em que trabalhavam e se a execução das funções para as quais foram designados possuía relação com o que haviam aprendido na formação teórica no SENAI – MBB. Os jovens entrevistados têm, hoje, entre 18 anos a 23 anos.

O curso

O curso de aprendizagem específico da Mercedes-Benz de Juiz de Fora existe desde 2002 e vem sofrendo constantes alterações desde então. A próxima readequação curricular estava prevista para ser implementada em 2012⁶, para a produção de caminhões⁷. A formação do SENAI-MBB, no início, era mais ampla. Além da aprendizagem, os jovens cursavam o técnico e formavam como técnico e não como aprendiz, o que ampliava as possibilidades de inserção no mercado de trabalho para esses jovens, caso não efetivassem na MBB. Havia a possibilidade de trabalhar em outras fábricas. Com o tempo, essa formação se tornou cada vez mais específica para atender a demanda da MBB. Hoje formam apenas como aprendizes⁸. Houve um enxugamento também nos conteúdos do curso, de acordo com o coordenador da comissão de fábrica da Mercedes-Benz do ABC Paulista:

⁴ O texto aqui apresentado é uma parte extraída da dissertação de mestrado “Trabalho e Educação: a formação profissional de jovens operários”, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora. Este trabalho buscou compreender o impacto da formação profissional no SENAI-MBB na constituição desses jovens como trabalhadores e sujeitos e partir disso a relação que os mesmos estabeleciam com a condição operária. Trata-se de uma análise que discutiu a relação juventude, trabalho, educação profissional e classe.

⁵ Refere-se aos cursos, uma vez que o SENAI-MBB, desde a sua criação, alterou o curso e a estrutura da formação dos jovens operários. Os cursos serão apresentados ao longo do texto.

⁶ A pesquisa encerrou-se no primeiro bimestre de 2012. E até então, não havia sido feita a adequação curricular.

⁷ A Mercedes-Benz de Juiz de Fora, desde o início de seu funcionamento, em 1999, teve diversos projetos. Construída originalmente para a produção de carros populares para o mercado europeu, transitou entre a montagem dos modelos Classe A, Classe C, CLC. No fim de 2011, foi anunciado um novo projeto para a produção de caminhões de grande porte para o mercado interno.

⁸ A opção pela formação apenas em aprendizagem se deve a alteração da Lei do Aprendiz, em 2005, que modifica a faixa etária dos aprendizes, estendendo aos jovens até menor de 24 anos.

“Antigamente era mecânica geral com alguns direcionamentos, ou você seguia na área de mecânica de autos, né mecânicas baseado em motores combustão diesel ou mecânica de usinagem né? Toda parte de operação de máquinas. Hoje o curso é Mecânico de produção veicular, eles fizeram um mix pra atender as necessidades da fábrica, então hoje o menino é formado dentro do SENAI Mercedes e ele atende as necessidades da Mercedes. Então ele não faz um curso amplo que ele aprende todo o desenvolver e o pensar da mecânica, da (...) mecânica. Ele atende os requisitos pra Mercedes.” (Coordenador da Comissão de Fábrica da Mercedes-Benz do ABC Paulista)

Esse redirecionamento comprova que essa formação cumpre o único e exclusivo papel de preparar os jovens para serem trabalhadores da fábrica da Mercedes-Benz. A formação também é estruturada não só para ensinar os jovens a trabalhar especificamente numa linha de produção da Mercedes-Benz, mas sobretudo, dentro da cultura organizacional toyotista, sistema de produção da fábrica.

Os primeiros jovens a serem formados pelo SENAI da Mercedes-Benz tiveram, no ano inicial, a formação *em Aprendizagem Industrial em Mecânica Geral com ênfase em Produção Veicular* e, depois, prosseguiram a qualificação ingressando no *Curso Técnico em Mecânico Geral com ênfase em Produção Veicular*, processo que durava mais um ano e meio. Em 2010, a formação ofertada pelo SENAI-MBB se reestruturou para atender as demandas específicas de qualificação de mão de obra da empresa, eliminando a formação técnica. Criou-se, então, a *Aprendizagem Industrial em Montagem de Veículos Automotores*.

Quando aponta-se a formação profissional do SENAI-MBB, como uma política de formação funcionalizada para o tipo de trabalhador requisitado pela Mercedes-Benz, refere-se ao trabalhador preparado para trabalhar em equipe e multifacetado, desespecializado. Para ser exitosa a formação, a estrutura do SENAI-MBB, tanto o espaço do prédio (no qual tem um galpão com o mesmo carro, na ocasião, um caminhão, produzido pela empresa) e na organização dos jovens, no processo de formação dos jovens (formação de grupos de estudo para auxiliar uns aos outros a garantir boas notas, nomeando os com melhores desempenho a serem porta-voz de turma, o equivalente ao líder na linha de montagem).

Percebe-se que a formação prioriza as *competências*. Uma noção originária do modo de produção *toyotista*. Há um deslocamento da noção de “qualificação” para a de “competências”. Os termos “conhecimento” e “qualificação” são substituídos pelos termos “saber” e “competência”. Se no taylorismo, a força de trabalho devia *saber-fazer*, era formada no próprio processo de trabalho - os operários mais antigos ensinavam o trabalho aos novos, a formação profissional acontecia no próprio local de trabalho – no toyotismo, a lógica de formação, centra-se na noção de competências, para a qual o operário deve *saber-ser*.

Bastista (2009), conclui, que “a competência não é outra coisa senão a capacidade que tem o indivíduo para tomar a iniciativa e assumir responsabilidades diante de situações profissionais concretas, com as quais se depara.” (BATISTA, 2009: 101) A noção de competências é indissociável do indivíduo, em outras palavras, competências são habilidades adquiridas que se tornam atributos individuais. Perpassa, ainda, pela crença de que esse indivíduo esteja preparado para estabelecer maior envolvimento com seu trabalho, seja interessado pelo trabalho que realiza. Em suma, Zarifian afirma: “a competência é realmente a competência de um indivíduo”. (ZARIFAN, apud BATISTA, 2009, p. 100)

Ao analisar o currículo dos cursos do SENAI-MBB, depara-se com o componente curricular, *Qualidades Pessoais e os Conceitos de Qualidade Total*. Que ao mesmo tempo que revela o caráter ideológico da formação dos jovens operários pelo SENAI-MBB, comprova a adequação do currículo

para a formação de um tipo de trabalhador requisitado pela lógica Toyota de produção, ou seja, um trabalhador formado em suas habilidades individuais.

Do taylorismo ao toyotismo: a “captura da subjetividade” na formação dos jovens para o trabalho em equipe e desespecializado.

A fábrica inaugurou um novo tempo no mundo do trabalho. Com ela o processo de trabalho se transformou, o trabalho manual foi substituído pelo fabril. O objetivo do capital era maior produção em menos tempo, para isso o trabalho do artesão (que executava toda a produção e controlava seu próprio trabalho), foi dividido e executado por operários diferentes e controlados.

O desenvolvimento industrial, requisiu a racionalização do processo produtivo para ampliar a acumulação do capital. A teoria de administração, ou “culturas organizacionais”, foi pensada com essa finalidade. As fábricas foram organizadas através de um sistema produtivo conhecido como Fordismo (produção em massa, associada à teoria produtivista ou método de organização, Taylorismo).

Taylor, ao observar as tarefas executadas pelos operários nascidas da própria criatividade do trabalhador, as transforma em método de trabalho, instituindo regras, leis e fórmulas que rotinizam o cotidiano e o tempo do trabalhador. A este cabe cumprir as instruções. O taylorismo, mais que uma técnica de produção, é uma técnica social de dominação. Com uma produção homogeneizada e verticalizada, esse sistema buscava evitar o desperdício na produção com redução de tempo e maior ritmo de trabalho, intensificando a forma de exploração do operário. (ANTUNES, 1999) Novos parâmetros de dominação do capital ao trabalhador são instaurados.

Taylor, segundo Weil (1979), pensou esse sistema não por ser um cientista, mas a partir da sua experiência no chão da fábrica como contramestre. No entanto, Taylor era oriundo de uma família rica, trabalhava por razões puritanas, as quais a doutrina religiosa condenava o ócio. Deste modo, foi um contramestre sem nenhuma relação com a classe operária, mesmo vivenciando o cotidiano de uma fábrica, não conseguiu assimilar e compreender o espírito operário. Viveu essa experiência na condição de oposição de classe. Seu objetivo, desde então, foi criar um método para acelerar o ritmo de trabalho dos operários. Seus estudos duraram quase três décadas, e, de acordo com Weil, “sua finalidade era tirar dos trabalhadores a possibilidade de determinar por si o processo e o ritmo de seu trabalho, e colocar nas mãos da direção a escolha dos movimentos a executar no decorrer da produção. Esse era o espírito da pesquisa dele” (WEIL, 1979, p. 128).

O fundamental era garantir ou forçar os trabalhadores a dedicar o máximo possível a fábrica. Por isso, estudou os melhores procedimentos para executar o trabalho, os tempos gastos para cada movimento e, deste modo, chegou ao método. Taylor entendia que cada trabalhador possuía uma potencialidade máxima para determinada função. Era um método, antes de tudo, para fazer o operário trabalhar mais do que trabalhar melhor. Weil (1979) apresenta outro ponto importante de reflexão, que a intensidade do trabalho não é mensurável como a duração e que mais grave do que estender a jornada, era aumentar o ritmo.

O método só é positivo na perspectiva do capital. Os operários são reduzidos a adereços da máquina, quase um estado de servidão. Para Weil, um sistema assim só poderia ser considerado ciência, se os homens não fossem homens e a ciência se colocasse como instrumento de opressão. Taylor acreditava na cientificidade de seu método por crer que havia chegado a melhor fórmula de garantir os processos de trabalho, o tempo necessário para cada tarefa e, ainda mais, por ter dimensionado o limite do desgaste físico e mental dos operários, para além do qual não deveria mais forçar o trabalho. Depois dele, poucas inovações foram feitas no sentido da racionalização até o *toyotismo*. (WEIL, 1979)

O *toyotimo*, ou *acumulação flexível*, surge como uma das medidas adotadas pelo capital para se reerguer após a crise de super acumulação, que afetou os países centrais da Europa, como forma de instaurar um novo padrão de acumulação capitalista em escala mundial. A *acumulação flexível* se define por dois processos: de garantir a reconstituição da base da produção, em especial, da exploração

da força de trabalho e de acumulação e, ainda, de debilitação do mundo do trabalho, ao promover transformações profundas na vida dos assalariados.

Foram as contradições sistêmicas, quer seja, inerentes ao próprio sistema capitalista que resultaram na crise. A estratégia para enfrentar a crise estrutural do capital e, sobretudo, garantir a continuidade do desenvolvimento capitalista na fase da mundialização do capital, novo imperialismo e sobreacumulação, foi a *acumulação flexível*. Esta, como o próprio termo já diz, significa um processo de flexibilização do processo de trabalho, contrário a rigidez fordista, assim como a flexibilidade do mercado de trabalho, dos produtos e consumo. São implementadas inúmeras inovações em todos os aspectos da sociedade, na economia, política e na cultura do capital.

Ainda que o termo acumulação flexível tenha sido escolhido para demarcar sua oposição à rigidez fordista, ela não corresponde a uma ruptura com o padrão de desenvolvimento capitalista de outrora e sim uma readequação dos elementos essenciais da produção capitalista no novo contexto de acumulação do capital. Significa, portanto,

“uma nova materialidade do capital na produção, um novo espaço-tempo para a exploração da força de trabalho adequado à nova fase do capitalismo global sob o regime de acumulação financeirizado. O que significa que as novas tecnologias microeletrônicas, aplicadas à produção no interior de novos arranjos de organização da produção capitalista, possibilitaram, no plano material, o aparecimento de níveis mais elevados de flexibilidade para o capital”. (ALVES, 2011, p. 16)

Na *acumulação flexível*, a organização da produção tem por base uma "empresa enxuta", ou seja, empresas que demandam o menor contingente possível de trabalhadores e, mesmo assim, alcançam grande índice de produtividade. A produção é vinculada a demanda, visando atender as exigências do mercado consumidor de formas mais individualizadas, com uma produção variada e bastante heterogênea.

O princípio de organização do toyotismo é o *jus in time*. O objetivo é eliminar o desperdício da superprodução ao mesmo tempo em que aumenta e intensifica a produtividade do trabalhador. Eliminar o desperdício e potencializar a eficiência da produção é garantir redução de custos e, automaticamente, aumento de lucros. O *just in time* possui dois pilares fundamentais para se concretizar: o *kanban* e a automação. O primeiro, *Kanban*, é a forma como se opera na prática o processo de gerenciamento da produção. Trata-se de um mecanismo que concentra as informações sobre todo o processo de produção, são placas ou senhas de comando que conectam e sincronizam as etapas da produção. A automação, por sua vez, se refere à adoção de máquinas automatizadas ou “inteligentes”, que possuem dispositivos que as fazem funcionarem sozinhas quando ligadas e a parar diante de qualquer anormalidade. Com essas máquinas, reduz-se a demanda de trabalho vivo e intensifica o ritmo de trabalho dos operários, ao força-lo desempenhar habilidades produtivas diversas. Surge desse processo o trabalhador multitarefas, polivalente e despecializado.

Aliado a isso, tem o *Kainzen*, que representa a idéia de melhoria contínua, elaborada para evitar ou corrigir falhas e problemas na linha de produção. Quando ocorre o inesperado, seja com as máquinas, seja com a gestão, a equipe é chamada a pensar soluções rápidas para resolver e evitar a recorrência dos problemas. O trabalho operário passa a ser organizado em equipe, com exigências de um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional e polivalente. Essa polivalência operária não suprime o trabalho assalariado restrito e parcial. O trabalhador continua sendo um indivíduo parcial, que executa a mesma função de forma repetitiva. O que muda são as exigências sobre ele. Ou seja, exige-se agora a constituição de polioperadores capazes de assumir multitarefas, ocupar diferentes tipos de materiais, de inserir-se em diferentes segmentos do processo de trabalho.

Os currículos tratam, também, como componente curricular, cada setor do processo de produção como montagem bruta, montagem final, pintura, além dos temas subjacentes, usados em todos esses setores como eletricidade, mecânica, pneumática, eletrônica e manutenção. Mas destaca a presença do componente curricular e o seu respectivo conteúdo formativo, descrito na tabela abaixo:

Componente Curricular	Conteúdo Formativo
Sistema de Manufatura	<ul style="list-style-type: none"> • Princípios de Taylor e Fayol; • Ford e Toyota; • As quatro fases da evolução da gestão; • Sistema, subsistema, elementos, métodos e resultados; • Subsistema trabalho em equipe; • Métodos e processos padronizados; • Gerenciamento visual/SOL; • Subsistema Qualidade e processos/produtos robustos; • Subsistema Just in time; • Eliminação de desperdício; • Métodos pertinentes ao SPJ 2000.

O sistema de organização da produção compõe o currículo como um módulo tal como os de matérias técnicas, o que comprova que a intenção dessa formação é familiariza-los ao ambiente no qual serão inseridos, quando transferidos para a fábrica. Além disso, no próprio processo de formação, os jovens já são adequados, na prática, à dinâmica de organização do sistema de produção. Um dos jovens, inclusive, quando questionado a respeito da utilização no trabalho do conteúdo aprendido ao longo do curso, respondeu “Tudo eu utilizo aqui. Organização, parte mais gerencial” (*Jovem, aluno do curso de Mecânica Geral do SENAI-MBB – Entrevistado 1*)

Quanto ao primeiro fundamento da formação da habilidade individual, o trabalho em equipe. Os jovens relataram durante as entrevistas como são preparados para tal. O entrevistado 3, quando perguntado da sua relação com os demais colegas, assim disse:

“A relação era, a nossa turma era muito unida. Tipo no começo, começou bem, aí depois começou a dar um desentendimento, mas aí a gente fez uma reunião lá pra ver que cada um precisava, ver o que cada um tinha contra o outro, um processo de melhoria contínua que a gente ficava lá. Delta e o positivo. Os pontos positivos e os pontos deltas. Os pontos deltas é o que a gente podia melhorar. Depois que a gente fazia essas reuniões assim, a gente tudo conversa numa boa, todo mundo gosta de todo mundo. Tipo a gente via que não estava se entendendo, aí tinha a data certa pra gente conversar. Aí a gente fazia esse processo. O que que está bom? Aí a gente falava. E o que que pode melhorar? Onde é que está ruim, mas pode melhorar? Ah pode melhorar na hora da limpeza, todo mundo ajudar, pode melhorar as brincadeiras, que está muito elevado. Aí na hora da limpeza um vai limpar a fresadora, o outro o torno, um vai varrer, o outro vai recolher o lixo.” (*Jovem, aluno do curso de Mecânica Geral do SENAI-MBB – Entrevistado 3*)

)

O cotidiano de formação desse jovem é determinado pelas técnicas de gestão toyotista, quando na relação entre colegas se aplica a ferramenta do *kaisen* de melhoria contínua. O trabalho em equipe vai sendo abordado desde a dinâmica de reuniões para construção de diálogos constantes, como para dissolução dos conflitos até a divisão de tarefas no momento das aulas práticas, inclusive, com rotatividades das funções, multifacetando-os desde a formação. Buscam suprimir as características pessoais para adequá-los ao modelo de trabalhador necessário para compor a dinâmica de equipe, como relatado pelo entrevistado 4 ao responder a mesma questão sobre a relação com os colegas,

“Eu sempre gostei de todo mundo, eu sempre gosto de estar com as pessoas. Então, assim, eles eram alunos como eu, então eu achava que sempre tinha que ter um convívio muito bom com eles. Eu vejo todos os dias, todos os dias ia ter que conversar, trocar informações, se tivesse um trabalho em equipe eu teria necessidade deles, necessitaria deles. Trabalhar com equipe eu achava difícil, eu queria mandar. Eu sempre quis ficar na frente. É eu que tinha que mandar. Ai eu aprendi não, ele também tem que expor as ideias dele, ele vai estar certo, eu posso estar errado. Que pra mim, eu era o dono da verdade, eu que estava sempre certo. E o povo tinha que ficar quieto. Ai eu mudei esse meu pensamento lá no SENAI, trabalho em equipe. Eu não conseguia trabalhar em equipe de jeito nenhum, mesmo eu treinando handball, que eu dependo de quem está do meu lado, mas eu tenho que estar certo, tem que fazer do jeito que eu quero. Aí eu aprendi não, o que ele tem a dizer pode ser muito melhor que eu acho que o que eu esteja fazendo, esteja certo.” (*Jovem, aluno do curso de Mecânica Geral do SENAI-MBB – Entrevistado 4*)

O diretor do SENAI-MBB relatou que os jovens se organizavam no curso tal como no sistema de produção, com as técnicas administrativas utilizadas na fábrica. Produziam eles mesmos suas avaliações, traçavam os objetivos, missão e metas. Os que obtiveram maiores notas se tornavam os chefes dos grupos de estudos criados para ajudar os que obtiveram notas abaixo da média. O diretor salientou que os jovens, ao término de cada avaliação, pedem suas notas e fazem os gráficos de média. Há, também, um revezamento entre os jovens para serem o porta-voz da turma, o equivalente ao líder dentro de fábrica. O entrevistado 4, para o qual o grande desafio é o trabalho em equipe, relatou a dinâmica do porta-voz dentro do SENAI-MBB,

“Primeira vez que teve exame de ter liderança foi na aula do Felipe, que era... era... automobilística. Eram duas equipes, era um motor para cada equipe, nós tínhamos que desmontar o motor inteiro e montar ele depois. Ai ele escolheu líder, um líder pra cada uma. Ai eu fui o primeiro líder da minha parte e um outro amigo meu foi o líder do outro lado. Ai nesse inicio eu estava ainda aprendendo a tratar com pessoas, então eu vi que se eu fosse daquele jeito que eu estava querendo só impor não ia fluir, eu tinha que conversar, tinha que arrumar um jeito de organizar pra todo mundo ficar bem, trabalhar bem. Se trabalhasse com raiva, você não ia fazer tão bem a sua função. Então eu tinha que arrumar um jeito de deixar a pessoa fazendo aquilo que ela gostava e era eficiente, ai depois trocava pra que ela aprendesse outra coisa. A gente fazia contabilidade de tudo que a gente precisava e onde estava e conversavam pra depois a gente montar. Eu fazia, nisso ai eu aprendi que a gente deve perder um pouco mais de tempo com planejamento e depois executar, que planejar rápido e executar, executar errado. Que eu era assim. Negocio comigo falou agora então vamos fazer agora, ai agora

planejo um pouco mais, demoro um pouquinho mais planejando pra que na hora que eu fizer eu faça certo. Tudo certo.” (Jovem, aluno do curso de Mecânica Geral do SENAI-MBB – Entrevistado 4)

O mesmo jovem avaliou que hoje, depois dessa formação, ele consegue trabalhar em equipe, que trabalha, inclusive, melhor em equipe. E disse, ainda, que hoje, já na fase de transição para o chão de fábrica, no estágio, ele sabe trabalhar em equipe e não tenta mais impor nada, fazendo o que é melhor para sua equipe. A formação despertou nele a culpa de assumir a sua característica de liderança, a sua habilidade comunicativa convenceu-o a perceber isso como um defeito, inaceitável na dinâmica toyotista e na organização da fábrica. Moldou ao extremo, levou-o a tomar a decisão de primeiro pensar na equipe para, depois, tentar a ajuda a si mesmo. Ele justifica da seguinte forma: “porque eu ajudando a equipe, eu estou me ajudando, porque eu faço parte da equipe”. (*Jovem, aluno do curso de Mecânica Geral do SENAI-MBB – Entrevistado 4*)

O espírito de equipe é trabalhado através de um processo disciplinar, que é percebido por todos os jovens, mas enfatizado, sobretudo, pela moldagem da forma de ser, em um movimento da captura da subjetividade dos mesmos. Além de formar com objetivo de conformar os jovens a uma dinâmica de equipe, o SENAI-MBB os prepara para serem trabalhadores polivalentes, potencializando as suas habilidades múltiplas. O segundo pilar fundamental do Sistema Toyota de produção, formar um trabalhador com diversas habilidades, corresponde ao movimento mais ofensivo de “captura da subjetividade” do trabalhador, ao buscar se apropriar de características fundamentalmente individuais.

Após a primeira parte do curso, que é de formação teórica, cujos conteúdos já foram apresentados, é elaborado um plano de estágio, que corresponde a fase de transição do jovem para o chão da fábrica. Os jovens são familiarizados com o ambiente fabril através de algumas visitas. Depois são disponibilizados pela empresa os setores que possuem vagas para o estágio. O coordenador, após conversar com os alunos, os encaminha então para essas vagas.

O entrevistado 1, foi fazer seu estágio na montagem bruta, que corresponde a um prédio da fábrica, um segmento da linha de montagem. Foi efetivado como trabalhador na Mercedes-Benz nessa mesma área. Mas nunca trabalhou na mesma função, como estagiário tinha que cumprir um plano de rotatividade previsto. E assim relata,

“Porque quando a gente chega, eles passam um plano, um planejamento de todas as funções que você vai seguir. Eu, como estagiário, eu cheguei a passar quase 100% das funções aqui. O que eu não passei como estagiário, depois que eu formei eu tive a oportunidade de ser convidado a trabalhar nas outras funções que eu não tinha trabalhado ainda. A nível de chão de fábrica, técnico.” (Jovem, aluno do curso de Mecânica Geral do SENAI-MBB – Entrevistado 1)

O jovem entrevistado 4, cursa em outra instituição o técnico em mecânica, mas cumpre seu estágio na função de revisão elétrica e seu plano de rotatividade ainda sim se restringe a parte elétrica. O processo de desespecialização do trabalhador promovido pelo *toyotismo* é evidente na construção do plano de estágio desse jovem, que optou pela especialização na parte mecânica, área estudada também no curso do SENAI-MBB, mas que, no entanto não foi considerado nem pelo coordenador que elaborou o estágio e muito menos pela fábrica como possível área de trabalho do mesmo. O jovem, no entanto, busca essa especialização que é negada pelo trabalho, cogitando ingressar em outros cursos que o habilite ainda mais na parte elétrica.

Considerações finais

O toyotismo refunda as relações de produção e a relação capital/trabalho. Na medida em que a instaura novos pilares para consolidar a hegemonia do capital, assim o faz através de um processo de captura da subjetividade dos trabalhadores, moldando e direcionando não mais apenas a forma de agir, mas, sobretudo de pensar dos operários e consonância com a racionalização da produção. (ALVES, 2011)

“Procuramos ver o toyotismo como sendo principalmente uma nova articulação de dispositivos organizacionais da produção capitalista, com poderosa carga ideológica, cujo objetivo primordial é a captura da subjetividade do trabalho (o que diferencia, em termos qualitativos, do fordismo e do taylorismo). Ao utilizarmos o conceito de toyotismo procuramos representar um “modelo” que possui, de modo ineliminável, uma crosta ideológica necessária.” (ALVES, 2009, p. 52/ 53)

Para Alves (2009), o toyotismo tem significação real para além de avanços tecnológicos (dispositivos tecnológicos), que, em verdade, corresponde ao que denomina como “dispositivos organizacionais”, que concorre a construção de um “novo patamar de subsunção do trabalho assalariado pelo capital (algo que Ruy Fausto percebeu como sendo uma “subordinação formal-intelectual – ou espiritual – do trabalho ao capital).” (ALVES, 2009, p. 54) Esse sistema de produção é, para Alves, uma nova forma de dominação de classe que busca constituir esse novo nexos psicofísico ou captura da subjetividade desses trabalhadores.

A diferença fundamental entre o fordismo e o toyotismo está na no modo como o sistema se organiza em relação ao “espírito” do trabalhador. Se o primeiro buscava suprimir a dimensão intelectual do operário na execução de suas funções na linha de produção, delegando a ele ações repetitivas. Constituindo uma integração “mecânica”, ao tentar colocar o trabalhador como adereço das máquinas. Um operário que sempre pensou e, por isso, resistiu a ofensiva adestradora.

O toyotismo, ao contrário, potencializa o pensar do trabalhador, instrumentalizando-o em favor do capital ao buscar concretizar uma integração “orgânica”, que significa associar ação e pensamento na execução do trabalho. E reconstitui, de acordo com Alves, o trabalho coletivo, através das equipes de trabalho e trabalho em rede. Para isso, exige do trabalhador além de suas habilidades físicas, suas habilidades afetivo-comunicacionais. Essa integração entre trabalho e a administração objetiva-se, camuflar os antagonismos e contradições inerentes ao capital e dispersar as possibilidades de conflitos.

A formação profissional do SENAI-MBB pode ser considerada um mecanismo privilegiado para a “captura da subjetividade” dos trabalhadores. Mecanismo eficaz, ao mobilizar, no processo de formação dos jovens como sujeitos e trabalhadores, seu conhecimento, capacidade, atitude, valor e afetividade. Funcionalizado tais características para adequá-los a um tipo de trabalhador, requisitado pelo toyotismo, disciplinado, autodisciplinado, seja pró-ativo, cuja inteligência e iniciativa estejam voltadas para melhorar e resolver o processo de trabalho.

A formação corrobora, de forma eficaz, na perspectiva do capital, na constituição desse novo tipo trabalhador, ao mesmo tempo, destrutivo e negativo, no que se refere às condições de trabalho e vida dos operários. Fato que não impede a luta e resistência dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ALVES, G. A. P. . O espírito do toyotismo - reestruturação produtiva e 'captura' da subjetividade do trabalho no capitalismo global. *Confluências* (Niterói), v. 10, p. 97-120, 2009.

ALVES, G. A. P. ; MOREIRA, Jani ; PUZIOL, Jeinni . Educação Profissional e Ideologia das Competências: Elementos para uma Crítica da Nova Pedagogia Empresarial sob a Mundialização do Capital. *Educere et Educare* (Impresso), v. 4, p. 3-17, 2010.

ALVES, Giovanni (Org.) *La precarización Del trabajo em América Latina – Perspectivas del Capitalismo global*. Londrina: Práxis, Bauru: Canal 6, 2009.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

BATISTA, Roberto Leme. A panacéia das competências: uma problematização preliminar. In: BATISTA, R.L.; ALVES, G.; GONZALEZ, J. L. C. *Trabalho e educação: contradições do capitalismo global*. Londrina: Práxis, 2008.

DELUIZ, Neise; DONALDO, Bello de Souza; SANTANA, Marco Aurélio. *Trabalho e educação: centrais sindicais e reestruturação produtiva no Brasil*. Rio de Janeiro: Quarter: 1999.

BATISTA, Roberto Leme. A panacéia das competências: uma problematização preliminar. In: BATISTA, R.L.; ALVES, G.; GONZALEZ, J. L. C. *Trabalho e educação: contradições do capitalismo global*. Londrina: Práxis, 2008.

WEILL, Simone. *A condição operária e outros estudos sobre a opressão*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

TOMIZAKI, Kimi. *Socializar para o trabalho operário: o Senai-Mercedes-Benz Tempo Social* [online], v.20, n.1, São Paulo, 2008

INGNÁCIO, Paulo Ignácio de Souza. *Capitalismo, acumulação flexível e educação profissional no Brasil: polivalência ou politecnia?* Tese (Dourado em Educação), Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2009.