

Ademir Valdir dos Santos

GRANDEZA PELO TRABALHO:
FORMAÇÃO DE TRABALHADORES E CULTURA DO
TRABALHO EM JARAGUÁ DO SUL

Tese apresentada ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Educação.

Área de Concentração: Fundamentos da Educação

Orientadora: Profa. Ester Buffa

São Carlos, SP
2003

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária/UFSCar**

S237gp

Santos, Ademir Valdir dos.

Grandeza pelo trabalho: formação de trabalhadores e cultura do trabalho em Jaraguá do Sul / Ademir Valdir dos Santos. -- São Carlos : UFSCar, 2003.
273 p.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2003.

1. Formação profissional. 2. Pessoa - trabalho. 3. Trabalhadores. I. Título.

CDD: 371.122 (20^a)

**Dedico este TRABALHO aos meus pais,
Valdir Domingos dos Santos e
Anita (Lewerenz) dos Santos,
de quem recebi
contribuições imensuráveis
para minha formação como
ser humano.**

Agradecimentos

Há muito o que agradecer e muitos para quem agradecer...

Início agradecendo a meus familiares mais próximos e tantos outros parentes.

São também muitos os amigos e amigas a quem devo gratidão. Preciso, contudo, ressaltar a pessoa única que é Iria Tancon (e não conseguiria aqui arrolar tudo o que realizou em nome de nossa amizade!). Ao seu lado, no mesmo patamar de 'santidade', está Oscar Ricardo Lorenzi, cuja bondade e companheirismo são inigualáveis.

Da universidade, agradeço a todos da administração do Programa de Pós-Graduação em Educação, que ao longo desses anos sempre me atenderam com carinho.

A todos os educadores com quem convivi na UFSCar, reafirmo meu respeito e agradecimento. Especialmente a Paolo Nosella, Ester Buffa e Maria Alice Nassif de Mesquita.

Os companheiros da caminhada discente foram importantes: ninguém foi 'aluno', uma vez que todos possuem muita luz própria, e ajudaram a clarear meus caminhos.

Ao prof. Pião, da UNESP de Rio Claro, pelo apoio na metodologia.

À CAPES e ao CNPq, digo obrigado pelo auxílio financeiro.

Em Jaraguá do Sul, devo agradecimentos profundos às pessoas da administração da Malwee Malhas Ltda, que abriram as portas para que a investigação fosse realizada.

Também nesta 'cidade do trabalho' está o Centro Universitário de Jaraguá do Sul (UNERJ), cujo ambiente de trabalho e os tantos bons amigos que ali encontro me acolheram e acompanharam em muitos momentos.

E louvado seja Deus, que permite uma vida tão maravilhosa quanto a minha tem sido!

SUMÁRIO

	LISTA DE TABELAS	6
	LISTA DE FIGURAS	7
	RESUMO	8
	INTRODUÇÃO	9
1	METODOLOGIA DA PESQUISA	21
1.1	O questionário de atitudes dos trabalhadores	28
1.1.1	Construção do questionário de atitudes dos trabalhadores	29
1.1.2	Especificação das variáveis e preparação dos itens	31
2.1.3	O pré-teste e a avaliação do questionário-piloto	41
2.1.3.1	Análises estatísticas das escalas de atitudes dos trabalhadores	44
2.1.4	Descrição da amostra de respondentes do questionário-piloto	53
2.1.5	O questionário final e sua aplicação	67
2.1.5.1	Descrição da amostra de respondentes do questionário-final	70
2.2	Atitudes e medida de atitudes	74
2.2.1	Atitudes	74
2.2.2	Medida de atitudes	79
3	A CONDIÇÃO DOS TRABALHADORES EM JARAGUÁ DO SUL: ALGUNS ELEMENTOS DA REALIDADE	83
3.1	As instituições sociais e os trabalhadores em Jaraguá do Sul: que ambiente formativo?	83
3.1.1	A família	87

3.1.2	A escola	101
3.1.3	A religião	115
3.1.4	A experiência de trabalho e a indústria têxtil	134
3.1.4.1	A experiência de trabalho	135
3.1.4.2	A indústria têxtil no Brasil e em Santa Catarina	141
3.1.4.3	Jaraguá do Sul: que lugar é este?	155
3.1.4.4	A indústria têxtil Malwee S.A., uma empresa emblemática?	167
4	O TRABALHO, A CULTURA E A FORMAÇÃO: CONCEITOS EM DISCUSSÃO	181
4.1	O trabalho	182
4.2	A cultura e as culturas do trabalho	190
4.3	A formação humana	198
5	FIOS DE ALGODÃO, FIOS DA VIDA: TECENDO A FORMAÇÃO DOS SUJEITOS E A CULTURA DO TRABALHO	204
5.1	A ótica dos trabalhadores	204
5.1.1	A influência da família e da escola na formação dos trabalhadores	204
5.1.2	A influência da religião na formação dos trabalhadores	216
5.1.3	A influência da experiência de trabalho na formação dos trabalhadores	225
5.2	A ótica dos pesquisadores	231
6	TECENDO A FORMAÇÃO DOS SUJEITOS E A CULTURA DO TRABALHO...	234
	REFERÊNCIAS	236
	ANEXOS	253

LISTA DE TABELAS

1	Correlação entre os itens da escala de medida da influência da família na formação dos trabalhadores	48
2	Correlação entre os itens da escala de media da influência da escola na formação dos trabalhadores	49
3	Correlação entre os itens da escala de medida da influência da experiência de trabalho na formação dos trabalhadores	50
4	Correlação entre os itens da escala de medida da influência da religião na formação dos trabalhadores	51
5	<i>Identikit</i> dos trabalhadores respondentes do questionário-piloto	54
6	Situação social dos trabalhadores respondentes do pré-teste	56
7	Profissão dos ascendentes dos trabalhadores respondentes do pré-teste	58
8	Escolaridade dos trabalhadores respondentes do questionário-piloto	60
9	Conteúdos do trabalho dos respondentes do questionário-piloto	62
10	Qualificação segundo os trabalhadores respondentes do questionário-piloto	65
11	<i>Identikit</i> dos trabalhadores respondentes do questionário final	70
12	Caracterização dos trabalhadores respondentes do questionário final	72
13	Relação entre escola e formação dos trabalhadores respondentes do questionário final	112
14	Distribuição por setor dos trabalhadores respondentes	172
15	Atitudes formadas pela família e escola	205
16	Atitudes formadas pela religião	217
17	Atitudes formadas pela experiência de trabalho	226

LISTA DE FIGURAS

1	Costureira no setor de confecção	174
2	Costureiras no setor de confecção	176
3	Trabalhador e máquina de estampar rotativa de 16 cores	177
4	Trabalhadores do laboratório de estamparia	178
5	Trabalhador da sala de tingimento	179
6	Trabalhador no setor de controle de qualidade	180

RESUMO

Diante das contemporâneas modificações do mundo do trabalho, a comunidade científica tem se dedicado ao estudo de características econômicas, políticas, sociais e culturais relacionadas à contínua mudança nas relações sociais de produção. O estudo dos processos de formação dos trabalhadores nesse panorama configura a problemática abordada nesta tese. Especificamente, se pretende conhecer qual a influência da família, da escola, da religião e da experiência de trabalho na trajetória formativa dos sujeitos. Para atingir os objetivos propostos, admite-se como critério determinante da opção metodológica que os instrumentos utilizados na investigação devem permitir aos trabalhadores envolvidos na pesquisa a expressão de suas óticas particulares sobre os próprios processos de formação. Foi elaborado um questionário contendo questões que identificam aspectos do perfil sociográfico dos respondentes e um conjunto de quatro escalas de medidas de atitudes que os respondentes associam às influências institucionais recebidas. As conclusões obtidas apontam a maior importância atribuída pelos trabalhadores às habilidades de origem ético-moral do que àquelas empírico-científicas, o que serve para a defesa do argumento de que as ações da família, da escola, da religião e da experiência de trabalho interferem tanto nos processos de formação dos trabalhadores como na elaboração e manutenção de uma cultura do trabalho local. Comparada a ótica dos trabalhadores com aquela dos pesquisadores, se podem localizar convergências e divergências quanto à natureza das aprendizagens que o ser humano constrói a partir das ações institucionalizadas e às habilidades requisitadas dos trabalhadores em função dos conteúdos de seu trabalho.

INTRODUÇÃO

O brasão do município de Jaraguá do Sul, engastado sobre o fundo branco, vermelho e verde do pano de nossa bandeira, apresenta um conjunto de seis partes. Uma coroa mural de cinco torres representa a grandeza da cidade; a cruz que divide o escudo lembra a fé cristã; o primeiro quarto evoca o vale fértil cercado por morros e cortado por rios, encimado por uma estrela representando a sede do município; o segundo quarto mostra um colono com a enxada no ombro, para lembrar o trabalho e a riqueza agrícola (cana-de-açúcar, milho e arroz); o seguinte representa o parque industrial; por fim, o último quarto homenageia os colonizadores, contendo um leão extraído do brasão da Bélgica, onde nasceu o fundador, e uma águia, extraída das armas da Prússia, recordando os colonizadores europeus que aqui se instalaram. Exatamente no meio do escudo, escrita sobre a cruz que o divide, está a expressão “GRANDEZA PELO TRABALHO”.

Tanto quanto a bandeira, o hino de Jaraguá do Sul faz referências à prosperidade advinda do trabalho:

“Vibra um povo querendo progresso
Crescimento, trabalho e sucesso.
[...] Da indústria a todo vapor,
Brotam rios de riqueza a sorrir
Para o dia de amanhã que surgir.”

As constantes e indefectíveis referências ao trabalho fazem parte da tradição local e fornecem um primeiro motivo para que se reflita sobre a sua importância na vida de todos. E se perguntássemos a homens e mulheres que trabalham na indústria jaraguense sobre o modo como ocorreu o processo de sua formação como trabalhadores? Que contribuições sociais apontariam como influentes na sua trajetória formativa? E quais elementos formadores atribuiriam a cada uma das instituições sociais intervenientes nessa formação? O conhecimento construído com base nas respostas oferecidas por esses trabalhadores revelaria semelhanças com os referenciais teóricos de análise produzidos essencialmente a partir da ótica analítica metódica, sistemática e rigorosa de pesquisadores da questão da formação humana em sua relação com o trabalho?

Inúmeros são os estudos que têm como objeto a categoria trabalho. Diante das transformações verificadas na atividade produtiva laboral, a polêmica sobre o papel do trabalho na vida humana está em evidência. O pesquisador italiano ACCORNERO, em sua obra *“Era o século do trabalho: como era e como muda o grande protagonista dos novecentos”*¹, assim exprime:

O século XX será recordado como o século do Trabalho. E dos trabalhadores. Um século potente e sisudo, rico e dramático; um século penetrado pelo bem-estar e tocado pela angústia, dilacerado até ontem entre o ter e o ser, e hoje entre o ser e o aparecer. Um século de promoção social e de liberação do desejo, de selvageria material e de anomia espiritual, de refinamentos para cães e gatos e de extermínio para homens e mulheres; de desperdícios enormes e de tecnologias sofisticadas. [...] Um século que saturou, mas também abreviou o tempo de trabalho e as vidas laborativas (ACCORNERO, 2000, p.9).

¹ No original italiano “Era il secolo del lavoro: come era e come cambia il grande protagonista del ‘900””. As traduções efetuadas são de minha responsabilidade.

Este período foi, como nunca se viu, o panorama de inúmeras mudanças que atingiram os mais diversos planos da organização da vida humana sobre o planeta.

Principalmente no âmbito social, profundas transformações são sua característica:

Dada a intensa e generalizada transnacionalização das atividades econômicas, políticas e culturais, isto é, sociais em sentido amplo, modificam-se as formas de sociabilidade e os jogos das forças sociais; os territórios e as fronteiras adquirem outros significados; as condições de soberania nacional estão ameaçadas e as possibilidades de construção de hegemonias alternativas tornam-se não só diferentes, mas também difíceis; a mídia impressa e eletrônica adquire importância excepcional na política e na cultura em geral, desde a informação até o entretenimento, desde a educação à religião, desde as questões étnicas e de gênero às ecológicas. De par em par com a dinamização das forças produtivas, em escala mundial, modificam-se instituições e valores, práticas e ideais. Ocorrem modificações importantes no tecido da sociedade, compreendendo as condições de vida e trabalho, produção e reprodução: no campo e na cidade, agricultura e indústria, escola e família, igreja e partido. Há formas de sociabilidade e jogos de forças sociais que envelhecem ou fenecem, ao mesmo tempo, outras aparecem, predominam, generalizam-se. A dinâmica das atividades econômicas, políticas e culturais ou sociais, em sentido amplo, adquire ritmos e versatilidade excepcionais, dada a intensa e generalizada incorporação de tecnologias eletrônicas. Aos poucos, ou de repente, as coisas, as gentes e as idéias revelam-se migrantes, volantes, desterritorializadas, ubíquas (IANNI, 2002, p.29).

Perguntar sobre quais as dimensões específicas que a problemática acima esboçada assumem no contexto da realidade política, econômica, sócio-cultural e educacional do Brasil e, sobretudo, interrogar sobre como o trabalho humano se configura no seu âmbito, estabelece a possibilidade de inúmeras formas de buscar respostas. De modo que se pode afirmar que

O trabalho humano tem sido focalizado de vários pontos de vista. Tal como ocorre com outros objetos de estudo e pesquisa, essa abordagem variada traz inúmeras contribuições, mas suscita, por outro lado, diversos problemas. O mais sério destes é o da produção de conhecimentos específicos, segundo as diferentes áreas de estudo, conduzindo à apreensão segmentada do objeto sob investigação. É claro que um problema dessa natureza pode ser minimizado, e mesmo superado, se forem adotados princípios teóricos e procedimentos metodológicos que se proponham a obter uma visão de totalidade sobre o objeto. No interior das diversas ciências que têm se debruçado sobre a temática do trabalho, nem sempre isso ocorre, o que não significa dizer que os estudos produzidos pelas mesmas sejam, como um todo, despidos de sentido ou irrelevantes (FERRETTI et al., 1994, p.7).

Há, indubitavelmente, uma constelação de problemas de pesquisa se configurando quando se elege estudar aspectos relacionados à complexidade atual do mundo do

trabalho. Neste panorama, os estudos sobre a formação de trabalhadores constituem um campo relevante para abordagem. Muito se tem falado dela, mas talvez pouco se tenha possibilitado que os próprios indivíduos digam o que pensam sobre o seu processo de formação como seres *do e para o trabalho*.

As análises feitas sobre as características dos processos formativos têm sido embasadas, essencialmente, na ótica dos pesquisadores e em suas categorias e critérios. De certa forma, o sujeito trabalhador não têm sido ouvido a respeito daquilo que ele próprio construiu e vive, bem como sobre as suas peculiares formas de interpretar a realidade do mundo do trabalho em que se encontra.

Esta tese reúne meus esforços e possibilidades de lidar com o problema dos processos de formação de trabalhadores e de uma cultura do trabalho em Jaraguá do Sul, Santa Catarina. A investigação realizada, gerada e nutrida no ambiente acadêmico, inicialmente se apóia nas posições de autores clássicos e atuais. Mas a seguir, busca caracterizar a realidade apresentada pelos trabalhadores envolvidos na investigação, privilegiando sua ótica sobre a formação própria.

Falar de formação configura um panorama complexo. A definição das categorias, o elenco de sujeitos e instituições envolvidos – tudo isto requisita diligência na atividade de pesquisa. Entre nós, quando se fala de formação de trabalhadores, normalmente são associadas ao processo as iniciativas institucionais de educação escolar formal, incluídos o ensino básico, o profissional (compreendendo as formas de educação especial que têm o mesmo objetivo) e o superior, tendo como

corolário questões pertinentes como a gestão da escola, as reformas educacionais e outras propostas diversas. No interno das iniciativas intelectuais e acadêmicas, como no grupo de trabalho “Trabalho e Educação” da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPEd), por exemplo, atende-se à existência de um amplo objetivo, apoiado na “...necessidade de desenvolver o corpo teórico da área, através de um concentrado esforço de reflexão sobre os fundamentos teórico-metodológicos da relação entre trabalho e educação, ...” (KUENZER, citada por TREIN; CIAVATTA, 2002, p.1).

Nas discussões geradas e nutridas neste fórum identifiquei consonâncias e contradições, as quais vinculo às minhas preocupações e objetivos nesta investigação. Trata-se, principalmente, da necessidade da “incorporação do olhar dos próprios trabalhadores” e da “dificuldade nossa de sintetizar para buscar projetos de formação de trabalhadores a partir da perspectiva do trabalho...” admitindo quanto às iniciativas formativas, “o que o trabalhador pode propor de diferente na sua formação” (MACHADO, informação verbal, 2002).

Se, no contexto acadêmico brasileiro, quando falamos de formação do trabalhador nos referimos principalmente às diversas iniciativas da escola formal, em outros ambientes de estudo, como na Itália, diferentemente do que aqui se observa, a formação de trabalhadores alude aos diversos processos formativos aos quais se pode submeter os sujeitos já incluídos no mercado de trabalho - elementos ativos do mundo da produção, munidos de alguma experiência - e que já passaram por uma formação escolar ou profissional iniciais.

Trago esses aspectos para melhor situar a minha abordagem. Trato da formação de trabalhadores como um percurso amplo e contínuo, considerando que nos processos formativos influem, principalmente, a família, a escola, a religião e a experiência de trabalho. Estas são as instituições contributivas que escolhi abordar, sendo que sua ação é explicitada através de diversos itens, determinantes das variáveis.

Tenho o escopo de discutir o processo de formação de trabalhadores considerando sua própria ótica, mas também me utilizo dessa estratégia metodológica para identificar fatores que elaboraram, historicamente, uma cultura do trabalho característica. A análise incide sobre uma realidade retratada com base em critérios políticos, sócio-históricos e culturais particulares, buscando o tratamento de dimensões específicas. Neste enfoque, o trabalho humano é entendido como criador de homens e de cultura.

Em nosso país encontramos uma diversidade de experiências históricas particulares. O Sul brasileiro têm abrigado diversas delas, sendo que, para muitas das que identificamos traços marcantes ainda hoje, as origens se localizam na imigração ocorrida a partir do século XIX.

A região de Jaraguá do Sul, eleita para a elaboração de minha investigação, é um pólo geográfico situado no nordeste do Estado de Santa Catarina. Aponto como seus elementos distintivos os processos políticos, econômico-produtivos e sócio-

culturais passados e presentes, constituintes do quadro no qual se constróem as relações dos trabalhadores com a família, a escola, a religião e a experiência de trabalho. Neste âmbito, delimito o conjunto de variáveis que julgo possuírem impacto determinante tanto na formação de homens e mulheres trabalhadores como na estruturação do meio cultural em que vivem, em que o trabalho humano é elemento essencial.

A criação de indústrias nas comunidades de imigrantes no Sul do Brasil tem sua história própria. Dentre os diversos setores que emergiram, o têxtil conseguiu êxito desde os primórdios, sendo sua origem e desenvolvimento em Santa Catarina intimamente relacionados à imigração alemã ocorrida a partir do século XIX.

Justamente por essa natureza, defini como objeto de investigação os trabalhadores de uma emblemática empresa sediada em Jaraguá do Sul, com destaque na produção têxtil nacional: a Malwee Malhas S.A. Busco urdir uma teia, elaborando um tecido que une, no processo de constituição de uma cultura do trabalho local, fios que relacionam a cidade, a empresa, a família, a escola, a religião luterana e a experiência de trabalho dos indivíduos.

A problematização estabelecida e as hipóteses a ela atreladas podem ser definidas através de algumas afirmações e interrogações correlacionadas. Inicialmente, se supõe a existência de uma cultura que determina especificidades nessa região.

Assim, no município catarinense de Jaraguá do Sul, a imigração alemã influenciou um modelo de desenvolvimento político-econômico, social e cultural particular, representado por uma relação individual e coletiva com o trabalho. Então, é possível verificar um caráter diferenciador, determinante de uma vinculação entre as instituições de educação informal e formal e o mundo do trabalho. Em regiões de imigração alemã como essa, há uma relação cultural entre os homens e o meio, historicamente construída, que desde a sua gênese imbrica, de forma original, processos formativos institucionais e o trabalho.

A formação a que me refiro se expressa em duas vertentes: uma informal ao encargo da família e outra, formal, de responsabilidade da escola de nível básico, de instituições religiosas e da indústria como local da experiência de trabalho. Levanto diversos questionamentos: o quanto a formação recebida pelos indivíduos durante sua vida, desde a família, passando pela instituição escolar, religiosa e pela própria empresa, poderiam configurar uma imersão num esquema ideológico que inculca e exalta uma ideologia do trabalho, influenciando os trabalhadores de modo a elaborar uma cultura do trabalho local? Como identificar os elementos formativos valendo-se das respostas fornecidas pelos próprios trabalhadores?

Perguntas mais específicas estão presentes. De acordo com os trabalhadores, como a família e a escola influem na formação dos sujeitos laborais? Quando se privilegia a abordagem das relações entre trabalho e educação, de que modo a formação escolar dos indivíduos efetivamente se vincula a sua vida de labor? Qual

seria a contribuição da escola no contexto e que relações estabelece com a formação e utilização da mão-de-obra no processo histórico de industrialização local? Quais as influências da educação escolar para a instauração de uma cultura do trabalho?

No plano religioso, a presença histórica do protestantismo na região teria imprimido aspectos éticos peculiares em relação ao trabalho, influentes na formação dos trabalhadores?

Por fim, de que modo a experiência de trabalho na indústria têm contribuído no processo formativo de trabalhadores homens e mulheres, segundo esses mesmos sujeitos? Qual a natureza das relações que a indústria e a sociedade estabelecem de modo a configurar uma cultura do trabalho?

A comunidade de investigação tem apresentado inúmeros argumentos e teorias sobre o que foi, por hipóteses, anteriormente afirmado e questionado. A proposta desta investigação parte do pressuposto de que a incorporação do olhar dos próprios trabalhadores à ótica dos pesquisadores ajude a dar conta da complexidade da problemática. O que os trabalhadores apresentam sob sua perspectiva de sujeitos atuantes no trabalho e como indivíduos que pensam sua própria formação difere substancialmente do que concluem as investigações científico-acadêmicas? As atitudes que identificam, segundo os trabalhadores, as influências da família, da escola, da religião e da experiência de trabalho na sua

formação para o mundo do trabalho, constituem um elenco semelhante àquele apontado pela pesquisa?

Para a discussão sobre os patamares de formação dos trabalhadores, que contribuições advindas dos próprios trabalhadores podem ser consideradas? A busca de projetos de formação de trabalhadores a partir da perspectiva do trabalho pode ser facilitada com a incorporação do olhar do próprio sujeito trabalhador?

Esta tese privilegia o saber do próprio trabalhador, tentando aprender tomando-se por base sua própria ótica – traduzida nas medidas de atitudes expressas em relação às influências oriundas da família, da escola, da religião e de sua experiência de trabalho. O saber do trabalhador constitui o ponto de partida para uma análise do seu processo de formação, assim como permite identificar os sentidos que dá ao trabalho e sua relação com a cultura do trabalho local, caracterizada através das relações sociais de produção em que se situa. Nesse sentido, se cria a possibilidade de falar de um “fazer-se” do trabalhador (THOMPSON, 1987, p.9), ou seja, que os trabalhadores são formados e se formam.

A perspectiva de como atuam os processos educativos formais e informais a partir da nova orientação que o trabalho assume contemporaneamente também é abordada. A tese, através da interlocução direta que busca com os trabalhadores busca apontar alternativas para o impasse teórico sobre a própria produção de

conhecimento nesta área, de certo modo configurada num campus muito específico (TREIN; CIAVATTA, 2002).

Por exemplo, quando falamos em educação básica, estamos falando da mesma coisa que falam os trabalhadores quando a ela fazem referência? E quais são, de acordo com os trabalhadores, os conteúdos desta educação dada através da escola que efetivamente são utilizados no trabalho? Na busca de respostas, busco verificar a atitude dos trabalhadores diante daquilo que a escola teria trazido como componente no seu processo de formação.

Essa procura de informações com uma grande quantidade de respondentes que estão no chão-de-fábrica pode significar, portanto, uma ampliação. Significou a busca de suas vozes, considerando que ali se podem encontrar outras e novas respostas. O que se pretende é abordar a história da formação dos trabalhadores sob sua própria visão. Na peculiar realidade do trabalho no município catarinense de Jaraguá do Sul, os fios de algodão entremeiam-se na tecelagem dos tecidos da vida.

Começamos com a abordagem, no capítulo 1, das questões teórico-metodológicas que subsidiaram esta investigação. A opção pela elaboração de um instrumento metodológico específico, que é o questionário de atitudes dos trabalhadores, me leva a tratar imediatamente da sua elaboração e aplicação para identificação de variáveis vinculadas ao processo e formação dos trabalhadores. Além de questões que objetivam uma identificação dos trabalhadores, incorpora quatro escalas de

medida de atitudes relacionadas às influências da família, da escola, da religião e da experiência de trabalho. A seguir, apresento uma abordagem do conceito de atitudes e de sua medida.

O capítulo 2 aborda a condição dos trabalhadores na cidade de Jaraguá do Sul, focalizando as instituições sociais eleitas: a família, a escola, a religião e a empresa como local da experiência de trabalho. Traz, ainda, uma descrição da indústria têxtil no Brasil e em Santa Catarina, assim como aspectos do município de Jaraguá do Sul e da indústria têxtil Malwee S.A., a qual estavam vinculados os trabalhadores componentes da população pesquisada.

No capítulo 3 são apresentados elementos para discussão dos conceitos de trabalho, cultura e formação. São tratados em suas particularidades, buscando elementos que possibilitam caracterizá-los quanto a sua ação formadora.

O capítulo 4 apresenta as análises e interpretações realizadas. Discutem-se os processos de formação do trabalhador e da cultura do trabalho à luz das referências consideradas e, principalmente, do quadro de habilidades construído pelos próprios trabalhadores.

O quinto capítulo apresenta algumas reflexões sobre as possibilidades e limites desta tese.

1 METODOLOGIA DA PESQUISA

No primeiro volume do clássico “Tratado de Sociologia do Trabalho”, Pierre Naville apresenta uma análise dos métodos usados para o estudo do trabalho, argumentando sobre a necessidade do emprego de métodos especiais de investigação “quando aplicados aos múltiplos domínios dependentes do trabalho”, porque “não é tão fácil como se imagina freqüentemente isolar os fenômenos do trabalho dos inúmeros outros aspectos da vida social que eles determinam ao menos parcialmente, ou cujos efeitos experimentam” (NAVILLE, 1973, p.46). Outro organizador da obra, Georges Friedmann inicia escrevendo que “se tudo o que se refere ao trabalho exige um estudo tão atento, é porque ele merece ser considerado como traço específico da espécie humana” (FRIEDMANN, 1973, p.19).

Se a Sociologia do Trabalho e a Sociologia Industrial “referem-se ao estudo sistemático das relações e à interação entre indivíduos e grupos relacionados com a função econômica da produção e distribuição de bens e serviços necessários à sociedade” (LAKATOS & MARCONI, 1999, p.31), entendo que o emprego de seus métodos científicos é um ponto de partida para atingir os objetivos desta pesquisa.

Força é admitir que, se não se socorre, na maioria dos casos, de métodos de investigação que lhe são próprios, a Sociologia do trabalho vê-se obrigada, em muitas ocasiões, a elaborar técnicas de estudos e, às vezes, princípios que só dela dependem. Poderíamos dizer que essas ocasiões se apresentam sobretudo em dois casos: quando os fenômenos do trabalho são apreendidos sob o seu aspecto mais imediato, presente e diretamente percebido; e quando são abrangidos na maior generalidade possível. Para mais nos aproximarmos da realidade, diríamos que a Sociologia do trabalho antes requer *combinações* de métodos particulares do que métodos específicos, e nisso se assemelha à

Sociologia geral. Cada processo particular parece, não raro, inadequado ao *conjunto* estudado e inúmeras contestações têm por origem o emprego da combinação de métodos, mais do que o seu emprego individual ou os resultados alcançados (NAVILLE, 1973, p.48-9).

Pretendo investigar a formação do trabalhador e de uma cultura do trabalho com base numa análise de carácter descritivo aliado a outro, explicativo (COSTA, M.A.F. & COSTA, M.F.B., 2001, p.62). A delimitação e formulação do problema fizeram com que fosse necessário, nas diversas fases da investigação, atender a pressupostos e aplicar técnicas próprias da pesquisa experimental e da pesquisa qualitativa (CHIZZOTTI, 1991):

a pesquisa quantitativa não deve ser oposta à pesquisa qualitativa, mas ambas devem sinergicamente convergir na complementaridade mútua, sem confinar os processos e questões metodológicas a limites que atribuam os métodos quantitativos exclusivamente ao positivismo ou os métodos qualitativos ao pensamento interpretativo (fenomenologia, dialética, hermenêutica etc). [...] é necessário superar as oposições que subsistem nas pesquisas em ciências humanas e sociais, e apontam que se pode fazer uma análise qualitativa de dados estritamente quantitativos ou que o material recolhido com técnicas qualitativas podem ser analisados com métodos quantitativos (CHIZZOTTI, 1991, p.34)

O processo de investigação incluiu, portanto, diversos procedimentos metodológicos. A base inicial foi a construção de um referencial teórico, através de pesquisa bibliográfica, realizado com maior ênfase nos dois primeiros anos desta investigação, mas que veio sendo constantemente acrescentado e atualizado durante o período seguinte.

A revisão de literatura foi efetuada de acordo com a natureza da abordagem e considerando as possibilidades de relações entre as diversas categorias em estudo. Trata dos conceitos envolvidos na investigação e está centrada no tema do trabalho humano e nos construtos a ele relacionados: formação de trabalhadores e

cultura. Outra parte é dedicada ao estudo de atitudes e de sua medida. Além disso, a investigação bibliográfica inclui uma abordagem das instituições sociais tratadas, no caso a família, a escola, religião e a empresa enquanto local da experiência de trabalho. Nesta parte incluo algumas contribuições da Etnologia (Antropologia social e cultural nos países de língua inglesa):

Enriquecido por complementos etnográficos tomados de empréstimo ao contexto cultural, o conhecimento da ferramenta ou da máquina, dos processos de fabricação, ajuda a compreender a necessidade que determina as formas de trabalho e, em certos casos, a sua diversidade. Reciprocamente, não se concebe a técnica sem uma dimensão social, e isso desde os seus primeiros passos.[...] Acrescentemos que o instrumento, o processo, não encontram a sua *realização* fora de certas condições sociais, que lhes permitem passar da concepção teórica à aplicação prática. [...] as dimensões sociais da técnica são também dimensões temporais, históricas (FRIEDMANN, 1973, p.81)

A compreensão dos fenômenos ligados à formação dos trabalhadores e de uma cultura do trabalho recebe contribuições fundamentais dessa ciência:

Habitado aos valores, conceitos, problemas, que caracterizam os seus estudos nas sociedades modernas, todas mais ou menos industrializadas, o sociólogo do trabalho pode receber do etnólogo úteis sugestões e quadros de referência pelas informações que este lhe traz sobre as atividades de trabalho dos grupos humanos que estuda: sugestões que enriquecem os conceitos elaborados pelo sociólogo do trabalho e lhes emprestam nova compreensão (FRIEDMANN, 1973,p.96)

Selecionei, ainda, referências quanto aos aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais da região pesquisada e da empresa em que se situa a população envolvida na pesquisa. Aqui a História aparece como parceira da abordagem sociológica:

Até quando ignora essa tipologia e não situa conscientemente a sua pesquisa em relação a ela, o sociólogo do trabalho descobre sem cessar, nos fatos e problemas que ele traz, a compenetração do presente e do passado. Os métodos e a divisão das operações industriais, a estrutura hierárquica da organização, a formação profissional, de acordo com os setores, as fábricas, até as oficinas e os postos, têm idades diferentes. [...]De maneira semelhante, a observação mostra que as reações e atitudes no trabalho dos operários ou empregados dependem, em grandíssima parte, de condições culturais, políticas, sindicais, profissionais, que explicam, conforme os países, as regiões, os ramos de atividade, diferenças que uma seção transversal da atualidade, uma “fotografia

sociológica do presente ” (Braudel, 1958 b, p.737) seria, por centro, incapaz de justificar (FRIEDMANN, 1973,p.85).

O instrumento metodológico fundamental para esta pesquisa foi o questionário de medida de atitudes dos trabalhadores construído pelo investigador. Esta minha opção foi amparada duplamente: pelos relatos teóricos de utilização de ferramentas da Psicologia social por sociólogos e por ter participado como assistente de pesquisa de uma investigação de doutorado que fez uso de medidas.² Quanto ao primeiro motor que me levou à opção por método nato no campo da Psicologia social, cito PAGÈS (1973, p.125), para quem “é evidente que a Sociologia se serve da Psicologia Social ou com ela comparte alguns métodos. São, principalmente, os métodos de observação, avaliação ou medida”. NAVILLE (1973, p.56-65) discute os enfoques, técnicas e métodos em Sociologia do trabalho, inicialmente, para em seguida sustentar a possibilidade do uso de medida, ordem e conceitos na pesquisa sociológica do trabalho: “tudo o que se refere ao trabalho deve poder ser medido, ressaltando-se o que convém denominar medida”. Segundo ele, a concepção de medida que defende afasta-se de uma metrologia estreita:

A medida será, no sentido geral, o estabelecimento de um sistema formal ou abstrato de elementos com certas propriedades operatórias. Essas propriedades só podem ser definidas depois de se atribuírem aos elementos e às operações certos valores em função de certas regras. Tal sistema de medidas pode ser elaborado a partir das propriedades e relações observáveis em objetos ou acontecimentos do mundo real. Mas, para ser rigoroso, é preciso que ele se torne, quase sempre, formal e abstrato. Será até possível manipulá-lo em sua forma abstrata para extrair dele propriedades novas, não diretamente determináveis. Ocioso será dizer que tais princípios são válidos para todos os domínios da Sociologia e para quase todas as ciências. Urge, porém, sublinhar que a Sociologia do trabalho está particularmente sujeita a eles por ser o domínio, por excelência, da ordem e da estrutura: *as operações materiais da produção e do trabalho*

² Refiro-me ao processo de investigação relativo à tese de TANCON (2001), defendida junto à Universidade Pontificia Salesiana de Roma, intitulada “Atitudes dos jovens brasileiros diante do trabalho e a relação de tais atitudes com a maturação profissional”.

prestam-se excepcionalmente bem à medida, visto que se conformam – em virtude de um isomorfismo cuja origem não discutiremos aqui – com estruturas de ordem imperativas (NAVILLE, 1973, p.62).

Mas a utilização de medidas tem um grande alcance:

Não é por acaso que a produção e o trabalho são as funções sociais em que encontram o seu emprego mais fecundo as concepções lógico-matemáticas mais modernas da medida e da classificação. Pela mesma razão existe, nesse domínio, uma correspondência mais estreita do que em qualquer outra parte entre o comportamento dos homens (traduzido ou não por opiniões e juízos definidos) e a estrutura dos sistemas materiais que os determinam; e isso explica, em grande parte, que as opiniões em matéria de trabalho se reduzam a atitudes mais nítidas, mais enraizadas, mais convencidas e mais responsáveis do que em outras matérias (NAVILLE, 1973, p.62).

Ou seja, é possível interpretar as funções sociais com o uso de medidas, embora existam aqueles que objetem contra essa concepção (NAVILLE, 1973, p.63).

Reforça esse aspecto PAGÈS (1973, p.125-6):

Mas, ainda que os fatos sociais, como já se disse com alguma leviandade, não sejam coisas, isto é, não apresentem *diretamente* aspectos espaço-temporais mensuráveis ou elementos numeráveis, uma das tarefas essenciais das Ciências humanas, em relação a muitos dentre eles, consiste em ajustar-lhes uma métrica, mesmo que seja apenas uma ordem ou uma quase métrica de estrutura insólita. Nesse sentido se desenvolvem, de trinta anos a esta parte, as técnicas de escalas de medida. Tais escalas se formaram, primeiro, nas vizinhanças da psicometria, embora com relativa liberdade no que concerne às suas tradições específicas, isto é, aos testes. Mas, se Thurstone desenvolveu, no quadro psicométrico, a análise fatorial, as suas preocupações relativas ao estabelecimento de escalas de atitude (escalas de intervalos aparentemente iguais, comparações por pares) permaneceram relativamente alheias aos seus trabalhos sobre os testes. Não foi por obra do acaso que nasceu, em Psicologia social e, mais particularmente, a propósito das atitudes e opiniões, esse esboço de uma métrica aproximada, que os sociólogos se esforçam cada vez mais por usar. Isso ocorre, sem dúvida, porque o critério dos métodos de medida dificilmente se separa dos objetos de medida. Na proporção em que os sociólogos quiseram contar e medir, no mundo humano, outra coisa além das “coisas” comuns, na proporção em que quiseram integrar os comportamentos, foram, evidentemente, levados a interessar-se pelos esforços matemáticos apropriados.

Conforme NAVILLE (1973, p.68-9), é necessário diferenciar uma medida elementar de uma medida social. A princípio, todo registro ou questionário supõe medidas elementares, que suportarão a construção de medida de ordem mais elevada. Por exemplo, uma medida de tempo de trabalho (cronométrica, legal, efetiva, ou outra) não detém propriedade sociológica particular, e pode ser incluída tanto num estudo psicológico quanto numa avaliação econômica. Uma

medida social também não é um agregado de medidas elementares, porque “as medidas parciais ou de minúcia recorrem a unidades ou intervalos que lhes são próprios e o seu agregado, sob esse aspecto, é amiúde inconsistente”. As medidas sociais comportam homogeneidade própria, tendo valor funcional à medida que “lograrem ser enunciadas em forma que transcenda os recenseamentos da Aritmética ou da Estatística”. A dificuldade metodológica “reside na passagem de uma ordem de medidas a uma ordem mais elevada”, na busca de atingir o nível sociológico, que

só pode ser atingido quando se combinam formalmente os diferentes elementos de modo que se compreendam as regras que presidem às suas transformações mútuas. A atitude mais coerente nesse sentido consiste, então, em isolar certas variáveis e torná-las (arbitrariamente) independentes, para estudar as variações das outras (NAVILLE, 1973, p.64).

No caso do questionário construído para este estudo, o que se pretendeu foi a elaboração de um instrumento que aceitasse as respostas dos trabalhadores de uma empresa têxtil sobre os processos de sua própria formação e a influência institucional da família, da escola, da religião e da experiência de trabalho. As escalas de medida de atitudes que estão no questionário possibilitam o estabelecimento de relações para além de uma abordagem meramente funcional.

A partir do momento em que ultrapassamos as descrições e medidas diretas, procurando saber como ela permitem revelar a interdependência dos fatores, submetemos a análise a certas formas (em geral relações hierarquizadas) que só têm existência abstrata. No domínio do trabalho, essa necessidade parece, à primeira vista, incompatível com a preocupação de não perder de vista a existência de seres humanos concretos, de grupos de pessoas, sustentáculo de toda atividade de trabalho. Entretanto, esses seres e esses grupos estão empenhados numa trama de relações cada vez mais difíceis de explicar e, não raro, de escrever, sem recorrer a uma linguagem simbólica especial. Pode-se até dizer que a Sociologia, por excelência, é o domínio das relações (NAVILLE, 1973, p.74).

Tenho clareza de que não se pode apreender um fenômeno social no seu todo. Uma rigorosa interrogação sobre o tipo de pesquisa realizado suscita sempre novas estratégias:

A metodologia seria, destarte, ainda mais específica quando tratasse de uma experiência imediata, dependente da percepção direta. Nesse domínio, as considerações que têm por objeto conjuntos, funções ou estruturas, seriam, então, tachadas de arbitrárias, esquemáticas, ou pareceriam afastar-se perigosamente dos dados humanos sensíveis. Não é fácil, por certo, fazer a triagem de métodos aceitáveis, se nos reportarmos às regras formais que implicam este ou aquele dentre eles. A impressão subjetiva do objeto da pesquisa (por exemplo, de um trabalhador em ação) é freqüentemente corrigida pela rigorosa determinação objetiva dos gestos ou palavras por ele empregadas e das modificações registradas em seu organismo. Mas o contrário também ser verifica: a opinião do objeto da pesquisa corrigirá eficazmente as relações de parâmetros registrados experimentalmente (e essa mesma opinião poderá ser contraditada por dados globais, de origem estatística) (NAVILLE, 1973, p.49).

A apresentação para os trabalhadores de um questionário elaborado com base em variáveis que são comuns ao seu universo pode permitir que os dados coletados ofereçam, eles mesmos, os recursos para que se atinja um nível sociológico. Para NAVILLE (1973, p.49)

Mas pode-se fazer idêntica observação em escala grupal, e até, mais formalmente, quando se estudam as funções e estruturas fora das pessoas e grupos que elas regem, isto é, em suas relações. Entretanto, nos dois casos, tanto melhor será o processo quanto mais se apoiar em princípios científicos. A descrição física deverá seguir-se uma análise rigorosa das condições do sistema (referindo-se, por exemplo, à Fisiologia), ao passo que o exame minucioso das opiniões individuais ou coletivas não deixará de recorrer às verificações estatísticas. O que quer dizer que a dificuldade da escolha das combinações reside na escolha das variáveis estudadas e, em particular, das variáveis que se tornaram independentes.

Minhas opções metodológicas, como busco apresentar, têm como premissa maior a possibilidade de efeito positivo de uma integração entre análise quantitativa e qualitativa. Conheço as críticas de que “os métodos quantitativos simplificam a vida social limitando-a a fenômenos que podem ser enumerados [...] e que as abordagens quantitativas sacrificam a compreensão do significado em troca do rigor matemático” (GOLDENBERG, 2001, p.61). Encontram-se na sociologia clássica orientações que valorizam a natureza quantitativa da pesquisa:

Max Weber acreditava que se podia tirar proveito da quantificação na sociologia, desde que este método se mostrasse fértil para a *compreensão* de um determinado problema, e não obscurecesse a singularidade dos fenômenos que não poderia ser captada através da generalização. Como nenhum pesquisador tem condições para produzir um conhecimento completo da realidade, diferentes abordagens de pesquisa podem projetar luz sobre diferentes questões. É o conjunto de diferentes pontos de vista, e diferentes maneiras de coletar e analisar os dados (qualitativa e quantitativamente), que permite uma

idéia mais ampla e inteligível da complexidade de um problema (GOLDENBERG, 2001, p.62).

As opções metodológicas feitas têm como escopo não oferecer obstáculos para que a ótica dos respondentes seja explicitada. A possibilidade de cruzar elementos de análise e interpretação construídos tanto pelos teóricos do tema em foco como pelos próprios trabalhadores. Quando se tem a possibilidade de integrar pesquisa quantitativa e qualitativa, há maiores condições de interpretação. Como afirma GOLDENBERG (2001, p.62), a adoção de possibilidades diferentes de intervenção crítica e rigorosa na realidade permite ao pesquisador agir de modo que “ele não se limita ao que pode ser coletado em uma entrevista; pode entrevistar repetidamente, pode aplicar questionários, pode investigar diferentes fontes documentais e dados estatísticos”. Integro o rol dos que acreditam que

A maior parte dos pesquisadores em ciências sociais admite, atualmente, que não há uma única técnica, um único meio válido de coletar os dados em todas as pesquisas. Acreditam que há uma interdependência entre os aspectos quantificáveis e a vivência da realidade objetiva no cotidiano.

[...] Enquanto os métodos quantitativos pressupõem uma população de objetos de estudo comparáveis, que fornecerá dados que podem ser generalizáveis, os métodos qualitativos poderão observar, diretamente, como cada indivíduo, grupo ou instituição experimenta, concretamente, a realidade pesquisada (GOLDENBERG, 2001, p.62; 63).

Passo a descrever, a seguir, as questões teóricas e metodológicas que suportam o processo de elaboração do questionário.

1.1 O questionário de atitudes dos trabalhadores

A parte experimental da pesquisa iniciou no segundo ano de investigação, atendendo a uma sugestão da orientação, que defendia uma imediata inserção

empírica no campo, através de um questionário para a coleta de dados. Como estratégia de experimentação principal foi escolhida a construção de escalas para medida de atitudes dos trabalhadores, inseridas no questionário elaborado (CHIZZOTTI, 1991, p.55; 61).

1.1.1 Construção do questionário de atitudes dos trabalhadores

A obtenção das respostas trazendo a visão dos trabalhadores sobre seu processo de formação foi prevista valendo-se da elaboração e aplicação de um questionário numa pesquisa de campo. Esta fase inicial incluiu a realização de pesquisa bibliográfica sobre a problemática em questão, a determinação de técnicas que seriam empregadas na coleta de dados e na especificação da amostra e, por último, a definição das técnicas de registros e posterior análise dos dados (MARCONI & LAKATOS, 1999, p.85).

A decisão de utilização de um questionário especialmente elaborado como recurso para a coleta de dados se apoiou em diversos fatores. Mas a principal causa de sua adoção se relaciona ao fato deste instrumento permitir aos respondentes expressarem o seu olhar sobre as questões de sua formação:

Os investigadores usam os questionários e as entrevistas para transformar em dados a informação comunicada por uma pessoa (ou sujeito). Ao possibilitar o acesso ao que está “dentro da cabeça de uma pessoa”, estes processos tornam possível medir o que uma pessoa sabe (informação ou conhecimento), o que gosta e não gosta (valores e preferências) e o que pensa (atitudes e crenças) (TUCKMAN, 2002, p.307).

A opção pela utilização deste tipo de instrumento apoiou-se, ainda, nas vantagens que apresenta: proporciona economia de tempo e de viagens; faz com que se atinja

um maior número de indivíduos simultaneamente, proporcionando a obtenção de grande número de dados; obtém respostas mais rápidas e mais precisas; confere menor risco de distorção, em virtude da não influência do pesquisador (associada a uma uniformidade na avaliação, em função da natureza impessoal do instrumento); gera maior segurança e liberdade nas respostas, por causa do anonimato e não identificação das respostas, assim como proporciona mais tempo para responder e que isto seja feito em hora mais favorável (MARCONI & LAKATOS, 1999, p.100-1; COSTA, M.F.A.& COSTA,M.F.B, 2001,p.38).

Todavia, não se ignoram os problemas associados à utilização de questionários, como a obtenção de cooperação dos respondentes, estimando que deverão responder o que de fato é para cada um deles o questionamento efetuado. O uso também levou em conta as possibilidades dos sujeitos quererem dar uma boa impressão de si mesmos, assim como o fato de responderem de modo a antecipar o que eventualmente o investigador esperava. Levei em conta os eventuais limites dos respondentes em não saberem alguma informação solicitada (TUCKMAN, 2002, p.307). Todos esses aspectos desvantajosos podem ter o seu impacto minimizado na fase de análise e interpretação dos dados coletados.

Procurei seguir outras recomendações para o aumento da eficácia e validade do questionário, ao considerar: a adequação à problemática da tese, extensão e finalidade do instrumento; os elementos relacionados à instrução para os respondentes, o aspecto material e estético e, ainda, a identificação das questões

de modo que a etapa posterior de tabulação fosse facilitada (MARCONI & LAKATOS, 1999, p.101-2).

1.1.2. Especificação das variáveis e preparação dos itens

A elaboração inicial do questionário levou em conta os objetivos da tese e a necessidade de coletar os seguintes dados nas respostas dos trabalhadores: perfil sociográfico e influências institucionais no seu processo de formação.

Quanto ao perfil sociográfico, a pretensão foi caracterizar a população englobando os seguintes aspectos: ano e local de nascimento (questões 1 e 2), sexo (questão 3), estado civil (questão 4), tempo que habita a região e bairro de residência atual (questões 5, 6 e 30), religião (questão 7), constituição quantitativa da residência pessoal e familiar (questões 8, 9 e 10), origem étnica, profissão e escolaridade dos antepassados familiares (questões 11,12,14 e 15), uso de idiomas estrangeiros (questão 13), escolarização (questões 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 33, 34), identificação funcional própria e de familiares na empresa (questões 27, 28, 29, 31, 32) e histórico da atuação funcional vinculados a características pessoais e do ambiente de trabalho (questões 35,36, 37,38, 39, 40,41,42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55) (ANEXO 1).

Os indicadores das influências institucionais na formação do trabalhador foram coletados através de escalas de medidas de atitudes, uma vez que o investigador conhecia a validade e eficiência de seu uso quando os objetivos de pesquisa se

referem tanto a aspectos subjetivos como objetivos de um grupo de indivíduos. Tais escalas constituíram as questões de número 16, 26, 43 e 56 (ANEXO 1).

O primeiro bloco de perguntas, incluindo as questões de número 1 a 10, se refere ao perfil sociográfico dos sujeitos, solicitando o ano, cidade e estado de nascimento, o sexo, estado civil, a religião, o tempo que mora na região, o bairro de residência, com quem habita e a quantidade de pessoas que convivem na mesma casa e, por fim, qual a participação do trabalhador respondente no sustento da casa.

Novos elementos do perfil dos trabalhadores puderam ser identificados pelas questões entre o número 11 e 15, que objetivavam coletar informações sobre aspectos da vida familiar pregressa e atual do respondente, referindo-se aos possíveis vínculos com uma origem familiar vinculada à imigração europeia na região. Questionou-se sobre quais os antepassados familiares imigrantes até a quarta geração, sobre o domínio de outro idioma além do português, a profissão dos antecessores familiares até a segunda geração e, no final, a escolaridade dos ascendentes familiares até a quarta geração. Estas questões demandariam maior atenção e tempo dos respondentes para seu preenchimento, pois para respondê-las é preciso reunir informações sobre o passado do trabalhador e de seus familiares, o que implicava consulta a outras pessoas e à documentação legal de registro. A questão de número 15, ao perguntar sobre a escolaridade dos ascendentes familiares, estabelece uma conexão com o bloco de perguntas seguinte.

Aparecia, então, sob a questão número 16, a primeira escala de atitudes, questionando sobre as habilidades aprendidas com a família na formação como trabalhador. Esta primeira escala reunia 20 itens, selecionados pelo pesquisador através da revisão de literatura e que tinham em comum o vínculo com a variável influência de família:

Se uma série de itens pretender medir a mesma variável [...], é desejável determinar se estes itens medem algo em comum. Para o conseguir, a escala pode administrar-se a uma amostra-piloto e, com base nas respostas, calculam-se as correlações³ entre as pontuações obtidas por cada pessoa, em cada item, e as pontuações obtidas por cada pessoa, no conjunto dos itens. [...] Quanto maior for a correlação entre a cotação de um item e a pontuação total, maior será a relação entre o que o item pretende medir e o que se mede pela escala total. De acordo com a realização final desta análise do item, o investigador pode seleccionar aqueles itens que têm as correlações mais elevadas com a pontuação total, e utilizá-los para construir o teste final (TUCKMAN, 2002, p. 335-6).

A influência da instituição familiar nos processos de formação dos trabalhadores é ratificada pelos autores: ANTUNIASSI (1983), ARROYO (1998), FAUSTO NETO (1982), BERGER & LUCKMANN (1974), MOURA (1982), RUIZ (1994), SCHÖRNER (2000), TIRIBA (2002), COSTA & CALVÃO (2002), SCHREINER (1997), FRIGOTTO (1989), NOSELLA (1993). A partir da análise da produção destes autores foi feita a seleção inicial de 20 itens. São eles: ler, escrever, contar, interpretar, comunicar-se, redigir, prestar atenção, ser disciplinado, organização, responsabilidade, ter respeito, ter higiene, cumprir horário, trabalhar em grupo, obedecer, analisar, falar bem, amor ao trabalho, falar outra língua e usar ferramentas ou máquinas.

O critério de seleção levou em conta os itens para a construção da escala de

³ A análise correlacional estatística a que se refere o autor citado foi realizada para esta e todas as demais escalas do questionário-piloto. Tratarei disto noutra abordagem, localizada mais à frente.

influência da escola, levando em consideração o fato de que a ação destas instituições se dá, geralmente, num mesmo período da vida do sujeito e que há sempre relação e interação essas duas instituições.

O bloco a seguir centrava as questões em torno da relação dos sujeitos respondentes com a escola. Constava de 9 questões e uma nova escala de atitudes. Questionava sobre a escolaridade de então, o ano do término do último curso realizado, a situação como aluno em relação ao aproveitamento e repetência, se houve abandono da escola, sobre a qualidade das escolas frequentadas, a educação ali recebida e dos fatores influentes nisto e, por fim, o quanto o respondente acreditava que a escola ajudou em sua qualificação para o trabalho. A escala de medida de atitudes aparecia sob o número 26, e reunia 20 itens que relacionavam as habilidades aprendidas na escola e a formação como trabalhador. A seleção inicial destes itens também foi feita com base em referências selecionadas pelo investigador em pesquisa bibliográfica. A sua construção reuniu exatamente os mesmos 20 itens da escala que relacionou a família à formação dos trabalhadores.

Para a construção do rol de itens relacionados à variável influência da escola na formação dos trabalhadores me apoiei nos seguintes autores: ABREU (1992), ALMEIDA (1996), AMARAL;BUSTORFF (1996), APPLE (1994), ARROYO (1989; 1998), ARRUDA (1989), ASSIS (1994), CASTRO,R.P.(s.d), CARVALHO, A.(1996), CARVALHO,R.Q.(1994), CAVALLET (1999), CIAVATTA (2002a; 2002b), COSTA (1995), FERREIRA,J.B. (1996),

FERRETTI; MADEIRA (1992), FLEURY (1994), FONSECA (1996), FRIGOTTO (1989; 1991; 1992; 1994; 1995; 1998; 2001; 2002a; 2002b), GENTILI (1998), GENTILI; SILVA (1996), GOMEZ (1989), GRÁCIO (1996), HIRATA (1994), IANNI (2002), INVERNIZZI (2000), KUENZER (1998; 2002), LEITE (1994), LENHARDT (1996), LOBO NETO (2002), MACHADO, L.R.S (1994; 1995; 1996;), MAIA; MACHADO (2000), MARKERT (2000), NOSELLA (1989; 1993; 1998), PALANGANA; BIANCHETTI (1992), PACHECO (1996), PORTELA (2000), RUIZ (1994), RUMMERT (2000), SALERNO (1994), SARMENTO et. al (1996), SAVIANI (1994; 2002), SCANAGATTA (1997), SILVA, T.T. (1993; 1994), SILVA FILHO (1994), SILVA, M. (1992), SINGER (1996), TREIN; CIAVATTA (2002),

A seleção dos itens a serem incluídos na escala com o objetivo de verificar a influência da escola no processo formativo dos trabalhadores foi um processo complexo. Há uma quantidade significativa de produção científica tratando da relação entre educação e trabalho e, no tratamento da questão, há uma gama de categorias tais como qualificação, competências, habilidades, aptidões e formação, entre outras, que diferenciam a abordagem sobre o papel da escolarização dos indivíduos. Além disso, há diversas abordagens que preconizam o uso de termos cujos suportes epistemológicos são divergentes, tais como polivalência, multifuncionalidade, multiqualificação, flexibilização e politecnia, entre outros.

E como ratifica LENHARDT (1996, p.38), “A educação geral mantém uma relação complicada com o mundo do trabalho” e, se na maioria dos casos os conceitos de educação são identificados com a educação formal escolar, em outros “Estes conceitos de indivíduo e sociedade dão origem à distinção entre educação geral e treinamento ocupacional além da distinção entre educação geral e treinamento ocupacional”.

Os itens inicialmente apresentados na escala relativa à variável influência da escola, considerando as referências consultadas são: ler, escrever e contar (RUMMERT, 2000); interpretar, comunicar-se (RATTNER, 1994; SILVA FILHO, H.P.F., 1999; CARVALHO, R.Q., 1994; HIRATA, 1994; MACHADO, L.R.S., 1994; RUMMERT, 2000; MOREIRA, s.d.); redigir, prestar atenção (CARVALHO, R.Q., 1994), ser disciplinado (LEITE, 1994; MOREIRA, s.d.), organização, responsabilidade (CARVALHO, R.Q., 1994; HIRATA, 1994; SENAC.DN, 1997; MOREIRA, s.d.), ter respeito, ter higiene, cumprir horário, trabalhar em grupo (LEITE, M.P., 1994; SILVA FILHO, H.P.F., 1999; FLEURY, M.T.L., 1994; CARVALHO, R.Q., 1994; HIRATA, H., 1994; SENAC.DN, 1997; RUMMERT, 2000), obedecer, analisar, falar bem, amor ao trabalho, falar outra língua (SCHWARTZMAN; BOMENY; COSTA, 1984; SEYFERTH, 1990; STEINER, 1988; SCHADEN, 1963) e usar ferramentas ou máquinas (FRIEDMANN & ISAMBERT, 1973).

O próximo bloco, incluindo as questões entre os números 27 e 55, arrolava as questões referentes à experiência de trabalho dos sujeitos e outros fatores

relacionados à posição ocupada nas relações de produção fabris. Os questionamentos serviam para identificar setor, função, turno, tempo de trabalho na empresa e faixa salarial. Perguntava-se, ainda, se o sujeito morava na área rural ou urbana, e se alguém mais entre os familiares trabalhava na mesma empresa. Abordavam-se aspectos da educação formal, argüindo sobre qual sua escolaridade quando ingressou na fábrica, se aumentou o nível de escolaridade durante o tempo de atuação e se a mudança de escolaridade teve influência na carreira pessoal. Outros se referiam à questão da qualificação profissional, perguntavam ao trabalhador o quanto se considerava capaz de realizar diferentes funções no trabalho ao mesmo tempo, como se julgava quanto à própria qualificação, quanto a conseguir colocação em outras empresas do setor caso perdesse o emprego e com relação a sua estabilidade da função executada. Abordando o conteúdo do trabalho efetuado pelos indivíduos, questionava ainda sobre como aprendeu o tipo de trabalho (função) que realizava, se fez algum curso profissionalizante e obteve benefício com algum curso de qualificação na própria empresa. Abordava-se, também, sobre que alterações que ocorreram no processo de trabalho com o passar do tempo, tais como mudanças de equipamentos e/ou máquinas, criação ou extinção de postos de chefia, se o trabalho então realizado era do mesmo jeito há cinco anos atrás, e há quanto tempo o trabalhador estava vinculado a uma mesma função. Ainda sobre a natureza do trabalho executado, se questionava quanto à operação de máquinas e à dependência de outras máquinas e/ou pessoas para a realização de tarefas na produção. Adicionei, por fim, duas questões que exprimiriam aspectos da vinculação do trabalhador à organização: uma sobre a participação em banco de horas e outra a respeito da frequência do

sujeito à recreativa da empresa e ao parque ecológico por ela mantido para o lazer de seus colaboradores.

A escala que relacionou as habilidades necessárias ao trabalho à própria experiência de trabalho na empresa têxtil aparecia na questão de número 43, e arrolava um total de 45 itens, também selecionados baseando-se em referências consultadas pelo pesquisador na literatura que trata das categorias qualificação, competências, habilidades e formação de trabalhadores.

Os itens apresentados eram: atenção (CARVALHO, R.Q., 1994), paciência, precisão (MACHADO, L.R.S., 1994), memória (MOREIRA, s.d.), observação, rapidez de movimentos (MOREIRA, s.d.), estabilidade emocional (MACHADO, L.R.S., 1994), resistência à monotonia (MACHADO, L.R.S., 1994, SENAC.DN,1997), investigação, prudência (MOREIRA, s.d.), cooperação (LEITE, M.P., 1994; SILVA FILHO, H.P.F., 1999; FLEURY, M.T.L., 1994; CARVALHO, R.Q., 1994; HIRATA, H.,1994; SENAC.DN, 1997; RUMMERT, 2000), introversão, percepção de distância (MOREIRA, s.d.), vontade de aprender (SILVA FILHO, H.P.F., 1999; RUMMERT, 2000), iniciativa (CARVALHO, R.Q., 1994; HIRATA, H., 1994; SENAC.DN, 1997; RUMMERT, 2000; MOREIRA, s.d.), responsabilidade (CARVALHO, R.Q., 1994; HIRATA, H., 1994; SENAC.D, 1997; MOREIRA, s.d.); possibilidade de lidar com regras e normas em situações diferenciadas (vinculada à resolução de problemas: FLEURY, M.T.L., 1994, LEITE; M.P., 1994; SALERNO, 1994; SILVA FILHO,

H.P.F., 1999; MACHADO, L.R.S., 1994; RUMMERT, 2000), motivação (LEITE, M.P., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994; RUMMERT, 2000), repetição (LEITE, M.P., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994), pequena força muscular (MACHADO, L.R.S., 1994), grande força muscular (MACHADO, L.R.S., 1994) criatividade (CARVALHO, R.Q., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994; SENAC.DN, 1997), curiosidade, comunicação com outras pessoas (RATTNER, 1994; SILVA FILHO, H.P.F., 1999; CARVALHO, R.Q., 1994; HIRATA, H., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994; RUMMERT, 2000; MOREIRA, sd.), tomar decisões (CARVALHO, R.Q., 1994, MACHADO, L.R.S., 1994), dedicação, imaginação (MACHADO, L.R.S., 1994), crítica (CARVALHO, R.Q., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994; SENAC.DN, 1997; RUMMERT, 2000), inteligência (CARVALHO, R.Q., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994; RUMMERT, 2000), autoconfiança, prática, senso estético (MOREIRA , s.d.), autonomia (CARVALHO, R.Q., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994; SENAC.DN, 1997), abertura (RUMMERT, 2000), adaptação às mudanças (LEITE, M.P., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994), conhecimento teórico (teoria) (SALERNO, 1994; MACHADO, L.R.S., 1994), discernimento (RATTNER, 1994; MACHADO, L.R.S., 1994), julgamento crítico (RATTNER, 1994; CARVALHO, R.Q., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994; SENAC.DN, 1997), levar em conta aspectos sociais, econômicos e políticos de sua ação (MACHADO, L.R.S., 1994), honestidade, empenho, habilidade manuais principalmente (CARVALHO, R.Q., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994, SENAC.DN, 1997; MOREIRA, s.d.), habilidades mentais principalmente (CARVALHO, R.Q., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994), persistência (MOREIRA, s.d.) e confiabilidade (CARVALHO, R.Q., 1994; MOREIRA, s.d.).

A questão final do instrumento era uma escala de medida de atitudes que relacionava aspectos da religião dos sujeitos ao trabalho (LAGENEST, 1976). Constou de 13 itens selecionados pelo investigador a partir de pesquisa bibliográfica. Os itens fazem referência a princípios éticos vinculados às religiões católica e protestante luterana e foram apresentados através de frases. São elas: no trabalho, o mais importante é gostar do que se faz (MILANESI, 1983; SENAC.DN, 1997), as pessoas trabalham melhor se elas têm um bom salário (CARVALHO, R.Q., 1994; MACHADO, L.R.S., 1994; SENAC.DN, 1997), todo o tipo de trabalho que existe é digno (CARMO, 1992; MILANESI, 1983; SENAC.DN, 1997), o trabalho é a principal atividade na vida humana (DUARTE, 1995; GIANNOTTI, 1985; WEBER, 1996), existem pessoas mais dispostas para trabalhar, e outras mais preguiçosas (HUGON, 1980; CARMO, 1992; SENAC.DN, 1997; FREUND, 1987; GRAMSCI, 1995; MILANESI, 1983; SANTOS, 1999; SEYFETH, 1994), a família é quem mostra a importância do trabalho para seus filhos (ANTUNIASSI, 1983, SEYFERTH, 1994), a família não tem nada a ver com o fato de a pessoa ser ou não ser trabalhadora, a escola ajuda a formar o trabalhador (MÜLLER, 1994; PETITAT, 1994; RUMMERT, 2000, RATTNER, 1994, SILVA FILHO, H.P.F., 1999, CARVALHO, R.Q., 1994, HIRATA, 1994, MACHADO, L.R.S., 1994, MOREIRA,s.d.L , LEITE, 1994; NAGLE, 1974; SENAC.DN, 1997, VOLKMANN, 1984), a religião pode incentivar as pessoas a trabalharem (WEBER, 1996), o trabalho é um castigo (NOSELLA, 1989), o trabalho é uma bênção de Deus (WEBER, 1996), enriquecer através do trabalho não é bom (CARMO, 1992; FREUND, 1987), enriquecer através do trabalho é bom (CARMO, 1992; FREUND, 1987).

1.1.3 O pré-teste e a avaliação do questionário-piloto

A primeira etapa da elaboração do questionário para os trabalhadores da indústria têxtil jaraguense consistiu na construção anteriormente descrita e na sua aplicação como amostra-piloto ou questionário-piloto, destinado à realização de um pré-teste. Esta testagem efetuada buscou identificar problemas de linguagem, de estrutura lógica e procurou determinar se os itens do questionário possuíam as qualidades pertinentes à medição e discriminabilidade referidas (CHIZZOTTI, 1991, p.56; TUCKMAN, 2002, p.335).

O questionário-piloto consistiu de um conjunto de 52 questões e 4 escalas de medidas de atitudes pré-elaboradas, dispostas de acordo com uma seqüência e sistemática que obtivesse dos informantes as informações necessárias e de acordo com os objetivos da tese e as hipóteses aventadas inicialmente. Portanto, além de uma preocupação com a natureza das informações que eu buscava, o que e como pretendia medi-las ou confirmar minhas hipóteses, busquei uma redação e um arranjo estético que favorecesse a compreensão clara das questões propostas, eliminando dúvidas de conteúdo e utilizando termos compatíveis com o nível de informação e condição da maioria dos entrevistados. Estruturei o questionário de modo lógico, com questões ordenadas e que, na sua maioria, requisitavam respostas curtas, rápidas e objetivas (CHIZOTTI, 1991, p. 55-6).

Os questionários-piloto foram apresentados para um grupo de 100 trabalhadores, convidados a comparecer no dia 26 de maio de 2000 a uma sala do setor de

recursos humanos da empresa. Esta amostra foi constituída aleatoriamente por trabalhadores do sexo masculino e feminino e incluiu indivíduos que trabalhavam no expediente normal, no primeiro ou no segundo turno. O encontro foi propositadamente marcado para o horário entre 14h e 14h35min, de forma que não se perturbasse a rotina dos funcionários, permitindo que recebessem o questionário e as explicações sobre os seus objetivos e cuidados no preenchimento tanto aqueles trabalhadores que acabavam seu turno diário como aqueles que ingressariam na empresa logo a seguir. O dia escolhido foi uma sexta-feira, pois se tinha o objetivo de que os questionários fossem respondidos durante o final de semana e devolvidos, no máximo, até a quarta-feira próxima seguinte (dia 31). O prazo dilatado para que o questionário fosse respondido se devia ao seu elevado número de questões, que eram 52, somando-se ainda as quatro diferentes escalas de medida de atitudes (ANEXO 1).

Distribuídos os 100 questionários naquela oportunidade, obtive o retorno de 87 preenchidos.

A seguir, foi realizada a análise estatística dos dados obtidos nos 87 questionários-piloto respondidos pelos trabalhadores. Com base na tabulação destes dados, seguiu-se uma etapa de tratamentos diversos buscando a fidedignidade (que significa que qualquer pessoa que aplique o questionário pode obter os mesmos resultados), validade (implica que os dados recolhidos são necessários à pesquisa) e operatividade (está relacionada ao vocabulário utilizado, avaliando se é acessível e de significado claro). Estas operações levaram à reformulação do questionário

com base nos critérios: inconsistência ou complexidade das questões, que foi atingida pela seleção de variáveis; eliminação de redações ambíguas ou que faziam uso de linguagem inacessível à população escolhida; descarte de perguntas supérfluas; número e disposição das perguntas.

As diversas questões presentes no questionário-piloto foram analisadas valendo-se das respostas fornecidas a partir de uma análise de conteúdo e de tratamentos estatísticos. Foram mantidas apenas aquelas que colaborariam para que se atingisse os objetivos da investigação e estivessem atreladas as variáveis significativas para a discussão das hipóteses da tese.

A análise de conteúdo serviu para definir um conjunto de questões a permanecer no instrumento final, sem que para tanto fosse necessária uma análise estatística.

A análise dos itens permite verificar se todos medem a mesma variável e da mesma forma, constituindo uma aplicação importante da recolha de dados de um teste-piloto. Contudo, as análises dos itens não são tão importantes para a clarificação dos questionários como para clarificação dos testes. As respostas aos itens de um questionário são normalmente examinadas de novo, com base na opinião, visando uma maior clareza e distribuição, sem necessariamente realizar uma análise dos itens (TUCKMAN, B.W., 2002, p.336).

O investigador decidiu pela eliminação de uma série de questões que acabariam por configurar um conjunto de variáveis maior do que o necessário. Quanto às quatro escalas de atitudes, devido a sua natureza, e para que fossem instrumentos válidos na investigação, foram submetidos a testes estatísticos mais sofisticados.

1.1.3.1 Análises estatísticas das escalas de atitudes dos trabalhadores

É fundamental registrar que os processos de análise estatística aos quais se submeteu os instrumentos foram realizados com a utilização do conjunto de respostas fornecidas por 87 trabalhadores na fase de pré-teste. Portanto, os itens que são mantidos na estrutura que aparece no questionário final foram por eles ratificados, podendo ser entendidos como elementos de sua própria linguagem.

A estrutura e conteúdo integral do questionário-piloto já foram descritos. No processo de redução, a análise de conteúdo gerou a redução do número de questões do perfil sociográfico. Porém, quanto às escalas de atitudes dos trabalhadores, o processo de redução é válido somente com a adoção das análises estatísticas, que oferecem validade e fidedignidade ao instrumento de pesquisa.

Recordo que o conjunto de variáveis referentes à formação do trabalhador incluídos nas escalas do questionário utilizado neste estudo, primeiramente, se apóia no grupo de itens relacionados à influência da família, da escola, da religião e da experiência de trabalho recolhido através de pesquisa bibliográfica. Em função da seleção dos referenciais teóricos e do tratamento analítico aplicado nestas leituras, acredito ter englobado, na primeira listagem de itens que consta no questionário-piloto, uma quantidade e qualidade de itens semelhantes àquela que seria construída num questionamento direto dos trabalhadores. Apóio esta assertiva no fato de que parte do referencial teórico consultado foi elaborado com base na descrição do discurso de operários sobre as habilidades necessárias ao

trabalho e sua formação.⁴

Deve-se levar em conta, ainda, o número de itens apresentados para análise dos trabalhadores no questionário-piloto. As escalas de atitudes relacionadas às influências da família e da escola na formação incluíam, cada uma, 20 itens. Já a escala de atitudes relacionada à experiência de trabalho oferecia 45 itens. A influência da religião foi medida com a presença de 13 itens. Havia, portanto, um total de 98 itens.

Neste momento atentei para o que afirma WODEWOTZKI (1991, p.159):

Em procedimentos de levantamento de dados, quer para uma pesquisa exploratória ou um experimento, quase sempre há um grande número de variáveis que se supõe esclarecedoras do fenômeno avaliado. A tendência geral do pesquisador é a de incluir o maior número possível dessas variáveis, na expectativa de não perder qualquer tipo de informação.

Entretanto, numa primeira fase de exploração analítica desses dados, é possível observar-se que muitas das variáveis são redundantes e assim nada têm a acrescentar à compreensão geral da estrutura de variação dos dados. Também, o custo e tempo gasto, associados ao maior detalhamento e rigor na obtenção dos dados por um lado, e a importância de uma descrição parcimoniosa da realidade observada por outro, justificam a busca de métodos de redução.

De acordo com este posicionamento metodológico, decidi pela adoção dos rigorosos tratamentos estatísticos que possibilitaram a redução da quantidade de questões do questionário-piloto, mas que não implicaram na perda das

⁴ Como exemplo de textos em que a fala dos trabalhadores sobre sua formação é considerada, escolho citar agora, entre outros: RUMMERT, S.M. *Educação e Identidade dos Trabalhadores: as concepções do capital e do trabalho*. São Paulo: Xamã, Niterói: Intertexto, 2000; SCHÖRNER, A. *O arco-íris encoberto: Jaraguá do Sul, o trabalho e a história: operários, colonos-operários e faccionistas*. Joinville, SC: Oficina Comunicações Ed., 2000; SCHREINER, D.F. *Cotidiano, trabalho e poder: a formação da cultura do trabalho no Extremo Oeste do Paraná*. 2.ed. Toledo, PR: Ed. Toledo, 1997; LEITE, M.P., *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Scritta, 1994; FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. (Org.) *A experiência do trabalho e a educação básica*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

componentes significativas das respostas dos trabalhadores:

Assim, questões de redução podem ocorrer em termos não só do número de variáveis envolvidas, como também na dimensionalidade do espaço definido pelas variáveis, no contexto da análise estatística. No primeiro caso, possibilita que em levantamentos futuros se utilize um menor número de variáveis, com praticamente as mesmas informações essenciais do conjunto de dados original. Enquanto no último, leva a uma maior simplicidade na compreensão, visualização e interpretação dos dados, possibilitando ainda destacar-se detalhes importantes para representação adequada desses dados (GNANADESIKAN citado por WODEWOTZKI, 1991, p.159).

Para efeito de validação das escalas foram adotados os seguintes procedimentos:

a) análise de fidedignidade das quatro escalas; b) análise de fidedignidade dos itens restantes após a análise de fidedignidade das quatro escalas; c) análise correlacional do total de itens das quatro escalas; d) análise fatorial do total de itens das quatro escalas.

A análise de fidedignidade de cada uma das quatro escalas foi realizada em separado. Inicialmente, para a escala de atitudes em relação ao trabalho oriundas da influência da família na formação do trabalhador. Composta por 20 itens inicialmente selecionados através da pesquisa bibliográfica feita pelo investigador, quando submetida aos 87 respondentes do questionário-piloto, proporcionou a obtenção de correlações e do nível de significância desejado (análise de consistência interna e coeficiente de fidedignidade ou precisão) em relação a cada um dos itens que compõe a escala.

Se uma série de itens pretende medir a mesma variável [...] é desejável determinar se esses itens medem algo em comum. Para o conseguir, a escala pode administrar-se a uma amostra-piloto e, com base nas respostas, calculam-se as correlações entre as pontuações obtidas por cada pessoa, em cada item, e as pontuações obtidas por cada pessoa, no conjunto dos itens [...] Quanto maior for a correlação entre a cotação de um item e a pontuação total, maior será a relação entre o que o item pretende medir e o

que se mede pela escala total. De acordo com a realização final desta análise do item, o investigador pode selecionar aqueles itens que têm as correlações mais elevadas com a pontuação total, e utilizá-los para construir o teste final (TUCKMAN, B.W., 2002, p.335-6)

A análise estatística realizada consistiu na correlação paramétrica ou correlação do momento-produto de Pearson (Pearson Correlation Coefficients), que “utiliza-se quando existem duas variáveis de intervalo, obedecendo cada uma das quais a uma distribuição normal. É uma indicação do carácter preditivo de uma variável sobre a outra e indica a existência de uma covariância” (TUCKMAN, B.W., 2002, p.389).

Com base nestes dados, foi feita a eliminação dos itens cuja correlação é inferior a 0,35 e se utilizaram os outros itens, como escala final, confiante de que tais itens restantes meçam algo em comum. Originalmente, a questão 16 do questionário-piloto apresentava uma relação com 20 itens relacionados às habilidades devidas à influência da família no processo de formação para o trabalho. A teoria indica que devem ser eliminados os itens cujo coeficiente relativo à consistência interna se mostrarem inferiores a 0,35 (ANEXO 2). Respeitado este critério, resulta que os vinte itens originalmente selecionados permaneceram para aplicação no questionário definitivo (Tab.1). Ou seja, são todos indicadores relevantes para que se possa conhecer as atitudes em relação ao trabalho oriundas da influência familiar no processo formativo dos sujeitos pesquisados.

Tabela 1 - Correlação entre os itens da escala de medida da influência da família na formação dos trabalhadores

Item	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Correlação de Pearson - r
Ler	3,03	1,51	0,62
Escrever	3,14	1,44	0,65
Contar	3,49	1,31	0,67
Interpretar	2,75	1,44	0,69
Comunicar-se	3,82	1,39	0,74
Redigir	2,78	1,44	0,65
Prestar atenção	4,08	1,30	0,77
Ser disciplinado	4,50	1,21	0,80
Ter organização	4,47	1,15	0,82
Ter responsabilidade	4,70	1,07	0,84
Ter respeito	4,63	1,14	0,82
Ter higiene	4,60	1,11	0,84
Saber cumprir horário	4,47	1,16	0,84
Saber trabalhar em grupo	3,85	1,35	0,76
Saber obedecer	4,58	1,17	0,83
Analisar	3,52	1,37	0,78
Falar bem	3,67	1,42	0,69
Amor ao trabalho	4,11	1,42	0,75
Falar outra língua	2,94	1,85	0,45
Usar ferramentas ou máquinas	3,20	1,57	0,53

Nota: N = 87; $\rho = 0,0001$.

A análise seguinte foi realizada para a escala de atitudes em relação ao trabalho oriundas da influência da escola na formação dos trabalhadores. Referente à questão 26, a princípio foi composta por 20 itens inicialmente selecionados através da pesquisa bibliográfica feita pelo investigador. Ao submeter tal escala ao grupo piloto de 87 sujeitos, se obteve as correlações e o nível de significância (análise de consistência interna e coeficiente de fidedignidade ou precisão) em relação a cada um dos itens que compõem a escala (ANEXO 3). Respeitados estes critérios, resulta que os vinte itens originalmente selecionados permaneceram para aplicação no questionário definitivo (Tab.2).

Tabela 2 - Correlação entre os itens da escala de medida da influência da escola na formação dos trabalhadores

Item	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Correlação de Pearson - r
Ler	4,58	0,93	0,60
Escrever	4,60	0,85	0,64
Contar	4,44	0,96	0,62
Interpretar	4,10	1,11	0,54
Comunicar-se	4,31	0,98	0,72
Redigir	3,83	1,28	0,47
Prestar atenção	4,40	0,94	0,76
Ser disciplinado	4,41	0,99	0,83
Ter organização	4,28	1,04	0,82
Ter responsabilidade	4,25	1,05	0,80
Ter respeito	4,45	0,91	0,82
Ter higiene	4,29	1,13	0,64
Saber cumprir horário	4,56	0,87	0,69
Saber trabalhar em grupo	4,45	0,89	0,83
Saber obedecer	4,25	1,09	0,79
Analisar	4,33	0,93	0,78
Falar bem	4,22	1,09	0,73
Amor ao trabalho	3,75	1,22	0,71
Falar outra língua	3,13	1,57	0,58
Usar ferramentas ou máquinas	2,63	1,59	0,46

Nota: N = 87; $\rho = 0,0001$.

O mesmo procedimento analítico foi realizado com a escala de atitudes em relação ao trabalho oriundas da influência da experiência de trabalho, apresentada na questão 43 do questionário-piloto, que apresentava uma relação com 45 itens relacionados às habilidades requisitadas no próprio trabalho, ou seja, vinculadas à própria experiência cotidiana laborativa e, como tal, também ativa no processo de formação dos trabalhadores. A análise dos coeficientes de fidedignidade ou precisão, a partir da análise correlacional feita, indicou a retirada de 27 itens, cujo coeficiente correlacional foi inferior a 0,35 (ANEXO 4). Permaneceram, pois, 18 itens, todos estes significativos e incluídos no questionário definitivo, indicadores relevantes para que se possa conhecer as atitudes em relação ao trabalho oriundas

da experiência dos sujeitos pesquisados (Tab. 3).

Tabela 3 – Correlação entre os itens da escala de medida da influência da experiência de trabalho na formação dos trabalhadores

A escala de atitudes em relação ao trabalho oriundas da influência da religião na

Item	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Correlação de Pearson – r
Atenção	3,03	1,51	0,19
Paciência	3,14	1,44	0,23
Precisão	3,49	1,31	0,31
Memória	2,75	1,44	0,23
Observação	3,82	1,39	0,37
Rapidez de movimentos	2,78	1,44	0,13
Repetição	4,08	1,30	0,40
Pequena força muscular	4,47	1,16	0,41
Grande força muscular	3,85	1,35	0,23
Criatividade	4,58	1,17	0,32
Curiosidade	3,52	1,37	0,34
Comunicação com outras pessoas	3,67	1,42	0,15
Tomar decisões	4,11	1,42	0,29
Dedicação	4,58	0,93	0,16
Imaginação	4,60	0,85	0,17
Estabilidade emocional	4,44	0,96	0,32
Resistência à monotonia	4,10	1,11	0,27
Investigação	4,31	0,98	0,31
Prudência	3,83	1,28	0,10
Cooperação	4,40	0,94	0,33
Introversão	4,41	0,99	0,25
Crítica	4,28	1,04	0,29
Inteligência	4,25	1,05	0,36
Autoconfiança	4,45	0,91	0,33
Prática	4,29	1,13	0,19
Senso estético	4,56	0,87	0,26
Autonomia	4,45	0,89	0,33
Abertura	4,25	1,09	0,35
Adaptação às mudanças	4,33	0,93	0,38
Conhecimento teórico	4,22	1,09	0,35
Percepção de distância	3,75	1,22	0,27
Vontade de aprender	3,13	1,57	0,14
Iniciativa	2,63	1,59	0,30
Responsabilidade	4,49	0,93	0,46
Possibilidade de lidar com regras e normas em situações diferenciadas	4,63	1,00	0,60
Motivação	4,45	1,04	0,44
Discernimento	4,52	1,12	0,53
Julgamento crítico	3,65	1,56	0,50
Levar em conta aspectos sociais, econômicos e políticos de sua ação	3,40	1,60	0,59
Honestidade	3,21	1,71	0,48
Empenho	4,47	1,05	0,53
Habilidades manuais principalmente	3,77	1,36	0,41
Habilidades mentais principalmente	2,86	1,83	0,15
Persistência	2,96	1,55	0,55
Confiabilidade	4,13	1,28	0,59

formação dos trabalhadores foi aplicada no pré-teste como a questão 56 do questionário-piloto. Foi elaborada com 13 itens inicialmente selecionados através da pesquisa bibliográfica. Ao analisar os dados obtidos com as posições assinaladas pelo escala ao grupo respondente, também se obteve as correlações e o nível de significância (análise de consistência interna e coeficiente de fidedignidade ou precisão) em relação a cada um dos itens que compõem a escala (ANEXO 5) . Respeitado este critério, resulta que 12 dos itens originalmente selecionados permaneceram para aplicação no questionário definitivo (Tab.4).

Tabela 4 - Correlação entre os itens da escala de medida da influência da religião na formação dos trabalhadores

Item	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Correlação de Pearson r
No trabalho, o mais importante é gostar do que se faz	4,58	0,93	0,46
As pessoas trabalham melhor se elas têm um bom salário	4,60	0,85	0,49
Todo o tipo de trabalho que existe é digno	4,44	0,96	0,48
O trabalho é a principal atividade na vida humana	4,10	1,11	0,46
Existem pessoas mais dispostas para trabalhar, e outras mais preguiçosas	4,31	0,98	0,68
A família é quem mostra a importância do trabalho para seus filhos	3,83	1,28	0,34
A família não tem nada a ver com o fato de a pessoa ser ou não ser trabalhadora	4,40	0,94	0,62
A escola ajuda a formar o trabalhador	4,41	0,99	0,72
A religião pode incentivar as pessoas a trabalharem	4,28	1,04	0,71
O trabalho é um castigo	4,25	1,05	0,68
O trabalho é uma bênção de Deus	4,45	0,91	0,70
Enriquecer através do trabalho não é bom	4,29	1,13	0,46
Enriquecer através do trabalho é bom	4,56	0,87	0,64

Nota: N = 87; $p= 0,0001$.

O tratamento estatístico preconiza, ainda, a análise da fidedignidade dos itens restantes, ou seja, daqueles não eliminados pelos tratamentos individuais aplicados a cada uma das quatro escalas de medida de atitudes. Estabelecida a

fidedignidade ou precisão das quatro escalas, o tratamento estatístico continuou com uma nova análise correlacional dos 70 itens restantes (ANEXO 6). Este procedimento se justifica devido ao fato de que cada uma das quatro variáveis medidas – influência da família, da escola, da experiência de trabalho e da religião, todas se referem à formação dos trabalhadores. Todavia, esta etapa do tratamento estatístico permite selecionar aqueles itens que são significativos não somente em relação à própria variável que medem, mas também em relação aos demais itens associados às outras variáveis. Portanto, a análise realizada permitiu verificar entre os itens restantes de cada uma das variáveis aqueles que continuam medindo a influência na formação, significando que as quatro diversas escalas de medidas de atitudes acabam contribuindo para uma medida de mesma natureza.

Recordando, temos que para a escala de medida de atitudes relacionadas à variável influência de aspectos formativos devidos à família, permaneceram vinte itens. Da segunda, ou seja, daquela que relaciona os itens da variável escola como influente no processo formativo dos trabalhadores, permaneceram outros vinte itens. A escala de medidas seguinte, vinculada à variável influência da experiência de trabalho no processo de formação, restou com 18 itens. Da quarta escala, relacionando os itens associados à variável influência da religião, mantiveram-se 12 itens. Portanto, um total de setenta (70) itens foi submetido à nova análise de fidedignidade.

Feita essa análise correlacional, verificou-se a saída de 10 itens, cujos coeficientes resultaram inferiores a 0,35. Restaram, portanto, 60 itens significativos oriundos das quatro diversas escalas associadas às quatro variáveis e ao conjunto de seus itens. Nesta análise, o coeficiente de fidedignidade computado foi de 0,9277, indicando, praticamente, que apenas 8% da variância do escore total pode ser atribuída a erros de medida.

Informo, porém, que o questionário definitivo aplicado, resultante das análises de conteúdo e estatísticas efetuadas com os questionários-piloto aplicados como pré-teste, utilizou como base para as escalas de atitudes o conjunto de 70 itens. Naturalmente, este procedimento não impede que sejam feitas análises e interpretações dos resultados considerando apenas 60 deles.

1.1.4 Descrição da amostra de respondentes do questionário-piloto

O primeiro grupo de trabalhadores ouvido nesta investigação foram os 87 sujeitos respondentes do questionário-piloto. O conteúdo de suas respostas constitui uma fonte que permite leituras e análises com dois propósitos. De um lado, em função da necessidade de tratar estatisticamente os dados coletados de acordo com os critérios de cientificidade adotados para validar e elaborar a versão final do questionário, o conjunto de respostas serve para a eliminação das variáveis redundantes e para a determinação daquelas esclarecedoras, ou seja, as que permitem a compreensão geral da estrutura da variação de dados. Por outro, o

primeiro formato de questionário (questionário-piloto) compreende um número de questões maior do que a versão final. Assim, a quantidade e qualidade das informações obtidas através do questionário-piloto oferecem as possibilidades de construção de um perfil daqueles trabalhadores, incluindo aspectos de sua identidade, condição social e relacionamento com as instituições. Este conjunto pode auxiliar na compreensão e interpretação da ótica dos trabalhadores que responderam ao questionário definitivo, pois mesmo sendo constituído por um número menor de sujeitos, o grupo abordado na fase de pré-teste representa a mesma população que constitui o conjunto de homens e mulheres que fornecem sua ótica através do instrumento final elaborado.

O tratamento estatístico utilizado já foi anteriormente descrito. Por isso, apresento agora os elementos caracterizadores dos trabalhadores obtidos através do pré-teste. A tabela 5 apresenta o *identikit* dos 87 trabalhadores.

Tabela 5 – *Identikit* dos trabalhadores respondentes do questionário-piloto
(Em valores absolutos e %)

VARIÁVEIS		v.a.	%
Idade	Até 21 anos	22	25,3
	22-35 anos	53	60,9
	35-50 anos	12	13,8
Sexo	Masculino	32	36,8
	Feminino	55	63,2
Local de nascimento	Em Jaraguá do Sul	53	60,9
	Em Santa Catarina	25	28,7
	Fora de Santa Catarina	9	10,3
Estado civil	Casado	35	40,2
	Solteiro	42	48,3
	Outro	10	11,5
Religião	Católico	44	50,6
	Protestante Luterano	39	44,8
	Outra	4	4,6

Esta amostra compreendeu sujeitos trabalhadores com idade até os 50 anos, sendo que foi adotada uma divisão em três faixas: até 21 anos, dos 22 aos 35 anos e dos 35 aos 50 anos. A separação em grupos distintos pretende dar condições de identificar eventuais diferenças dos perfis e atitudes entre eles. É maior o percentual de adultos entre 22 e 35 anos.

A questão do gênero constitui outra variável a destacar. O grupo do pré-teste é formado por uma maioria de mulheres, o que é próprio de empresas do setor têxtil de malharia e confecção. Dentre os 2706 funcionários da empresa, 1153 estavam atuando no setor de costura, ou seja, 42,6%. Se o contingente de trabalhadores nas máquinas de costura é quase que exclusivamente feminino, a quantidade de mulheres presentes em outros setores eleva o percentual em relação ao total. Por fim, informo que o percentual de respondentes do sexo feminino na amostra final é de 65,3%, mantendo uma proporção semelhante àquela do pré-teste.

O fato de provavelmente ter vivido seu processo formativo na região de Jaraguá do Sul é indicado pelo local de nascimento. A maior parte dos trabalhadores (60,9%) nasceu em Jaraguá do Sul. Este aspecto deve ser relevado quando se pensa a influência de fatores geográficos na constituição de uma cultura do trabalho.

O estado civil constitui uma variável que auxilia na elaboração de relações quanto

ao papel da institucionalização na formação humana. A existência de certos elementos da constituição das famílias, bem como a sua natureza, agregam variáveis intervenientes que devem ser consideradas. O percentual de indivíduos solteiros (48,3%) é maior que o de casados (40,2%).

Quanto à pertença religiosa, há pouca diferença entre o percentual de católicos (50,6%) e protestantes luteranos (44,8). Estes números servem como ponto de partida para entender os argumentos relacionados ao papel formativo das instituições religiosas e sua influência.

Apresento a tabela 6 com o objetivo de informar sobre a situação social dos 87 trabalhadores envolvidos.

Tabela 6 - Situação social dos trabalhadores respondentes do pré-teste (N = 87; em valores absolutos e %)

VARIÁVEIS		v.a.	%
Bairro onde reside	Vizinhos da empresa*	75	86,2
	Outros	12	13,8
Com quem mora	Sozinho	3	3,4
	Com a família	77	88,5
	Outros	6	6,9
	n.r.	1	1,1
Número de pessoas em casa	Até 4	50	57,5
	5-8 pessoas	33	37,9
	n.r.	4	4,6
Responsabilidade pelo sustento da casa	Único responsável	5	5,7
	Ajuda	65	74,7
	Não ajuda	15	17,2
	Mora sozinho	1	1,1
	n.r.	1	1,1

Nota: *Foram considerados os residentes nos bairros Barra do Rio Cerro, Rio da Luz I, Jaraguá 99 (Garibaldi), Santo Estevão, Jaraguá Esquerdo, Rio Cerro I e II e São Luís.

A maioria dos trabalhadores reside nos bairros próximos da empresa. Este fator não revela não apenas a busca da comodidade de morar o mais perto possível do local de trabalho. Mais do que isso, representa a permanência de uma parte de moradores nas mesmas áreas ocupadas por seus ascendentes, demarcadas no processo histórico de distribuição e ocupação das terras que teve origem no período de imigração européia para estas localidades. Hoje como ontem, bairros como Rio da Luz, Garibaldi e a Barra do Rio Cerro são associados à presença de grupos descendentes de alemães. E a concentração geográfica da mão-de-obra pode ser explicada, como se fará no capítulo 3, pelo processo de transformação dos colonos em operários. Nessa direção concorrem também os argumentos que relacionam o processo de formação dos trabalhadores a fatores étnicos e étnicos que teriam influência no recrutamento e seleção de mão-de-obra para as empresas locais.

Constata-se também que 88,5% dos trabalhadores consultados moram com a família, o que pode evidenciar a influência desta instituição nos processos formativos. Pertencem, na maior parte, a famílias com até 4 membros (57,5%), embora uma parte significativa integre grupos compostos por entre 5 a 8 pessoas (37,9%). Mais de dois terços dos respondentes (74,7%) ajuda no sustento familiar, o que indica a necessidade da remuneração salarial desses trabalhadores para além da manutenção das necessidades de subsistência individual. Acrescento alguns dados que, embora não constam da tabela anterior, ajudam a caracterizar melhor os operários. Trata-se da questão de salário, sendo que a maioria deles recebe entre 1 a 7 salários-mínimos por mês, com uma concentração maior daqueles que

recebem 2 ou 3 salários-mínimos. Vale informar, ainda, que segundo o Censo de 2000, em Jaraguá do Sul eram 29 284 as pessoas com rendimento responsáveis pelos domicílios particulares permanentes, sendo que seu rendimento nominal médio mensal era de R\$ 912,87.

Para efeito de análise, especialmente aquela que busca elementos da história para a construção de uma interpretação mais apurada da realidade, apresento a seguir uma tabela que informa sobre as profissões dos ascendentes dos 87 trabalhadores.

Tabela 7 – Profissão dos ascendentes dos trabalhadores respondentes do pré-teste (N = 87; em valores absolutos e %)

Ascendente	Profissões									n.r
	Agricultor	Operário*	Autônomo	Doméstica (do lar)	Carpinteiro/ Pedreiro/	Comerciante/ Microempresário	Caminhoneiro	Mecânico	Outras**	
Pai	13	19	7	-	5	3	3	5	5	27
Avô paterno	25	6	-	-	3	2	1	-	3	47
Avô materno	29	2	-	-	2	2	1	-	5	46
Mãe	7	20	-	39	-	-	-	-	7	14
Avó paterna	13	2	-	23	-	-	-	-	3	46
Avó materna	20	-	-	23	-	-	-	-	-	44

Nota: * Como operários foram inclusos metalúrgicos, ferramenteiros, caldeiristas, talhadeiras, costureiras, tecelões, tintureiros, vigias, auxiliares de corte, guardas; ** no grupo de outras profissões apareceram, para os ascendentes do sexo masculino, com um caso cada, as profissões de professor, pastor da igreja, encanador, açougueiro, ferroviário, seleiro e funcionário público; para as ascendentes do sexo feminino apareceram os casos também únicos das seguintes profissões: cabeleireira, enfermeira, diarista, artesã, encarregada e merendeira.

A relação dos antepassados com o modelo rural de organização da subsistência familiar baseado nas atividades econômicas na pequena propriedade rural fica evidenciada pelos números que indicam, a cada geração, um aumento do percentual daqueles que eram agricultores (ou colonos, como é mais usual no vocabulário dos próprios trabalhadores). A presença de um número significativo de pai e mãe operários se enquadra na perspectiva de recente industrialização, do mesmo modo que indica a baixa frequência de avós operários. A quantidade de mulheres operárias pode ser justificada pelo seu vínculo à indústria têxtil local que, desde o seu surgimento e ao longo de seu crescimento, empregou majoritariamente a mão-de-obra feminina. Contudo, a presença das mulheres no papel tradicional de organizadora da vida doméstica é apontada.

A ausência da indicação da profissão dos parentes da primeira como da segunda geração mostra desinformação, dúvidas e, quem sabe, desinteresse em informar com correção. Mas quanto a este último argumento, acreditamos ser o fator que menos incidiu para constituir o percentual elevado de respostas em branco sobre a profissão dos antecedentes. Argumento com base em dois pontos: primeiro, os respondentes puderam levar o questionário para casa para responder e, assim, tinham tempo para preenchê-lo e oportunidade de questionar parentes próximos; depois, há uma espécie de orgulho disseminado entre a população local, alimentado por saber da origem e características dos antepassados – especialmente se estes foram imigrantes europeus. A variedade que constitui a coluna de outras profissões indica aspectos da organização econômica historicamente constituída, incluindo antigas profissões de cunho mais artesanal próprias dos primórdios ao

lado de profissões típicas da indústria que surgia.

Uma vez que esta investigação trata ainda do papel da escola na formação dos trabalhadores, organizo na tabela 8 os elementos relacionados à escolaridade que foram informados.

Tabela 8 – Escolaridade dos trabalhadores respondentes do questionário-piloto (N = 87; em valores absolutos e %)

VARIÁVEIS		v.a.	%
Maior escolaridade	Analfabeto	-	-
	Primário*	1	1,1
	Ginásio*	2	2,3
	Primeiro Grau*	3	4,6
	Segundo Grau*	63	72,4
	Terceiro Grau	14	16,1
	Pós-Graduação	2	2,3
	n.r	1	1,1
Anos de escolaridade	Até 8	6	6,9
	9-11 anos	22	25,3
	12 e 15 anos	43	49,4
	mais 15	14	16,1
	n.r	2	2,3
Abandono da escola	Não	49	56,3
	Sim, mas retornou	34	39,0
	Sim, não pôde retornar	4	4,6
No ingresso na empresa	Analfabeto	-	-
	Primário	9	10,3
	Ginásio	20	23
	Primeiro Grau	6	6,9
	Segundo Grau	48	55,2
	Terceiro Grau	3	3,4
	Pós-Graduação	1	1,1
n.r	-	-	

Nota: *O uso de nomenclatura antiga buscou favorecer a compreensão dos respondentes, uma vez que as expressões atualmente válidas Ensino Fundamental e Ensino Médio nem sempre foram adotadas na linguagem cotidiana.

Verifica-se a predominância da escolaridade de nível médio (72,4%) na época da aplicação dos questionários. E observada a escolaridade no momento de ingresso

no quadro funcional da empresa, se constata o maior índice de trabalhadores que alcançaram o nível médio (55,2%). O percentual daqueles trabalhadores que alcançaram a Educação Superior (16,1%) merece atenção. Praticamente a metade dos trabalhadores apontou que possui entre 12 e 15 anos de frequência à escola, o que coincide com a informação de que atingiram o Ensino Médio e a Educação Superior. Como cerca de um quarto dos respondentes apontou uma média de 9 a 11 anos de estudo, fica evidenciado o fato de a maioria ir além dos 8 anos de escolarização inicial. Se comparados aos resultados apresentados pelo Censo de 2002, com relação ao número de anos de estudo dos responsáveis pelos domicílios particulares permanentes na população em geral de Jaraguá do Sul, se verifica que esses trabalhadores possuem um período de estudo bastante superior. Isto porque dentre os 30 610 informantes do censo, quanto a número de anos de estudo, 11 222 tinham somente de 4 a 7 anos, 6 594 possuíam entre 11 a 14 anos e 6364 indicaram ter de 8 a 10 anos. Quanto ao abandono da escola, pouco mais da metade dos trabalhadores (56,3%) passou por um processo continuado de escolarização. O número daqueles que abandonou a escola, mas retornou (39%), pode ser formado pelos trabalhadores que freqüentaram poucos anos de escola nos períodos convencionais (infância e adolescência) devido aos fatores que dificultam o acesso e manutenção, próprios da realidade brasileira. Mas retornaram aos bancos escolares em virtude das exigências de escolarização para inserção e manutenção nos postos de trabalho que se tornaram comuns na atualidade.

De acordo com este intuito de reunir elementos para alargar as possibilidades de

leitura e interpretação do que os trabalhadores responderam, apresento na seqüência tabelas que mostram elementos relacionados aos conteúdos do trabalho que realizam na empresa têxtil. A tabela 9 traz aspectos gerais diversos que ajudam a entender a teia de relações que os sujeitos têm com os outros trabalhadores, com a empresa e mesmo com a variedade de elementos institucionalizados ou regulamentadores que influem em sua vida.

Tabela 9 – Conteúdos do trabalho dos respondentes do questionário-piloto (N = 87; em valores absolutos e %)

VARIÁVEIS		v.a.	%
Tempo de trabalho	Até 2 anos	16	18,4
	2-4 anos	13	14,9
	4-6anos	17	19,5
	6-8anos	11	12,6
	8-10anos	6	6,9
	10-12anos	5	5,7
	Mais de 12 anos	18	20,7
	n.r	1	1,1
Outro familiar na empresa	Não	28	32,2
	Um	19	21,8
	Dois	14	16,1
	Três ou mais	26	29,9
Mudanças de chefia ou gerência	Sim, eliminados cargos	4	4,6
	Sim, criados cargos	15	17,2
	Não	66	75,8
Participação no banco de horas	n.r	2	2,3
	Sim	86	98,9
	Não	1	1,1
Frequência à recreativa	Frequente bastante	47	54,0
	Na maioria dos eventos	36	41,4
	Não participa dos eventos	4	4,6

O primeiro dado é o tempo de trabalho na empresa. O maior percentual entre os entrevistados é constituído de trabalhadores com mais de 12 anos de atuação (20,7%). Destacam-se os grupos daqueles com tempo de trabalho entre 4 e 6 anos

(19,5%) e de até 2 anos de vínculo empregatício (18,4%). Estes números conferem à questão da experiência de trabalho um valor significativo que é certamente influenciado pelo número de anos se relacionando com as características próprias daquele mundo do trabalho e sua cultura.

Perguntar pela existência de algum outro familiar nos quadros da mesma empresa reúne elementos para estimar o alcance das afirmações populares de que o recrutamento e seleção, nesta fábrica em específico, levam muito mais em conta a indicação de um trabalhador que já mostrou sua dedicação ao trabalho e à organização. Assim, segundo o senso comum, a indicação de um parente para ocupar uma vaga é merecedora de muita confiança, porque os laços familiares garantiriam a preservação de certas atitudes positivas em relação ao trabalho. Faço uso de um argumento de sabor étnico e ético disseminado para exemplificar: os filhos e netos de trabalhadores de origem alemã teriam uma formação que dá uma posição central ao trabalho, muito mais do que se verifica em outros ambientes familiares e, justamente por isso, conseguir empregar um filho ou filha na Malwee seria quase certo para um membro da tradicional comunidade de descendentes teutos da região. Outra concepção baseada no cotidiano e observada conta que boa parte dos jovens nascidos e residentes nos bairros em que vivem as famílias de onde sai a mão-de-obra que chega a essa empresa têxtil, quando questionada sobre seu futuro profissional responde: - Quero trabalhar na Malwee!

O fato de não ocorrerem mudanças (criação ou eliminação) nas chefias e gerências (75,8%) é indicador da manutenção ao longo do tempo de formas de

gestão e organização da produção, e como a maioria dos respondentes desempenha funções nas linhas de produção, isto pode indicar exatamente a perpetuação de aspectos do sistema de produção da mercadoria. A inovação é dada pelo percentual de criação de cargos na estrutura de gestão (17,2%).

A utilização do banco de horas é ratificada pelo alto percentual de adesão (98,9%).

O questionamento sobre a utilização da estrutura de lazer e esportes disponibilizada pela empresa quer evidenciar a constância de relações entre os sujeitos e tudo aquilo que está relacionado ao nome da Malwee. Frequentar bastante a recreativa (54%) ou na maioria dos eventos (41,4%) pode ser analisado como um dado social importante na manutenção de aspectos de uma cultura operária para um conjunto de pessoas que se distinguem por pertencer a essa associação.

Detalhar um pouco mais sobre o trabalho deste grupo operário é objetivo da construção da tabela 10. Mas agora foram utilizados itens tratando da qualificação conforme entendida pelos trabalhadores.

Tabela 10 – Qualificação segundo os trabalhadores respondentes do questionário-piloto (N = 87; em valores absolutos e %)

VARIÁVEIS		v.a.	%
Julgamento da qualificação própria	Altamente qualificado	26	29,8
	Suficiente	59	67,8
	Pouca	2	2,3
	Sem qualificação	-	-
Exigência da função	Alta qualificação	23	26,4
	Suficiente qualificação	55	63,2
	Pouca qualificação	5	5,7
	Nenhuma qualificação	1	1,1
	n.r	3	3,4
Aprendizado do trabalho	No próprio serviço	79	90,8
	Curso fora da empresa	7	8,0
	Em outra empresa	2	2,3
	Curso dentro da empresa	4	4,6
Curso profissionalizante	Sim, dentro da empresa	12	13,8
	Sim, fora da empresa	11	12,6
	Não	64	75,5
	n.r	1	1,1
Tempo na mesma função	Até 2 anos	11	12,6
	2-4 anos	16	18,4
	4-6 anos	16	18,4
	6-8 anos	7	8,0
	8-10 anos	7	8,0
	10-12 anos	2	2,3
	Mais de 12 anos	11	12,6
Aspectos do trabalho	n.r.	17	19,5
	Feito apenas por você	13	14,9
	Depende de máquinas	47	54,0
	Depende de computador	33	37,9
	Depende de ordens	30	34,5
	Depende do trabalho de outros	69	79,3
	n.r	2	2,3
Julga-se capaz de realizar diferentes funções	Sim	65	74,7
	Não	6	6,9
	Não sei	12	13,8
	n.r	4	4,6
Mudanças nos equipamentos e máquinas	Sim	70	80,4
	Não	16	18,4
	n.r	1	1,1
Conteúdo tecnológico	Muito avançado	26	29,8
	Avançado	46	52,8
	Antigo	13	14,9
	n.r.	2	2,3
Estabilidade de emprego	Difícilmente demitido	2	2,3
	Pode ser substituído	74	85,0
	Substituído com facilidade	8	9,2
	n.r	3	3,4

A maioria dos trabalhadores julga ter qualificação suficiente (67,8%) ou ser altamente qualificada (29,8%). Esses percentuais são ratificados quando perguntados sobre as exigências de qualificação de suas funções. Assim, não aparece contradição entre as respostas para as duas perguntas, que têm mesmo enfoque.

O aprendizado foi realizado principalmente no próprio trabalho (90,8%). A frequência a cursos na própria empresa como fora dela é pequena. A pergunta sobre cursos profissionalizantes realizados corrobora a afirmação anterior, uma vez que a grande maioria (75,5%) não tem esta experiência. O percentual daqueles que participaram em cursos profissionalizantes dentro da empresa (13,8%) e fora dela (12,6%) representam, juntos, cerca de um quarto do total de entrevistados.

O tempo de permanência do trabalhador na função é considerável. A maior quantidade estava entre 2 a 6 anos no mesmo papel funcional, enquanto 16% estiveram nesta situação por um período de tempo que varia entre 6 e 10 anos. Para aqueles com mais tempo de empresa o percentual foi de 12,6%, equivalente ao número daqueles que tinham até 2 anos de trabalho na empresa.

Os aspectos de natureza técnica presentes no trabalho foram citados para que se possam perceber alguns outros elementos do ambiente de produção. A natureza individual ou coletiva do trabalho é expressa pelos seguintes percentuais: 14,9% afirmam que seu trabalho dependia apenas de sua ação, mas 79,9% relataram que dependiam do trabalho dos outros. A dependência de máquinas (54,0%) e

especificamente de computador (37,9%) também foi quantificada. A ocorrência da mudança de máquinas e equipamentos indicada foi de 80,4%. Segundo os trabalhadores, os conteúdos tecnológicos de seu trabalho permitiam indicar que este era muito avançado (29,8%) ou avançado (52,8%), enquanto 14,9% julgaram-no como antigo.

A dependência de ordens imediatas para a execução do trabalho foi apontada por 34,5%. A maior parte dos trabalhadores se via apta a realizar diferentes funções (74,7%). Constituem cerca de um quinto da amostra aqueles que não se viam como capazes de realizar várias funções (6,9%) ou que não sabiam dizer sobre esta condição (13,8%). Quanto à estabilidade de emprego, a maioria (85%) entendia que poderia ser substituída, embora o trabalho realizado exija qualificação.

1.1.5 O questionário final e sua aplicação

A partir dos resultados obtidos com o pré-teste e das análises efetuadas, foi construído o questionário final a ser aplicado para uma amostra de trabalhadores da indústria têxtil em Jaraguá do Sul.

Seu formato compreende um total de 16 questões, sendo que as escalas de medidas de atitudes de influência da família, da escola, da experiência de trabalho e da religião na formação dos trabalhadores aparecem, respectivamente, sob os números 13, 14, 15 e 16. Os elementos para construção do perfil sociográfico

referem-se às questões de número 1 a 12.

A aplicação do questionário final aos trabalhadores da indústria têxtil Malwee S.A. foi realizada nos dias 10 e 11 de setembro de 2000. Neste período, conforme dados fornecidos por setor de treinamento, o número de funcionários na unidade fabril de Jaraguá do Sul, Santa Catarina, era de 2706, distribuídos entre 50 diferentes setores.

A forma de aplicação dos questionários aos funcionários, permitida pela direção da empresa, foi a entrega em mãos durante o percurso de acesso ou saída dos turnos de trabalho. Para dar conta desta tarefa, o pesquisador contratou uma equipe de 10 pessoas e todos realizaram, juntamente, a distribuição dos impressos. No primeiro dia de entrega, 10 de setembro, a equipe se posicionou no portão de acesso utilizado pelos trabalhadores nos horários de saída e entrada de turnos: às 14h18min, às 17h15min e às 23h24min. No dia 11 de setembro, a equipe distribuiu os questionários às 5h. O objetivo foi entregar a cada um dos trabalhadores em trânsito um documento, para que fosse respondido em casa e devolvido no dia seguinte, quando retornasse à empresa para seu turno de trabalho.

A coleta foi efetuada utilizando-se uma enorme caixa de papelão, posicionada estrategicamente no portão de acesso, de modo que os trabalhadores não perdessem tempo para localizar o questionário preenchido trazido de casa dentre

seus pertences pessoais (geralmente revirando bolsos e bolsas, como observei).

O número de questionários devolvidos foi 1365. Um procedimento de seleção realizado pelo investigador excluiu 101 questionários, em função de estarem em branco ou parcialmente respondidos. A amostra analisada neste estudo constituiu-se, portanto, de 1264 questionários.

A natureza da atividade da empresa onde trabalham os respondentes, que é a confecção de roupas em malha de algodão, influenciou na distribuição por setor dos respondentes. Assim, 45,6% dentre os trabalhadores que responderam ao questionário atuam no setor de costura e bordados com máquina SZK, 15% na expedição, 8,9% na estamparia, 8,8% no corte, 5,5 % na tinturaria, 4,7% na malharia, 4,2% na viração, sendo o percentual restante composto por operários de outros setores diversos e por aqueles que não informaram a divisão da fábrica em que trabalham.

Todos os dados obtidos foram organizados numa planilha eletrônica. O questionário foi formatado de modo que pudesse ter seu conjunto de respostas analisado de acordo com o software Sphinx (ANEXO 7). Com este procedimento, as respostas a cada uma das questões apresentadas no questionário final puderam ser extraídas com uso de um programa computacional avançado (ANEXO 8).

1.1.5.1 Descrição da amostra de trabalhadores respondentes do questionário final

São em número de 1264 os questionários de trabalhadores considerados para efeito de análise, na busca de atingir o objetivo de conhecer a formação dos trabalhadores de acordo com sua própria visão. Parte do questionário nos fornece elementos de identificação desses sujeitos, organizados na tabela 11.

Tabela 11 – *Identikit* dos trabalhadores respondentes do questionário final
(Em valores absolutos e %)

VARIÁVEIS		v.a.	%
Idade	Até 21 anos	384	30,4
	22-35 anos	607	48,0
	35-50 anos	247	19,5
	51-71anos	9	0,7
	Acima 72 anos	17	1,3
Sexo	Masculino	427	33,8
	Feminino	825	65,3
	n.r	12	0,9
Local de nascimento	Em Jaraguá do Sul	721	57,0
	Em Santa Catarina	385	30,5
	Fora de Santa Catarina	137	10,8
	Fora do Brasil	1	0,1
Estado civil	Casado	655	51,8
	Solteiro	439	34,7
	Outro	108	8,5
	n.r.	62	4,9
Religião	Católico	614	48,6
	Protestante Luterano	485	38,4
	Outra	84	6,6
	n.r.	81	6,4

Verifica-se que a maior parte dos trabalhadores possui entre 22 e 35 anos (48,0%) e é nascida em Jaraguá do Sul (57,0%). O percentual de operários nascidos no estado de Santa Catarina e que trabalham numa empresa jaraguaense (30,5%) comprova que a cidade é um pólo atrativo de mão-de-obra, o que determinou um

fluxo de migração, especialmente durante as décadas de 70 e 80, quando a industrialização local emergiu vigorosamente. A quantidade de trabalhadores vindos de outros estados (10,8%) se refere, geralmente, àqueles oriundos dos estados vizinhos, principalmente do Paraná.⁵

Praticamente a metade dos trabalhadores são casados (51,8%), o que pode ser vinculado à presença dos valores da família e à preservação de modos familiares de convivência. Ainda se pode associar aos valores institucionais familiares a prática religiosa. A maioria dos entrevistados é de religião católica (48,6%) e os protestantes luteranos são 38,4%. Este percentual de protestantes é significativamente maior que o conhecido para todo o município de Jaraguá do Sul (23,7%), o que indica uma concentração de indivíduos desta religião justificada pela razão de que a maioria dos trabalhadores da Malwee mora nos tradicionais bairros colonizados por alemães, próximos da empresa. O percentual também mostra-se significativo se comparado àquele de habitantes protestantes em Santa Catarina, que é de 14,9%.

⁵ A quantidade de paranaenses que buscam Jaraguá do Sul com esperança de conseguir emprego é notória. A presença majoritária de migrantes desse estado vizinho, sobretudo nos anos 70 e 80, determinou o surgimento de aglomerados populacionais periféricos quase que exclusivamente formados por paranaenses, de que é exemplo a conhecida Vila Paraná. Em outros bairros mais distantes e originados da colonização européia, a presença da gente paranaense – com biótipo e costumes diferentes dos locais, acabou gerando certos conflitos sociais. Na minha experiência como docente, em várias escolas da comunidade, confirmei a rivalidade e certa hostilidade com que os grupos de crianças e adolescentes nascidos na região tratam os filhos de migrantes e vice-versa. No cotidiano, isso é representado, apenas para exemplificar, pelas inúmeras piadas que uns fazem dos outros: os descendentes de alemães são motivo de chacota pela característica pronúncia de sons como o da letra erre ou pelas trocas de fonemas (em que as palavras ‘pão’ e ‘bom’, por exemplo, se confundem na fala); os paranaenses apresentam uma pronúncia do erre diferente, que se assemelha àquela do interior paulista, que é motivo de gozação para os moradores locais.

Apresento ainda uma nova tabela com dados variados obtidos através do questionário final, objetivando uma melhor caracterização dos 1264 trabalhadores.

Tabela 12 – Caracterização dos trabalhadores respondentes do questionário final

(Em valores absolutos e %)

VARIÁVEIS		v.a.	%
	Pai ou mãe	39	2,6
Antepassados familiares imigrantes alemães	Avós paternos ou maternos	154	10,4
	Bisavós paternos ou maternos	380	25,8
	Tataravós paternos ou maternos	271	18,4
	Ninguém	353	23,9
	n.r.	278	18,8
Idioma alemão	Sim	629	49,8
	Não	555	43,9
	n.r.	80	6,3
Tempo de trabalho	Até 2	324	25,6
	2-4 anos	163	12,9
	4-6 anos	147	11,6
	6-8 anos	115	9,1
	8-10 anos	98	7,8
	10-12 anos	56	4,4
	Mais de 12 anos	361	28,6
	Primeiro	520	41,1
Turno*	Segundo	602	47,6
	Terceiro	79	6,3
	Normal	26	2,1
	n.r.	37	2,9
Escolaridade no ingresso na empresa	Primário	381	30,2
	Ginásio	173	13,7
	Primeiro Grau	359	28,4
	Segundo Grau	203	16,0
	Terceiro Grau	11	0,9
	Pós-graduação	1	0,1
	n.r.	43	3,4

Nota: * O primeiro turno inicia às 5h e termina às 14h18min; o segundo turno inicia às 14h18min e termina às 23h24min; o terceiro turno inicia às 23h24min e termina às 5h; o turno normal começa às 8h e termina às 17h15min.

As informações dispostas na tabela acima podem ajudar a compreender melhor a visão dos trabalhadores em função de algumas condições objetivas da realidade de seu trabalho.

Constato que mais da metade dos respondentes possuem entre seus ascendentes familiares pelo menos um imigrante alemão. Dentre os trabalhadores, aproximadamente um quarto (25,8%) são de uma quarta geração com antepassados teutos. Tal aspecto é relevante quanto à transmissão familiar dos conteúdos culturais. Nesse mesmo âmbito posso situar a fala do idioma alemão, que está presente entre 49,8% dos trabalhadores entrevistados.⁶

O trabalho é, para muitos, aquilo a que devotam grande parte do tempo de vida. O tempo dedicado à empresa está intimamente relacionado à qualidade da experiência de trabalho de cada sujeito. Os percentuais indicando o tempo de trabalho apresentam os dois valores maiores, em extremos distantes: cerca de um quarto (25,6%) dos trabalhadores respondentes estava na Malwee há menos de 2 anos, enquanto outro grupo ali trabalhava há mais de 12 anos (28,6%). A questão da rotatividade de mão-de-obra, que é apontada como prejudicial para o setor têxtil, mostra uma tendência geral de ser baixa nesta empresa, pois ao somar os percentuais de trabalhadores que estão operando por um período entre 4 a 12 anos, se obtém um total de 32,9%. A divisão por trabalho em turnos mostra que a maioria dos trabalhadores que responderam aos questionários atuava no primeiro (41,1%) ou segundo (47,6%). Boa parte dessas pessoas ocupa a parte restante do dia com outras atividades laborais, que variam desde aquelas domésticas até o cultivo da terra e de animais em suas propriedades, ou estudando.⁷

⁶ Por idioma alemão se deve entender toda uma série de dialetos que foram trazidos com os primeiros imigrantes e que foram historicamente sendo transformados. O domínio da língua alemã é uma característica distintiva essencial para os descendentes. Em alguns locais e situações específicas as pessoas bilíngües preferem usar o alemão em sua conversa, como nas reuniões festivas familiares, nas associações típicas (de tiro, dança) e na igreja.

⁷ Estas questões são exploradas no capítulo 3, que trata das instituições sociais na realidade local.

Quanto à questão da escolaridade desses trabalhadores, se constata que a maioria ingressou na empresa possuindo não mais do que hoje corresponde aos 8 anos do Ensino Fundamental. Aqueles que possuíam apenas o antigo Primário eram 30,2%; tinham o antigo Ginásio outros 13,7%; o Primeiro Grau (atual Ensino Fundamental) foi o estágio freqüentado por 28,4% dos trabalhadores; e o percentual daqueles que ingressaram com escolaridade média (Segundo Grau) era de 16,0%. A comparação desses dados com aqueles fornecidos pelo grupo de respondentes do pré-teste evidencia uma busca do aumento do tempo de estudo por parte dos trabalhadores.

A quantidade de dados obtidos através dos 1264 questionários pode ser relacionada com as atitudes dos sujeitos em relação ao papel das instituições na sua formação, medidas através das quatro escalas que estão presentes naquele instrumento de pesquisa. Com base nisso, apresento a teoria que diz respeito às atitudes e sua medida.

1.2 Atitudes e medida de atitudes

1.2.1 Atitudes

O termo atitude tem origem no latim *attitudine*, mas chegou à Língua Portuguesa através da forma francesa *attitude*. Vinculado às áreas da Psicologia e da Sociologia, segundo os dicionários é “tendência a responder, de forma positiva ou negativa, a pessoa, objetos ou situações” e “tendência de agir de uma maneira coerente com referência a certo objeto” (MICHAELIS: Moderno Dicionário da

Língua Portuguesa, 1998, p.252:4,5), e, ainda, “modo de proceder ou agir; comportamento, procedimento” e também “reação ou maneira de ser, em relação a determinada(s) pessoa(s), objeto(s), situações, etc”’ (Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, 1986, p. 193:2,5).

Numa análise mais específica, remeto a uma fonte da Psicologia. De acordo com WILSON (1986:118), “Uma atitude é normalmente definida como uma orientação da percepção e uma disponibilidade de reação em relação a um determinado objeto ou a uma classe de objetos”. Mas outras peculiaridades devem ser observadas quanto à categoria atitude:

É preciso, porém, acrescentar algumas limitações.

- a) As atitudes são tendências relativamente duradouras. Distinguem-se de “*set*” e das *expectativas*, que se referem, preferencialmente, a disponibilidade reacionais temporárias. Isto não significa que as atitudes nunca possam mudar (a pesquisa sobre mudanças de atitudes constitui-se um importante campo de trabalho da Psicologia Social), mas, elas são muito resistentes às variações.
- b) As atitudes variam, necessariamente, entre indivíduos e civilizações, isto é, referem-se a matérias opináveis, sobre as quais as pessoas não estão de acordo. Desta forma, elas distinguem-se de vários outros conceitos relativos à predisposições reacionais e ao comportamento característico, como o instinto e o hábito.
- c) [...] d) O conceito de atitude, em psicologia, tem o caráter científico de construto hipotético. Uma atitude não pode ser observada diretamente, mas deve ser deduzida do comportamento observado, por exemplo, das manifestações verbais, de opinião, das variações fisiológicas que resultam da percepção do objeto da atitude, ou também de uma seqüência de atos observáveis em relação ao objeto. Nenhuma destas variáveis de observação pode ser utilizada somente como índice (WILSON, 1986, p.118).

No *Nuovo Dizionario di Sociologia*, para VOLPE (1987:198-204), o termo atitude tem a seguinte conotação:

O termo “atitude” refere-se a certas regularidades que se encontram nos sentimentos, nos pensamentos e nas predisposições a agir, de um indivíduo, em relação a alguns aspectos do seu ambiente. As atitudes possuem três componentes: afetiva, cognitiva e comportamental.

As atitudes podem ser em relação a objetos concretos e abstratos, pessoais ou remotos. As atitudes não podem ser diretamente observadas; são construções hipotéticas que devem ser referidas de expressões verbais ou de comportamentos manifestos. Distinguem-se de opiniões e de crenças enquanto estas últimas são privadas de um

componente afetivo. As atitudes individuais, freqüentemente, são organizadas dentro de vários sistemas de valores, entendidos como orientação para inteiras classes de objetos. As atitudes, normalmente, buscam satisfações emotivas para um indivíduo e são funcionais a uma ampla rede de motivos sociais. Além de contribuir para a compreensão do comportamento de um indivíduo, o conceito de atitude é útil para analisar estes fatores gerais que, numa determinada sociedade, plasmam o próprio comportamento em particulares direções.

Em síntese, podemos definir a atitude como um sistema permanente de avaliações, sentimentos, emoções e tendências para a ação, pró ou contra o objeto social.

ZIMBARDO-EBESSEN (1973, p.8) também ratifica a divisão das atitudes em três componentes: afetiva, cognitiva e comportamental.

O componente afetivo é formado pela avaliação que a pessoa dá de uma resposta emocional a algum objeto ou a alguma pessoa. O componente cognitivo é conceituado como as crenças de uma pessoa a respeito de objeto ou pessoa, ou conhecimento de fatos a eles referentes. O componente de comportamento inclui o comportamento manifesto da pessoa com relação à outra pessoa ou objeto.

No *Nuovo Dizionario di Pedagogia* (1982, p.114-7), encontra-se que “A atitude é a unidade que estrutura um sistema de avaliação e conota o grau de disposição de um sujeito (e/ou grupo, época, sociedade, civilização) em relação a objetos individuais (e/ou realidade social, mundo humano) existentes no seu universo psicológico” (RUGGIERO, 1982, p.114-7).

A adoção da categoria atitude para o estudo experimental sobre a formação de trabalhadores é justificada pela necessidade de recursos que possibilitem o estudo da configuração das mudanças sociais na modernidade e contemporaneidade. Nessa direção, se pode afirmar que “O estudo da atitude é bastante recente e interessou a psicologia geral e, em seguida a psicologia social quando as implicações com o comportamento social resultaram de extremo interesse para a nova sociedade pós-industrial” (RUGGIERO, 1987, p.115).

Os estudos envolvendo atitudes compreendem, hoje, uma formulação científica oficial e uma utilização prática. Observando o movimento histórico de evolução dos estudos sobre a categoria, resgato a clássica definição de Allport, que em 1935 conceituou atitude entendendo-a como “uma disposição mental e nervosa, organizada pela experiência, que exerce uma influência diretiva e dinâmica sobre o comportamento do indivíduo, em relação a todos os objetos e a todas as situações com as quais ele entra em contato”. Para Allport, as *atitudes* são disposições individuais:

as atitudes, após Allport, foram sempre consideradas, em nível teórico, como disposições individuais, enquanto que os procedimentos de medida disponíveis implicaram, de lado, uma representação cognitiva comum ou compartilhada pelo estímulo e, de outro lado, pelas tendências de resposta avaliativa individual. (JASPARS & FRASER, citados por FARR & MOSCOVICI, 1989, p.141)

As atitudes compreendem uma natureza dupla: individual e, ao mesmo tempo, social:

As atitudes, enquanto componente avaliativa das representações cognitivas individuais são sociais no primeiro sentido, mesmo que aqui se acentue os aspectos interpessoais da realidade social mais do que os aspectos estruturais e culturais da realidade social. Em segundo lugar, as atitudes são, normalmente, definidas como predisposições apreendidas e, enquanto tal, são concebidas como sociais na sua origem, embora tenha sido dada pouca atenção empírica tanto ao estudo do desenvolvimento das atitudes como à origem dos conteúdos das afirmações que exprimem uma atitude (JASPARS & FRASER, citados por FARR & MOSCOVICI, 1989, p. 133).

Thomas & Znaniecki, cujos estudos foram originalmente apresentados em 1918, trazem o seguinte entendimento quanto às atitudes:

Depois de algumas preliminares sobre o conhecimento da vida social e dos problemas sociais em nível de senso comum, Thomas e Znaniecki indicam que “se a teoria social deve tornar-se a base da técnica social, é evidente que ela deve incluir ambos [...] isto é, os elementos culturais objetivos da vida social e as características subjetivas dos membros dos grupos sociais [...] considerados em sua correlação” [...] Eles sugerem utilizar primeiro o termo valores sociais ou simplesmente valores, e em segundo o termo atitudes [...] Definições mais completas são fornecidas na mesma Nota metodológica “Com atitude [...] entendemos um processo da consciência individual que determina a

atividade real ou possível do indivíduo no mundo social”, enquanto “com valor social entendemos qualquer dato que tenha um conteúdo empírico acessível aos membros do mesmo grupo social e um significado em referência ao qual ele é ou pode ser um objeto de atividade” (JASPARS & FRASER, citados por FARR & MOSCOVICI, 1989, p.142).

A atitude se distingue do componente psíquico porque se refere ao mundo social.

Há diferença entre atitude e estado psicológico:

Um processo psicológico é uma atitude considerada como objeto em si, isolado mediante um ato reflexivo de atenção e tomado acima de tudo em conexão com os outros estados do mesmo indivíduo. Uma atitude é um processo psicológico considerado no seu manifestar-se em primeiro lugar em relação a alguns valores sociais. A psicologia individual pode restabelecer em seguida aquela conexão entre o processo psicológico e a realidade objetiva que foi ‘fragmentada’ pela reflexão, ela pode estudar os processos psicológicos enquanto condicionados pelos fatos que acontecem no mundo objetivo. Ao mesmo modo, a teoria social pode, em seguida, ligar as diversas atitudes de um indivíduo e determinar o seu caráter social. Mas, são os pontos de vista originais (geralmente captados inconscientemente) que determinam imediatamente os métodos sucessivamente empregados por estas duas disciplinas. O processo psicológico permanece sempre fundamentalmente *o estado de alguém*; a atitude permanece sempre fundamentalmente **uma atitude para alguma coisa** (JASPARS & FRASER, citados por FARR & MOSCOVICI, 1989, p.143).

Assim justifico a utilização do conceito de *atitude* porque esta pesquisa objetiva identificar “... modos organizados, coerentes e habituais de pensar, sentir e reagir em relação a fatos e pessoas do próprio ambiente” (VOLPE, 1982, p.200). As componentes atitudinais dos trabalhadores, adequadamente medidas, permitem a construção de conhecimento específico:

Se um indivíduo tem uma atitude positiva, digamos, em relação a seus pais, isso é considerado pelos psicólogos uma disposição mental para sentir, pensar e estar inclinado a conduzir-se de modo positivo em relação àqueles. Sustentam eles que cada atitude possui um componente afetivo, cognitivo e conativo. No exemplo dado, isso implicaria que o indivíduo não só sente positivamente em relação aos pais, mas possui também segmentos de conhecimento positivo sobre eles, por exemplo, que são honestos e benévolos. Qualquer ação que o indivíduo empreenda em relação aos pais não é parte da própria atitude; somente a *tendência* para atuar (por exemplo, abordá-los, beijá-los, ajudá-los etc.) faz parte da atitude. Se as atitudes, como os valores, se referem a fenômenos que não podem ser diretamente observados, mas apenas inferidos, a própria ação não pode ser um componente do conceito de atitude. Considera-se que essas características gerais são válidas para todas as atitudes, quem em relação a indivíduos (os pais ou um amigo) ou a grupos de pessoas (russos, americanos) (REICH & ADCOCK, 1976, p.34).

Outras acepções podem ser acrescentadas quanto às atitudes:

para Mann (1970:165), “é essencialmente uma disposição mental em face de uma ação potencial”. Para alguns autores seria um sistema de valores positivos ou negativos de emoções ou de atitudes favoráveis ou desfavoráveis em relação a certo objeto. Caracteriza-se como uma propensão para a ação adquirida, no meio em que existe, originada de experiências pessoais e de fatores específicos.

[...] O termo atitude indica, de modo geral, uma disposição psicológica, alcançada e ordenada por meio da própria vivência, que leva a pessoa a reagir de certa maneira frente a determinados indivíduos (MARCONI & LAKATOS, 1999, p. 116).

1.2.2 Medida de Atitudes

Apresentadas algumas definições e elementos de discussão sobre a categoria atitudes, passo agora a expor a questão das medidas de atitude. Como os objetivos desta investigação estão relacionados à identificação e medida das atitudes de trabalhadores da indústria têxtil catarinense, se torna necessário explicar não somente a natureza das atitudes, mas também a validade das técnicas planejadas para medi-las, desenvolvidas principalmente através da pesquisa em Psicologia Social.

A medida de atitudes considera as componentes afetiva, cognitiva e comportamental, assim como a correlação e interdependência entre elas.

As atitudes, não sendo diretamente observáveis, só podem ser medidas de modo indireto. Como veremos, a maioria das medidas concentra-se predominantemente na medição de um ou outro dos componentes de atitude mencionados antes. Precisamos de uma medida a fim de comparar indivíduos e grupos, e também para registrar as mudanças no indivíduo quando mudou sua atitude. Idealmente, um teste que seja idôneo e válido deverá ser também suficientemente sensível para discriminar entre diferenças sutis e gritantes em toda a extensão da dimensão. Só uma pequena diferença numa escala de atitude poderá distinguir o anti-semita extremo do muito extremo. Mas essa diferença pode ser o fator crítico para decidir se a pessoa se comportará violentamente ou não contra os judeus. Como se necessita de pontos de discriminação muito apurados, a maioria dos testes apóia-se em depoimentos verbais (REICH & ADCOCK, 1976, p. 36-7).

Se diversas técnicas foram elaboradas para medir atitudes, alguns procedimentos são considerados mais rigorosos:

Vários testes de lápis e papel foram criados para medir atitudes. Entre eles, quatro foram relativamente bem refinados e têm sido usados de maneira mais ampla. Essas técnicas básicas são as seguintes; o método de intervalos aparentemente iguais de Thurstone, o método de avaliações somadas de Likert, o escalograma de Guttman e o diferencial semântico de Osgood.

[...] No entanto, existem algumas suposições comuns a todos esses métodos. Em primeiro lugar, supõe-se que as atitudes objetivas possam ser medidas por uma técnica quantitativa, de forma que a opinião de cada pessoa possa ser representada por resultado numérico. Em segundo lugar, todos esses métodos supõem que determinado item de teste tem o mesmo sentido para todas as pessoas que respondem a ele, e por isso determinada resposta será avaliada da mesma forma para todos os que a apresentam” (ZIMBARDO & EBBESEN, 1973, p.125).

Optei pela utilização da escala de Likert associada à medida de atitudes. Assim, dentro do questionário respondido pelos trabalhadores, assume essencial importância a presença das escalas para medida de atitudes. Neste caso em particular, os atributos mensuráveis estão relacionados à categoria trabalho, e a cada um deles o respondente atribui um número, ou seja, a ‘medida’ referente aquele objeto em particular. Conforme MARCONI & LAKATOS (1999, p.116), o processo de mensuração “permite discriminações mais sutis e descrições mais exatas [sendo] um instrumento de “padronização”, por meio do qual se pode assegurar a equivalência entre objetos de diferentes origens”.

Para as mesmas autoras, “Escala é um instrumento científico de observação e mensuração dos fenômenos sociais. Foi idealizada com a finalidade de “medir a intensidade das atitudes e opiniões na forma mais objetiva possível (Ander-Egg, 1978, p. 141)”. Se pode, então, constituir uma série de índices de atitudes, em que cada um recebe valor quantitativo em relação aos demais.

Pardinas, citado por MARCONI & LAKATOS (1999, p.116), afirma: “O postulado que baseia a aplicação das escalas é que, das ações externas, pode-se deduzir mecanismos internos da pessoa, portanto, as atitudes podem também ser medidas ou por ações ou por respostas”.

Especificamente no que se refere à construção de uma escala:

colhe-se uma série de proposições cujas respostas realmente podem medir uma atitude de maneira gradual, variando de intensidade ou de posição em relação a um objeto. [...] A escala deve ser operacional, ter fidedignidade e validade.

Há (ou podem ser construídas) escalas para medir atitudes e opiniões sobre os mais diferentes fatos: guerra, conflito, greves, problemas raciais, pena capital, instituições, idéias políticas, controle de natalidade, censura, observância religiosa etc (MARCONI & LAKATOS, 1999, p.116-7).

A escala de Likert tem características próprias. Idealizada por Likert a partir da escala de Thurstone⁸, constitui um método mais simples de construir escalas de atitudes, que não requer especialistas.

A escala de Lickert apresenta os seguintes passos:

1. Elaboração de um grande número de proposições consideradas importantes em relação a atitudes ou opiniões, que tenha relação direta ou indireta com o objetivo a ser estudado.
2. Estas proposições são apresentadas a certo número de pessoas que indicarão suas reações, anotando os valores 5,4,3,2,1, que corresponderão a: completa aprovação, aprovação, neutralidade, desaprovação incompleta, desaprovação (MARCONI & LAKATOS, 1999, p. 123-4).

⁸ De acordo com MARCONI & LAKATOS, 1999, p.122, quanto à escala de Thurstone: “Também chamada de “intervalos aparentemente iguais”, a escala de Thurstone foi construída utilizando o método dos juízes. Consiste em reunir uma série de proposições de atitudes e apresentá-las ao indivíduo, que deverá indicar se concorda ou não com cada uma delas. Esses índices são classificados de modo que o acordo com a primeira aponta a atitude mais desfavorável; o acordo com a última indica a atitude mais favorável. O acordo com a proposição central da escala aponta uma posição neutra.”

Nesta investigação, utilizamos as escalas para medidas de atitudes já no questionário-piloto, de modo que constituísse uma pré-testagem, na medida em que posso afirmar que o processo “está centrado na avaliação dos instrumentos enquanto tais, visando garantir que meçam exatamente aquilo que pretendem medir” (GIL, 1991, p.95-6).

O primeiro passo consistiu na seleção de indivíduos pertencentes ao grupo de trabalhadores a ser estudado.

Seu número pode ser bastante restrito: entre 10 e 20, independentemente da quantidade de elementos que compõem a amostra a ser pesquisada. É necessário que esses indivíduos sejam típicos em relação ao universo pesquisado e que aceitem dedicar mais tempo para responder às questões do que aqueles que serão escolhidos para o levantamento propriamente dito.

Caso o procedimento escolhido tenha sido o questionário, os exemplares são entregues aos indivíduos selecionados que o respondem de próprio punho.

[...] Na análise, procura-se verificar se todas as perguntas foram respondidas adequadamente, se as respostas dadas não denotam dificuldade no entendimento das questões, se as respostas correspondentes às perguntas abertas são passíveis de categorização e de análise, enfim, tudo aquilo que puder implicar a inadequação do questionário enquanto instrumento de coleta de dados (GIL, 1991).

Optei pela quantidade de 100 trabalhadores para a amostra de pré-teste. Assim, os questionários-piloto foram apresentados para uma centena de 100 trabalhadores da empresa do setor têxtil Malwee Malhas Ltda, em Jaraguá do Sul.

2 A CONDIÇÃO DOS TRABALHADORES EM JARAGUÁ DO SUL:

ALGUNS ELEMENTOS DA REALIDADE

Este capítulo pretende, num primeiro momento, apresentar referenciais sobre as instituições sociais que são consideradas no processo de formação dos trabalhadores e da cultura do trabalho na região da cidade de Jaraguá do Sul, estado de Santa Catarina. Baseio-me em conceitos e relações genéricas envolvendo as instituições para, a seguir, buscar arrolar elementos particulares que possam ter contribuído para a formação do quadro de complexidade e especificidade da região onde a pesquisa foi desenvolvida.

2.1 As instituições sociais e a formação dos trabalhadores em Jaraguá do Sul: que ambiente formativo?

Segundo MALINOWSKI (1975), em *Uma teoria científica da cultura*, a descrição de uma existência em qualquer civilização exige que se vincule as atividades dos indivíduos com o esquema social de vida organizada, ou seja, com o conjunto de instituições sociais vigentes nessa cultura; mais que isto, uma descrição apropriada de qualquer cultura, observada sua realidade concreta, implicaria listar e analisar todas as instituições em que tal cultura está organizada. E a organização de cada uma das instituições assim como de seu conjunto se apóia num conjunto de valores e acordos, resultando na satisfação de um conjunto de necessidades dos sujeitos e da sociedade como um todo.

Ainda de acordo com o antropólogo polonês em sua teoria funcional da cultura, certos tipos gerais de organização são encontrados em toda cultura. As instituições universais permitem um certo princípio de integração e com base neste se pode estabelecer uma tipologia das mesmas. A família está relacionada ao princípio de integração de reprodução. A escola como unidade específica para o exercício do ensino, a indústria como local de trabalho que organizam seres humanos por suas atividades especializadas para fim de interesse comum e plena realização de suas capacidades especiais e as igrejas que são unidades para a religião – todas essas se enquadram na categoria de princípio de integração ocupacional e profissional. Levando em conta esta classificação, optei pela seleção dessas quatro instituições universais como objeto de relação com os trabalhadores e sua formação. Todavia, não ignoro que esta classificação configura limites que a abordagem dialética utilizada na investigação extravasa. No plano das relações sociais, os sujeitos e as instituições interagem e se modificam continuamente: os princípios de integração territorial (como o grupo de vizinhança de municipalidades), fisiológico (que agrupam baseados em distinções sexuais fisiológicas ou por idade), de associação voluntária (clubes e equipes recreativas) e de posição e status (situação do sujeito como camponês, burguês ou escravo, por exemplo) agem de modo que os demais princípios são atingidos, gerando interações. Contudo, as proposições de MALINOWSKI funcionam como um ponto de partida para construção de uma percepção da complexidade das sociedades e de suas culturas.

São a família, a religião, a escola e a indústria enquanto local da experiência de trabalho as instituições consideradas na configuração do quadro da complexidade

em que situo o peculiar processo de formação e de relação com o trabalho humano, gerador da cultura do trabalho local. Quanto ao critério de seleção que elegeu a família, escola, a religião como instituições a serem estudadas, levo em conta ainda o fato de serem consideradas entre os principais agentes de socialização: “Os principais agentes socializadores são: a) a família, b) a escola, c) a igreja, d) o grupo de pares, e) os meios de comunicação, f) os processos de interação” (RUIZ, 1994, p.93).

Convém abordar, também, as variáveis que podem constituir as características sócio-institucionais e individuais dos sujeitos, influentes no processo histórico de relação com o trabalho. Para tanto, uso novamente uma base teórica antropológica para ilustrar estes pontos.

BERGER & LUCKMANN (1974, p.69 e seg.) defendem que a compreensão do desenvolvimento humano e dos fenômenos a ele relacionados deve levar em conta a base biológica de constituição do organismo humano (corpo) e a interferência e determinações sociais:

Em outras palavras, o processo de tornar-se homem efetua-se na correlação com o ambiente. Esta afirmativa adquire significação se refletirmos no fato de que este ambiente é ao mesmo tempo um ambiente natural e humano. Isto é, o ser humano em desenvolvimento não somente se correlaciona com um ambiente natural particular, mas também com uma ordem cultura e social específica, que é mediatizada para ele pelos outros significativos que o têm a seu cargo (BERGER & LUCKMANN, 1974, p.71).

Então, se há uma interação entre o desenvolvimento orgânico humano e o social, esta se dá de diversos modos e sob certos determinantes:

Isto é particularmente claro quando se observa a flexibilidade da constituição biológica do homem ao ser submetida a uma multiplicidade de determinações sócio-culturais. É um lugar comum etnológico dizer que as maneiras de tornar-se e ser humano são tão numerosas quanto as culturas humanas. A humanização é variável em sentido sócio-cultural. Em outras palavras, não existe natureza humana no sentido de um substrato biologicamente fixo, que determine a variabilidade das formações sócio-culturais. Há somente a natureza humana, no sentido de constantes antropológicas (por exemplo, abertura para o mundo e plasticidade da estrutura dos instintos) que delimita e permite as formações sócio-culturais do homem. Mas a forma específica em que esta humanização se molda é determinada por essas formações sócio-culturais, sendo relativa às suas numerosas variações. Embora seja possível dizer que o homem constrói sua própria natureza, ou mais simplesmente, que o homem se produz a si mesmo (BERGER & LUCKMANN, 1974, p.71-2).

Os autores abordam a seguir a questão da formação, processo que arrola os processos biológico e social:

O período durante o qual o organismo humano se desenvolve até completar-se na correlação com o ambiente é também o período durante o qual o eu humano se forma. Por conseguinte, a formação do eu deve também ser compreendida em relação com o contínuo desenvolvimento orgânico e com o processo social, no qual o ambiente natural e o ambiente humano são mediatizados pelos outros significativos. [...]Os mesmos processos sociais que determinam a constituição do organismo produzem o eu em sua forma particular, culturalmente relativa. O caráter do eu como produto social não se limita à configuração particular que o indivíduo identifica como sendo ele mesmo (por exemplo, como “um homem”, de maneira particular em que esta identidade é definida e formada na cultura em questão), mas com o equipamento psicológico amplo que serve de complemento a essa particular configuração (por exemplo, emoções “viris”, atitudes e mesmo reações somáticas). Não é preciso dizer, portanto, que o organismo e, ainda mais, o eu não podem ser devidamente compreendidos fora do particular contexto social em que foram formados (BERGER & LUCKMANN, 1974, p.73-4).

As assertivas dos autores quanto ao conceito de formação estão relacionadas, conforme acima citado, à questão da produção do homem por si mesmo, inspirada na teoria marxiana, sendo que esta, como se sabe, é uma das componentes do conceito de trabalho para Marx. Deixando clara tal assertiva:

a afirmação segundo a qual o homem se produz a si mesmo de modo algum implica uma espécie de visão prometeica do indivíduo solitário. A autoprodução do homem é sempre e necessariamente um empreendimento social. Os homens *em conjunto* produzem um ambiente humano, com a totalidade de suas formações sócio-culturais e psicológicas. Nenhuma dessas formações pode ser entendida como produto da constituição biológica do homem, a qual, conforme indicamos, fornece somente os limites externos da atividade produtiva humana. Assim como é impossível que o homem se desenvolva como homem no isolamento, igualmente é impossível que o homem isolado produza um ambiente humano. O ser humano solitário é um ser no nível animal (que, está

claro, o homem partilha com outros animais). Logo que observamos fenômenos especificamente humanos entramos no reino do social. A humanidade específica do homem e sua sociabilidade estão inextricavelmente entrelaçadas. O *Homo sapiens* é sempre, e na mesma medida, *homo socius* (BERGER & LUCKMANN, 1974, p. 74-5).

Berger chega então ao conceito de ordem social, que é produto da atividade humana, que se não é dada biologicamente, todavia se funda nos dados biológicos da instabilidade do organismo humano, que o induz à ação. Assim, o “ser humano tem de estar continuamente se exteriorizando na atividade” (BERGER & LUCKMANN, 1974, p.77). Por fim, interessa o ponto em que se mostra como a ordem social requer, para que emerja, mantenha-se e seja transmitida, a institucionalização.

Sobre a institucionalização, há pontos da abordagem que interessam a este estudo. Inicialmente, o fato de que a institucionalização advém de um processo de formação de hábitos, aos quais toda atividade humana está sujeita. Segundo, que há uma relação entre as ações habituais e os atores que as executarão. E que as instituições implicam a historicidade e o controle, uma vez que as ações institucionalizadas são construídas “no curso de uma história compartilhada. Não podem ser criadas instantaneamente”.

2.1.1 A família

Abordar a família e sua ação no processo de formação dos trabalhadores requer não apenas a descrição deste “tipo de agrupamento social cuja estrutura em alguns aspectos varia no tempo e no espaço” e que tem “... como funções principais [...]: função sexual, reprodutiva, econômica e educacional”, mas a ênfase nas funções

econômica e educacional (OLIVEIRA, P.S., 1997, p.115-6). A primeira está relacionada à subsistência e bem-estar dos indivíduos, enquanto a segunda se associa aos processos de transmissão dos valores e padrões culturais da sociedade, não apenas em relação às crianças, mas certamente em todas as fases da vida do sujeito nas quais interações das mais diversas são ainda efetuadas com a família.

Neste estudo, a análise da família se dá dentro de um campo referencial que pressupõe sua natureza operária, uma vez que a maioria dos trabalhadores envolvida está objetivamente relacionada a essa condição:

Evidentemente que, se por um lado as considerações sobre a família têm uma ampla gama de trabalhos e tratados, sejam eles antropológicos, sociológicos, jurídicos, psicológicos ou religiosos, poucos têm focado esta unidade social tendo como perspectiva sua inserção no contexto capitalista de produção, e mantendo com ele profundas inter-relações. Pelo contrário, as pesquisas que têm o modo capitalista de produção como seu marco de referência têm ignorado ou colocado em plano meramente secundário as relações e a importância da família, principalmente urbana, com o contexto estrutural e produtivo mais geral (FAUSTO NETO, 1982, p.9)

Esta autora, que se dedicou ao estudo da família e sua situação específica como unidade de reprodução da força de trabalho, prossegue justificando o tipo de abordagem realizada:

Talvez uma das explicações para tal situação [da secundarização das relações entre família e contexto produtivo] esteja no fato de que, dentro das investigações acerca da produção capitalista, o processo simultaneamente necessário de reprodução – tanto dos meios de produção como das próprias relações de produção – tem sido pouco estudado em suas configurações mais específicas. [...] Propõe-se a uma análise da família operária, não como uma mera entidade ou instituição social, mas como uma unidade social que se realiza concretamente dentro de uma situação de classe, onde, do ponto de vista de seus membros, a organização e ação da família está voltada para a busca das condições de sobrevivência, e, de um ponto de vista mais amplo, sua ação está voltada para a reprodução da força de trabalho em seus aspectos materiais e ideológicos (FAUSTO NETO, 1982, p.9) .

Segundo sua análise, do ponto de vista sociológico são dois os grupos de reflexões acerca da família. A sociologia tradicional a aborda de modo funcional, como um importante subsistema social e agente da cultura, e entende sua organização e manutenção como resposta às necessidades pessoais e sociais de “adestramento” e capacitação individual através da assimilação de valores dados e padrões de conduta exigidos pelos papéis sociais. Outra abordagem a apresenta como repressiva e burguesa, que submete e aliena principalmente os jovens e as mulheres, colaborando para a manutenção do “status quo” e se integrando funcionalmente à formação social capitalista. Decorrem destes entendimentos diferentes duas perspectivas. No primeiro caso, a família deve ser fortalecida porque isso engendra a própria manutenção da sociedade; já o segundo grupo apregoa sua dissolução e vai ao encontro de abordagens que usam como referência a situação da família no capitalismo, que considera como pólos antagônicos a fábrica, como unidade produtiva, e a casa, como unidade doméstica não-produtiva. Esta última converge, ainda, com análises marxistas que usam como indicador da ação de instituições sociais a sua relação com o capital e com o processo de produção de mais-valia, o que exclui o trabalho doméstico e, por conseguinte, a família (FAUSTO NETO, 1982, p.13-20). Mas após analisar a forma com a família foi enfocada em algumas pesquisas, apresenta as suas próprias perspectivas para a análise da família operária:

De um lado, partimos da consideração da “lógica” do *processo de produção* que inclui necessariamente o processo *simultâneo de reprodução* tanto dos meios de produção (onde a força de trabalho é um de seus componentes essenciais) como das próprias relações de produção (onde é fundamental a componente ideológica de criação das constantes condições de manutenção do sistema) (FAUSTO NETO, 1982, p.18).

Esta pesquisadora considera as ações da instituição familiar na formação do trabalhador sob dupla perspectiva:

Reproduz o trabalhador – enquanto força de trabalho – na medida em que é dentro da família que se realiza toda uma série de atividades que permitem ao trabalhador repor sua força de trabalho, de tal forma que ela possa continuar a ser vendida. Em palavras mais simples, é na família que se realizam uma série de atividades que permitem ao trabalhador chegar à fábrica toda manhã.

A essa dimensão, que se poderia classificar como a dimensão material da produção, se associa uma outra que também se realiza na família: a reprodução ideológica não só da força de trabalho atual como dos futuros trabalhadores (FAUSTO NETO, 1982, p.18-9).

A análise da estrutura das famílias de Jaraguá do Sul que efetuo leva em conta a variação histórica na sua origem, constituição e transformação no decorrer do tempo e com as mudanças geográficas. A data inicial de referência para o estudo do contínuo movimento de elaboração da família enquanto instituição e de sua ação sobre seus membros pode ser associada à data de fundação do município, ou seja, 25 de julho de 1876. Esta proposição assume significado especial na medida em que posiciona a questão no quadro da questão imigratória para o Sul brasileiro que aconteceu, principalmente, a partir da segunda metade do século XIX e nas primeiras décadas do século seguinte. No fenômeno da imigração, dentre as várias levadas de imigrantes europeus que aqui chegaram, o contingente mais representativo numericamente e que marca os processos colonizadores locais foi o de imigrantes alemães⁹.

⁹ A expressão imigração alemã, por mim utilizada, faz referência aos grupos de imigrantes europeus que se utilizavam da língua alemã. Todavia, considerando que não se pode falar de uma única forma lingüística padrão e, menos ainda, referir-se a um espaço geo-político alemão como o atual, prefiro adotar a definição de outro pesquisador da imigração, uma vez que há controvérsia sobre quem pode ser considerado *alemão*. Se o termo inicialmente só se aplicava ao idioma (desde os tempos de Carlos Magno), no século XIX o vocábulo era usado para definir uma unidade idiomática e cultural que percorria várias localidades, cada qual com suas especificidades. Sob este ponto de vista, seriam alemães todos aqueles imigrantes que usavam a língua alemã no momento de se radicarem no Brasil. Nos auxilia neste sentido FOUQUET (1974: 65-6): “A fim de poderem preservar, movidos por sentimentos e direitos naturais, sua existência econômica e cultural,

A observação dos aspectos geográficos e temporais ajuda a compreender o panorama histórico em construção:

Os imigrantes dos anos 1830-50 vinham do sudoeste da Alemanha, de regiões definidas como tendo estrutura econômica agrícola em combinação com o artesanato rural e com pequenas indústrias domésticas. No período 1850-65, provinham das regiões agrárias do Norte e do Leste. Do restante da Alemanha saíam, durante os anos 1865-95, grupos sociais empobrecidos, juntamente com artesãos e pequenos empresários. A partir de 1880, a maioria dos emigrados passa a ser de procedência urbana (ALENCASTRO, & RENAUX, 1997: 318).

O elemento atrativo principal para os imigrantes alemães foi, sem dúvida, a possibilidade de tornarem-se proprietários de terras. A investigação realizada por MARTINS (1973) e corroborada por SANTOS, A.V. (1999), mostra que a questão da imigração no século passado se inscreve no panorama da crise do Brasil agrário e que a possibilidade de ascensão do trabalhador à condição de proprietário de terra foi seu motor econômico essencial.

Um traço característico da imigração alemã para as regiões sulinas é que os contingentes eram constituídos, com poucas exceções, por famílias. A política imigratória desenvolvida associava à vinda do imigrante e sua família à posse e uso de terras.

Terra e trabalho. Estes termos, embebidos de múltiplas e variadas significações, descrevem com perfeição os motores do processo imigratório no contexto da economia nacional. A posse da terra justificava, mais que isso, possibilitava o trabalho. Portanto, o entendimento e construção desta categoria, sob o ponto de vista histórico, é fundamental,

procuravam apoiar-se e se auxiliar uns aos outros, [...] Eram todos gente dos Estados do Reich de 1871, incluída a Alsácia-Lorena, do Luxemburgo, da Suíça, da Áustria e Hungria, da Romênia, da Polônia e da Rússia e suas Províncias Bálticas, todos países que haviam integrado a antiga 'Ordem Alemã'. [...] Denominamos alemães [...] os imigrantes de língua materna alemã e cultura alemã, sendo que o fazemos na falta de um termo coletivo melhor e sem com isso emprestar conotação política à palavra. Havendo necessidade de melhores definições, falamos em suíços, austríacos, etc. Quando não há perigo de equívoco, chama-se alemão a quem provém do Império formado por Bismarck e que fala a língua alemã".

nos ajudando a perceber as transformações do desenvolvimento econômico brasileiro no momento de declínio da exploração escravista e implantação do trabalho branco livre, através da imigração (SANTOS, A. V., 1999, p.45).

Outros pesquisadores ratificam o argumento, localizando a questão também no plano das relações de produção:

De fato, a mentalidade com que todos vieram começar a vida no Brasil era de que ninguém trabalharia para os outros, para os grandes proprietários, e todos ansiavam pela autonomia econômica.

“[...] Nas camadas mais modestas, existia uma *Heimatlosigkeit* (ausência do sentimento de pátria) estrutural, vivenciada como a não-propriedade do solo (*[Grund] – Bezitslosigkeit*), o que tornava alguém sem terra o mesmo que alguém sem pátria, com a conseqüente condição de desgarramento, ou ausência de sentimento comunitário. Emigrar surgia como a única alternativa para um dia se realizar o sonho de ser proprietário de um pedaço de chão (ALENCASTRO & RENAUX, 1997: 321; 318-9).

Realizava-se a ideologia da transformação do trabalhador em proprietário. Era aquele um momento histórico de necessidade de reprodução da força de trabalho e expansão do sistema econômico colonial, vinculado à criação de um mercado livre de trabalho baseado na propriedade da terra e na abolição da escravatura. Assim os imigrantes foram influenciados pelos pressupostos burgueses de acumulação da riqueza, os quais poderiam proporcionar a passagem do indivíduo da situação de *trabalhador-não proprietário* para *patrão-proprietário*, através do trabalho próprio e da poupança. A migração foi um evento historicamente determinado pela expansão do modo capitalista de produção e os imigrantes eram trabalhadores – portadores de força de trabalho - parte do comércio dessa *mercadoria* entre diferentes locais geográficos¹⁰.

¹⁰ De acordo com SEYFERTH, G. (1999, p.31-3), houve uma concentração de imigrantes alemães nos Estados sulinos de Santa Catarina e Rio Grande do Sul; já as estatísticas sobre a quantidade de imigrantes alemães que entraram no Brasil são contraditórias, uma vez que os dados disponíveis são incompletos: “*somando os imigrantes de língua alemã que chegaram nos cinqüenta anos que vão de 1886 a 1936, teríamos uns 280 000 indivíduos...*”.

Houve um processo que pode ser compreendido como característico da redução do sujeito à condição de trabalhador livre, embora no caso do processo colonizador ocorrido no Sul brasileiro, as famílias tornaram-se proprietárias de pequenos lotes. Obviamente, isto não as caracteriza como capitalistas, pois a propriedade da terra tinha apenas valor de uso e de subsistência e não visavam a exploração de outros para a acumulação de riqueza ou capital. Mas as famílias de trabalhadores imigrantes eram, portanto, detentoras ainda de sua força de trabalho e conseqüentemente, estabeleceram relações sociais derivadas dessas condições. Neste contexto, a simples posse da terra exigia dos recém-chegados, imediatamente, o trabalho e determinava a natureza da atividade laboral a ser inicialmente desenvolvida.¹¹ Encarando a questão sob uma perspectiva mais ampla, vê-se que a imigração estrangeira significou uma nova questão na polêmica distribuição e ocupação de terras.

Como já afirmamos, a imigração alemã primordial tinha um cunho familiar. O contingente humano transportado e transplantado era constituído de famílias inteiras: homens, mulheres e crianças. Isto implicou que, com o passar do tempo, a mão-de-obra utilizada para o trabalho agrícola fosse constituída da família nuclear somando-se, aos poucos, aqueles parentes atrelados pela consangüinidade familiar. O sistema de loteamento das terras delegava a cada colono um espaço geográfico para o trabalho para o qual não havia reserva de trabalho humano.

O lote colonial – a colônia, portanto -, com uma superfície de mais ou menos 25 hectares, trabalhado por uma família, constitui a unidade econômica...[...] É a unidade de produção e consumo no sistema econômico que se desenvolveu nessa região de

¹¹ Para Carneiro (1963, p.29), os pequenos proprietários de terra alemães e teuto-brasileiros constituíram na espécie de classe média, situada entre a aristocracia rural e os luso-brasileiros e caboclos, que em algumas regiões conquistou representação política significativa.

colonização alemã. Isto é particularmente verdadeiro se considerarmos a impossibilidade do colono obter auxílio comunitário ou de empregar mão-de-obra estranha à família. A não ser umas poucas famílias que já vinham da Alemanha com agregados (geralmente uma pessoa apenas e quase sempre tendo algum laço de parentesco), as tarefas da propriedade eram divididas entre os membros do grupo doméstico, incluindo as crianças. As dificuldades do trabalho agrícola, principalmente no início da exploração da propriedade, eram o principal obstáculo para o trabalho individual. Assim, dificilmente esses agregados tinham condições de cultivar uma propriedade. Foram raros os imigrantes alemães que entraram na área sem família. A própria política de colonização do governo visava principalmente à instalação de famílias em pequenas propriedades agrícolas e não de indivíduos isolados (SEYFERTH, 1999, p.55).

O recurso de aumentar a natalidade foi a resposta quase natural, e as famílias se expandiram. A criança que nascia era encarada, antes de tudo, como um trabalhador, um braço a mais. Não importa se homem ou mulher. A quantidade de filhos implicava mais atividade laboral, maior oportunidade de empreender e crescer. Como lembra SEYFERTH (1999, p.75), “Um outro fator importante é o tamanho da família: quanto maior o número de filhos, maior será a força de trabalho disponível”. Os filhos eram como que sócios no negócio da pequena propriedade rural. E era bom contar com gente da própria família: mais confiança e menor risco de dissipar o que se conquistava com grande esforço. A riqueza gerada ficava em família, tanto quanto possível. Assim, a estruturação familiar foi determinada pela natureza da relação dos sujeitos com a terra e o trabalho. Na verdade, a posse da terra ao mesmo tempo justificava e exigia o trabalho de todos, e, deste modo, teve implicações no processo de socialização.

É preciso distinguir que, neste primeiro período histórico, as famílias podem ser consideradas a partir do modelo de campesinato. Os estudos realizados por Shanin (1971) e citados por SEYFERTH (1999, p.12-3) apontam uma conceituação que se presta também aos nossos intentos de investigação, ainda mais porque foram

utilizados em pesquisa sobre a colonização alemã do vale do rio Itajaí-Mirim, portanto, em uma realidade que reúne, muito provavelmente, aspectos comuns aos da realidade do vale do rio Itapocu, onde se situa Jaraguá do Sul.

A comunidade camponesa que se formou no vale do Itajaí-Mirim no século XIX pode, então, ser identificada a partir dos critérios [...] segundo os quais o campesinato é identificável como um tipo geral incluindo as seguintes características [...]:

- a) A propriedade familiar camponesa é a unidade básica da produção, consumo e vida social. A estrutura da família determina a divisão do trabalho. A ação econômica está estreitamente ligada às relações familiares.
- b) O cultivo da terra provê a maior parte das necessidades de consumo. A relação com a terra e o caráter específico da produção agrícola determinam o ciclo anual do trabalho camponês e da vida familiar.
- c) Uma cultura tradicional relacionada ao modo de vida de pequenas comunidades. A aldeia é o mundo do camponês.
- d) A *underdog position* – ressaltando a condição do camponês como sujeito a algum tipo de dominação de fora de sua comunidade. Esta pode ser uma sujeição cultural, política ou em termos de comércio desfavorável ao camponês.

O que interessa nesta abordagem é justamente a posição central da família como responsável pelo trabalho humano a ser executado no seu lote colonial agrícola: “Sem dúvida, é a estrutura social da família que determina a divisão do trabalho numa sociedade camponesa” (SEYFERTH, 1999, p.75); e no caso específico, todos os componentes da família tinham *trabalho* a realizar:

todos os seus membros, com exceção das crianças muito pequenas ou das pessoas muito idosas tinha sua parcela de trabalho, agrícola ou não. O maior ou menor desenvolvimento da produção agrícola numa propriedade dependia diretamente do tamanho e composição da família. O período crítico de exploração da propriedade colonial era aquele em que a família se compunha apenas do marido, mulher e filhos pequenos. Não podendo contar com auxílio de fora (quando muito um vizinho podia ajudar em tarefas mais pesadas, mas não por muito tempo), o marido se via na contingência de, sozinho, fazer a derrubada, construir a casa e os ranchos e preparar a roça, auxiliado apenas por sua esposa. Na medida em que as crianças crescem e podem fazer determinadas tarefas, a produtividade agrícola aumenta, atingindo o máximo quando os filhos forem adultos.

Havia ainda o chamado trabalho acessório, normalmente realizado pelos homens adultos nas épocas em que o trabalho na agricultura era menor. Geralmente,

visava obter dinheiro para o pagamento dos lotes e das dívidas com os comerciantes e a administração colonial, até mesmo porque qualquer excedente da lavoura doméstica era trocado. De acordo com SEYFERTH, (1999, p.78), “havia três tipos mais comuns de trabalho acessório para o colono: na construção de picadas e estradas; nas serrarias como “puxadores” de madeira; e o trabalho artesanal (carpintaria e ferraria, principalmente)”.

Observe-se, então, que o agrupamento colonial (a colônia formada pelo conjunto das pequenas propriedades agrícolas que utilizavam os lotes) estabelecia relações comerciais, que se davam entre os próprios colonos e os donos de vendas e lojas¹².

Focado o aspecto social do movimento migratório é preciso notar que ele está ligado a um processo de conservação ou rejeição de modos de viver, resultando em eventuais inovações. Os fatores econômicos influentes na sociedade, tanto quanto aspectos individuais subjetivos podem ser levados em conta para uma análise mais apropriada do fenômeno de transplantação humana e do seu impacto no tecido de relações sociais. MARTINS (1973: 24) chama a atenção para o fato de que a ressocialização não é um mero ajuste funcional do imigrante aos papéis sociais. O processo social de inserção é ressocializador “...na medida em que

¹² SCHÖRNER, A. (2000) trata da natureza dessas relações no contexto da imigração até o surgimento das primeiras indústrias em Jaraguá do Sul. Suas posições confirmam e se apóiam nas análises de SEYFERTH, G. (1999, p.29), que explica: “As regiões colonizadas por alemães se caracterizaram principalmente pelo regime de pequenas propriedades policultoras e pelo fato de permanecerem relativamente isoladas, gozando de uma certa autonomia e realizando um comércio em pequena escala, não especializado, dominado por alguns comerciantes proprietários de pequenas lojas nos principais centros coloniais”.

promove uma ruptura na identidade do sujeito, de modo a ajustá-lo a uma estrutura social historicamente ‘nova’ ”.

Numerosas, as famílias incluíam-se numa organização social que preservava no seu âmago os valores teutos. A posse da terra, enquanto ideal majoritário do imigrante, implicou na manutenção de uma espécie de ideal patriótico, mesmo em terras estrangeiras. A propriedade da terra pode ser vinculada à própria noção de pátria. No seio das famílias, unidas como reprodutoras dos meios e das relações de produção, se conservaram fatores de homogeneidade cultural. Hábitos comunitários e o uso da língua, por exemplo, vinham contribuir para a recriação e manutenção do conceito de *heimat* (pátria), no plano das atitudes individuais. O ambiente inicial criado pelas relações sociais entre os imigrantes alemães e a população local, de algum modo, reiterava a íntima e forte relação entre sociedade e território, identificada na concepção que Ratzel já explicitada em sua obra *Antropogeografia – fundamentos da aplicação da geografia à história* (1882):

concebe o Estado como emanção natural da sociedade destinada à defesa e ampliação do território. Essa idéia, derivada do organicismo de fundo biológico, muito em voga no final do século XIX, estabelece um vínculo *natural* entre o Estado e o povo (*volk*). O povo define-se, nesse contexto ideológico, pela sua unidade étnica, histórica e cultural: por uma associação romântica com o solo (MAGNOLI & BARBOSA 1996, p.69).

O cenário político-econômico do século XIX na Europa (guerras, conflitos políticos, espoliação de terras, desemprego) contribuiu como fator repulsivo para o êxodo populacional em que se insere a imigração alemã. Longe do local de origem, o imigrante devotava seu apego à nova terra, local das promessas do êxito que adviria com sua dedicação ao trabalho e empreendedorismo. O apego à pátria foi mantido sob novas condições.

podiam notar-se, nas colônias de sangue alemão, a existência de duas correntes: a dos descendentes de alemães que sempre se consideraram hóspedes do Brasil, e para os quais a pátria era a Alemanha, e a dos descendentes de alemães que, orgulhosos embora de sua ascendência, sempre pensaram em termos brasileiros, e que por isso mesmo, sempre se interessaram pela vida política nacional.

O teuto-brasileiro nunca foi repellido em virtude de sua origem ou de seu sangue. Individualmente sempre foi aceito. Ninguém se lembrou jamais de pedir atestado de ascendência luso-brasileira a um Germano Hasslocher, a um Alberto Bins, a um Lindolfo Collor. Tal como em Santa Catarina onde ninguém jamais fez objeções à ascensão política de homens como Lauro Muller e Felipe Schmidt. Mas sempre que o teuto-brasileiro representava e assumia as aspirações econômico-sociais das colônias, a repulsa não se fazia esperar. O que houve, em resumo, foi uma luta de regimes econômicos e de classes sociais, e não hostilidade entre etnias diferentes (CARNEIRO, 1963, p.26).

O processo transitório de uma sociedade para outra não poderia ter um caráter inovador à medida que ambas as realidades – o local de procedência e aquele de fixação – participam de um mesmo sistema econômico, ainda que pudessem estar em estágios de desenvolvimento diferentes. Inserido no panorama da crise do Brasil agrário, o imigrante acabava por se situar objetivamente como proletário, de algum modo vivenciando as mesmas transformações próprias do capitalismo da sociedade de origem.

Outra questão a ser tratada corresponde ao desenvolvimento industrial a partir dos cenários iniciais da colonização. Como já se explicitou, as primeiras décadas seguintes ao estabelecimento das famílias de colonos imigrantes alemães tiveram as relações de produção e de trabalho na sua maioria atreladas à produção agrícola e a um pequeno sistema comercial baseado principalmente na troca. Como defende SEYFERTH, (1999, p.120-4), o que ocorreu não foi simplesmente a transformação de oficinas em fábricas, uma vez que os colonos dependiam de uma economia estritamente familiar e precisavam trabalhar na lavoura, sendo o artesanato uma atividade suplementar dos colonos. Foi o aumento populacional

gradativo, com algum impacto no mercado interno, que proporcionou a dedicação exclusiva de alguns artesãos às suas atividades, gerando também o aparecimento de pequenas indústrias relacionadas à produção de matérias-primas locais.

Em sua análise da questão nas transformações das relações econômicas no vale do rio Itajaí-Mirim, SEYFERTH concluiu que essa indústria vinculada ao artesanato não foi suficiente para permitir uma industrialização, tendo desaparecido em boa parte após a Segunda Guerra Mundial. O que aparece como novidade no cenário é o progresso da indústria têxtil na cidade de Brusque, que há tempos ensaiava seus primeiros passos:

A implantação da indústria têxtil em Brusque, a partir de 1892, nada tem a ver, pois, com o artesanato. Este apenas forneceu uma parte da mão-de-obra empregada na indústria. Por outro lado, as causas que determinaram a preferência por este ramo da indústria nada têm a ver com a existência ou não de matéria-prima na área. Esta era toda importada, fator que dificultaria qualquer tentativa puramente artesanal. Dois fatores relevantes emergem como motivadores para que um dos vendedores de Brusque, Carlos Renaux, decidisse instalar a primeira fábrica de tecidos: os altos preços das roupas e tecidos em todas as áreas coloniais e as probabilidades que tinha, como vendedor, de garantir um mercado seguro para sua produção na própria colônia, mesmo que o custo dessa produção ultrapassasse o preço dos artigos importados.

O texto prossegue arrolando outras razões determinantes do surgimento da indústria têxtil, o que subsidia nossa preocupação na busca de algumas explicações para o aparecimento e desenvolvimento deste setor também na região do vale do rio Itapocu, configurando um novo ambiente econômico que necessitava de trabalhadores:

Outros dois aspectos que marcaram a implantação da indústria têxtil dizem respeito ao capital investido e à mão-de-obra empregada.[...] os vendedores eram realmente as únicas pessoas que tinham possibilidades de acumular capitais em maior escala dentro do sistema colonial. Evidentemente que a evolução do simples comércio de produtos coloniais para uma fase na qual vai predominar a indústria têxtil só foi possível por causa da existência deste capital local. E isto ocorreu num momento em que a exploração agrícola dos lotes chegava a seu ponto máximo de saturação, com carência de terras se fazendo sentir em virtude do esgotamento em que se encontravam as propriedades mais

antigas e da contínua entrada de novos imigrantes. O prenúncio da decadência da lavoura no início do século XX, associada à inexistência de um produto exportável realmente rendoso, motivou alguns vendedores a tentar a produção em escala industrial de um bem de consumo que tivesse possibilidades de alcançar um mercado regional (SEYFERTH, 1999, p.125-6).

A pesquisadora conclui indicando a necessidade e natureza de mão-de-obra a ser empregada na indústria têxtil emergente, que fez surgir a figura do camponês-operário. No caso específico de Brusque e da viabilização do êxito do empreendimento da mais antiga e importante indústria têxtil da região, destaca-se “...a existência de mão-de-obra aproveitável entre os agricultores reforçada pela presença de alguns artífices especializados na fabricação de tecidos, que funcionaram como orientadores dos demais” (SEYFERTH, 1999, p.127).

Meu objetivo não é identificar os fatores que concorreram para o surgimento e êxito da indústria têxtil catarinense. Todavia, buscar entre as pesquisas já realizadas tais respostas, quer para a região de Brusque como para a de Blumenau (outro pólo têxtil importante e mais antigo do que o brusquense, inclusive), pode subsidiar a análise dos percursos históricos do trabalho humano enquanto mão-de-obra empregada na lavoura e, posteriormente, incluída na indústria que surge. Ou seja, é útil não perder de vista que tais transformações se relacionaram com a estrutura familiar em cada época. Por outro lado, esses fatores podem auxiliar na admissão da existência de atitudes dos trabalhadores construídas com base na influência de convicções familiares herdadas. Quanto a este argumento, cito KÖNIG (1994, p.154):

Segundo Marx, a incisão mais forte está no surgimento e disseminação do mercado de trabalho, através do qual o trabalho é transformado em trabalho assalariado e as pessoas em força de trabalho. Nesse meio tempo, tornaram-se naturais a existência do mercado de trabalho e o tratamento da força de trabalho humano como mercadoria. As revoluções fundamentais, econômicas e sociais, que acompanham a disseminação do mercado de trabalho, desapareceram por completo da consciência cotidiana.

2.1.2 A escola

Na introdução de *Educação e Sociedade* (PEREIRA; FORACCHI, 1979, p.4), uma coletânea de textos clássicos da Sociologia da Educação, os autores alertam que “...é tão importante conceber a educação como processo social específico, que se desenvolve na escola, quanto atentar para as vinculações desta com as demais formas do processo educacional e para as conexões deste processo com a configuração estrutural da sociedade global”. O que é interessante notar nesta obra é a abordagem das influências socializadoras e de controle que a escola desempenha, diferente por sua sistematização e intencionalidade daquelas de outras instituições também educativas como a família e a religião, por exemplo. Os anos que separam esta obra de outras recentes fazem, todavia, com que um outro fator essencial vinculado às abordagens sobre a educação escolar e a sociedade emergja como grande diferenciador: se naquelas antigas abordagens o foco se centrava nas relações entre educação e desenvolvimento, os escritos hodiernos se caracterizam por focar a relação educação/escola-capitalismo, neste último caso preocupadas em demonstrar como a educação têm sido submetida às transformações atuais do mundo capitalista e suas características.

SAVIANI (1994, p. 151) chama a atenção para o fato de que “na atualidade educação tende a coincidir com escola [...], a tendência dominante é a de situar a educação no âmbito do não-trabalho”. Atento a este argumento, efetuei uma opção

teórico-metodológica pressupondo que os trabalhadores envolvidos nesta pesquisa atribuem um significado coincidente entre a sua concepção de escola e de educação. Alio a isto a justificativa de que as componentes das atitudes dos sujeitos, justamente por sua amplitude, construíram dados que levaram em consideração o que SAVIANI reconhece como “o caráter improdutivo da educação”. Dentro de tais limites, as respostas sobre a influência escolar na sua formação puderam ser construídas sob dois enfoques: os trabalhadores estão em acordo ou desacordo com uma escola (educação) entendida como fator “decisivo para o desenvolvimento econômico” ou então como “funcional ao sistema capitalista, não apenas ideologicamente, mas também economicamente, enquanto qualificadora da mão-de-obra (força de trabalho)”. Portanto, a influência da escola na formação dos trabalhadores no período histórico envolvido na sua escolarização básica, é abordada de acordo com as visões que a situam como

agência educativa ligada às necessidades do progresso, às necessidades de hábitos civilizados, que corresponde à vida nas cidades. E a isto também está ligado o papel político da educação escolar enquanto formação para a cidadania, formação do cidadão. Significa formar para a vida na cidade, para ser sujeito de direitos e deveres na vida da sociedade moderna, centrada na cidade e na indústria. [...] Assim, hoje, quando pensamos em educação, automaticamente pensamos em escola (SAVIANI, 1994, p.157)

A perspectiva apresentada pelos trabalhadores pode, também, explicitar a contradição entre educação para o trabalho e educação para o não-trabalho, historicamente constituída:

Até aqui, a leitura proposta do processo histórico privilegiou a divisão entre trabalho e não trabalho ficando a educação para o trabalho de um lado e a educação para o não-trabalho, de outro. Em outros termos, a formação dos que necessitavam trabalhar, isto é, produzir diretamente os meios de existência, se dava no próprio processo de trabalho, ao passo que a formação dos que não necessitavam produzir diretamente os meios de vida se dava fora do trabalho, num espaço e tempo próprios, definidos como escola. Portanto, os primeiros se educavam fora da escola; os segundos, na escola.

É possível, porém, refazer essa leitura considerando que no primeiro caso a educação correspondia às necessidades do trabalho manual; no segundo caso estava em causa o trabalho intelectual (SAVIANI, 1994, p.162).

Interessa, portanto, que se leve em conta o papel e as características que a escola assumiu contemporaneamente em relação à formação dos trabalhadores. A presença da indústria requisita e posiciona a escola como “forma principal e dominante de educação”, pois que a “universalização da escola primária promoveu a socialização dos indivíduos nas formas de convivência próprias da sociedade moderna”, numa realidade em que a maquinaria e a introdução de novas tecnologias, recentemente, solicitam da escolarização uma tarefa vinculada à formação dos indivíduos para sua atividade no processo produtivo (SAVIANI, 1994, p.163). Decorre daí, também, a polêmica sobre a derivação da educação que compreende as escolas profissionais e sua atuação, e a discussão sobre o que cabe às escolas elementares na formação dos trabalhadores.

Outro enfoque da situação da escola hodierna pode ser vislumbrado no texto de SANFELICE (2002, p.5), ao comentar sobre o artigo de Pablo Gentili, “Três teses sobre a relação trabalho e educação em tempos neoliberais” :

A novidade, talvez para pior qualidade das relações humanas e individuais, é que se a escola é agora uma instância de integração de cada sujeito ao mercado; no mercado não há espaços para todos. A economia pode continuar crescendo sem que disso se beneficiem trabalhadores e outros imensos setores da população. Promessa de empregabilidade não significa garantia de emprego ou de integração social, mesmo que o trabalhador tenha investido na sua competitividade. A educação não é mais um direito, mas uma opção individual, assim como ocorre com a oportunidade de emprego e renda.

Finalmente, o autor questiona a máxima que apregoa que com mais educação se promove maior desenvolvimento. Utiliza dados da realidade social brasileira ou

latino-americana para concluir que a população pobre dessa região está se tornando mais pobre e mais ‘educada’.

Os contrastes evidenciados exemplificar a complexidade de definir a escola, a natureza de seu papel socializador e as relações que estabelece com a sociedade como um todo e, de um modo ainda mais específico, o problema que é caracterizar a natureza de suas relações como instituição educativa com a educação do trabalhador. Como afirma FRIGOTTO (in GOMES et.al., 1989, p.9):

Quando se fala em “educação para o trabalho”, “formação para o trabalho”, “educação-produção”, “trabalho como formador de caráter” ou o “valor pedagógico do trabalho”, “princípio do conhecimento”, expressões muito em voga, de que trabalho e de que educação e conhecimento estamos falando? Sob que relações sociais se efetivam estas práticas? Trata-se do trabalho enquanto relação social fundamental, manifestação da vida, isto é, atividade do homem na apropriação e transformação do mundo, da realidade em si mesma ou do trabalho como “alienação da vida”, trabalho assalariado, mercadoria, força de trabalho? Que diferença faz pensar o trabalho sob as relações capitalistas, no horizonte da sociedade industrial nascente, as formas que assumem as relações de trabalho, a divisão e retalhação dos trabalhos e até a existência de trabalhos fantasmagóricos e parasitários da sociedade que vive sob o impacto da terceira revolução industrial?

É inegável a influência da educação formal escolar na formação do trabalhador, entendida como processo mais amplo ou então na sua qualificação, compreendendo esta sob uma conceituação histórico-concreta¹³, que entende a qualificação como relação social, construída e exercida pelos sujeitos como capacidade de trabalho, no contexto das relações sociais dos processos de produção.

¹³ Uma descrição do conceito histórico-concreto de qualificação é encontrada em MACHADO, L.R.S (1996, p.13-40).

Uma das perguntas polêmicas que move esta investigação está relacionada aos conteúdos, habilidades e conhecimentos que a escola dispõe para os indivíduos no momento em que atua em sua formação e que, posteriormente, serão efetivamente postos em ação no exercício como trabalhador. FERREIRA, J.B. (1996, p.189-198), ao analisar e questionar os objetivos do ensino básico, ou seja, sobre que saberes, competência e atitudes o currículo do ensino básico em Portugal pretende proporcionar em relação ao mercado de trabalho, mostra que as reformas educacionais empreendidas e os discursos e práticas sobre os objetivos do ensino básico são plenos de contradições e abrigam lógicas diferentes. Resumo assim suas conclusões, que ratificam a complexidade da questão:

 Não sei quais são, de facto, em termos de formação, de ensino-aprendizagem, os objectivos que regem o trajecto curricular que o ensino básico assim concebido poderá proporcionar. Os dados que sinteticamente se acabam de referir deixam muitas dúvidas sobre a existência de uma lógica de ensino básico, dado que nele coexistem discursos diferentes e conflituais. A diversidade e conflitualidade entre os mesmo torna difícil, se não impossível, falar de um projeto educativo do ensino básico com sentido e unidade, sem negar o direito à diferença, que possa ser equacionado em termos de perspectivar, com clareza e sem ambigüidade, os saberes, as competências e as atitudes que o ensino básico proporcione à sua saída para o mercado de trabalho.

 Por outro lado, o ensino básico, quando perspectivado numa lógica de ensino ou de mercado de trabalho, levam a questionar sobre qual o perfil, ou os perfis que deverão ser perspectivados e desenvolvidos no projecto educativo que é o ensino básico.

Parto destas afirmações para estabelecer a problemática que tange os objetivos desta tese. Inicialmente, aqueles que responderam ao questionário sobre a influência da escola na sua formação como trabalhadores certamente freqüentaram escolas das mais diversas, em tempo e lugares diferentes, sujeitos a vivenciar currículos também heterogêneos. Neste sentido, o que favorece a investigação é justamente o fato de que esta heterogeneidade – impossível de ser prevista pelo pesquisador – pode ser exposta na medida em que se atende à ótica dos próprios entrevistados, agora recomposta pelo investigador quando da análise das respostas

fornecidas. Fato é que cada trabalhador emprega a sua visão individual, expressa em atitudes, sobre o papel formativo que a escola teve em sua vida, mas sua ótica é ao mesmo tempo coletiva, porque socialmente construída.

Participo da concepção de que a escola tem uma ampla ação educativa, que transcende à mera instrução e que, portanto, é “suficientemente flexível para ligar o conceito de “escolaridade” à própria existência da pessoa, como algo dinâmico e intimamente associado ao desenvolvimento da personalidade” (FONSECA, 1996, p.199). Assim, a escola é uma instituição social que inexoravelmente marca os processos de formação dos sujeitos:

Não pode, por isso mesmo, ignorar-se o papel que os processos de socialização inerentes à passagem pelo sistema educativo desempenham na interiorização e assimilação de um certo número de hábitos, normas, atitudes e valores inerentes à sociedade a que se pertence e, mediante os quais, cada pessoa realiza a tarefa comum de construção social da realidade.

A escola, tomada simultaneamente como um contexto típico de socialização e como uma comunidade na qual se estabelecem relações significativas, reúne condições privilegiadas para que nela se desenvolvam programas de acção em que competências humanas de ordem geral surjam como algo que deve viver-se em todos os momentos da vida, educando com os olhos postos na acção social do homem e atenta às transformações que diariamente se operam na sociedade (FONSECA, 1996, p.199).

Assim, entendo que uma educação para o trabalho esteve sempre presente nas práticas educativas escolares, e, à medida que se admite tanto o trabalho como a educação como práticas históricas situadas no interior de relações sociais particulares, é possível que se aprenda a dinâmica do real:

Encarando o trabalho humano na sua dupla função, pessoal e social, enquanto esforço sistemático na procura de um objectivo de reconhecido valor para a pessoa, considerando que o fundamento determinante do valor do trabalho é o próprio homem que o realiza e associando o trabalho, qualquer que ele seja, a uma concepção do homem como um ser em busca permanente da sua realização pessoal e comunitária, julgamos estarem reunidas as condições para considerar o trabalho como uma cultura e um valor susceptíveis de serem transmitidos pelo sistema educativo (BETTENCOURT, 1987) (FONSECA, 1996, p.199-200).

Não ignoro que a educação para o trabalho, enquanto atribuída à escola, remete a questões de natureza complexa, e o estabelecimento do papel que a instituição educativa desempenha no processo, em cada condição diversa de realidade histórico-social, não pode ser apreendido de modo simplificador. FONSECA (1996, p. 204) auxilia neste ponto, ao ponderar que

Estamos a pensar, concretamente, na instrumentalização da escola enquanto espaço de preparação para a vida activa (DUBAR,1992) ou no desvio que se verifica quando a qualificação directa para o mundo do trabalho passa a ser uma qualificação para o mercado de trabalho (LIMA & HAGLUND, 1985), ainda que estas funções estejam mais ligadas à formação profissional do que propriamente à educação para o trabalho tal como a temos vindo a caracterizar. Contudo, alguns autores têm chamado a atenção para o risco da promoção de uma educação para o trabalho assente numa lógica funcionalista da divisão social do trabalho institucionalizada no campo da formação (CORREIA, 1990), o que constituiria uma resposta do campo educativo a solicitações da esfera da produção. De igual modo, STOER, STOLEROFF & CORREIA (1990) interpretam de forma crítica os esforços feitos para aproximar a escola do mundo do trabalho, neles reconhecendo a influência dos estratos sociais dominantes para fazer face às exigências neotayloristas da industrialização.

PACHECO (1996, p.223-232) apresenta um oportuno questionamento em seu artigo “O Significado da Escolaridade Obrigatória na Perspectiva do Mundo do Trabalho: a necessidade de um perfil educativo”. A escolaridade obrigatória, realidade em praticamente todas as nações, é opção política que sustenta a educação mínima e dirige o aluno para uma integração social:

A educação escolar, identificada num dado currículo, tem um significado marcadamente social já que perspectivada quer pelos interesses das forças sociais que buscam na educação algum tipo de utilidade, quer pela integração do aprendente numa sociedade que lhe exige o desempenho de determinados papéis. Deste modo, a socialização do sujeito é uma das finalidades principais da escola que servirá para prepará-lo para o mundo do trabalho, fornecendo-lhe hábitos de trabalho e habilidades intelectuais e manuais.

Há ainda a relação entre a escolarização e a cultura: “Outro significado da escolaridade obrigatória é de cariz cultural. A educação pode ser vista como formação (orientada para o desenvolvimento pessoal do aluno) ou como instrução

justificada pela aprendizagem de conteúdos de acordo com a natureza das matérias curriculares” (PACHECO, 1996, p.224).

Isto remete à questão dos próprios objetivos educacionais e do currículo:

É unanimemente aceite que os conteúdos curriculares, que são veiculados pela escola, integram conteúdos de diferentes dimensões: cognitiva (factos, conceitos, princípios (leis), afectiva (atitudes, crenças, valores) e motora (procedimentos). Esta visão integral da escola pode mudar significativamente os pressupostos educativos já que é tão importante e útil ensinar atitudes, valores e procedimentos como conteúdos.

[...] Com efeito, a escola, além da sua vocação tradicional de transmissão de conhecimentos, justificar-se-á de igual modo pela produção de conhecimentos que favoreçam a inserção do aluno no mundo laboral... (PACHECO, 1996, p.224-5).

Mas para falar de educação escolar na realidade local é preciso atentar para a natureza das instituições escolares que foram criadas ao longo da história. Como já se demonstrou em vários estudos, nas colônias de imigrantes alemães luteranos a construção de uma escola para o atendimento das crianças - que necessitavam aprender a ler e escrever para que tivessem acesso aos textos bíblicos, era uma das primeiras preocupações da comunidade.¹⁴ Não foi diferente na região de Jaraguá do Sul, de modo que praticamente em todas as comunidades religiosas que se constituíam logo se erguia uma construção que servia ao mesmo tempo como escola e como igreja. ‘Escolas alemãs’ que funcionaram no final do século XIX e início do século XX estavam espalhadas. Além da Escola da Comunidade de Jaraguá, localizada na área central e inaugurada em 1907, podemos citar aquelas das comunidades de Rio da Luz, Barra do Rio Cerro, Estrada Itapocuzinho, Itapocuzinho Alto, Ribeirão Francisco de Paula, entre outras.

¹⁴ Um aprofundamento da questão pode ser conseguido nas seguintes fontes: SCHADEN, E. Aspectos históricos e sociológicos da escola rural teuto-brasileira. In: *I Colóquio de Estudos Teuto-Brasileiros*. Porto Alegre: UFRGS, 1963, p.65-77; MÜLLER, T.L. A nacionalização e a escola teuto-brasileira evangélica. In: MÜLLER, T.L. (Org.). *Nacionalização e Imigração Alemã*. São Leopoldo: Unisinos, 1994. p.65-86; SEYFERTH, G. *Imigração e Cultura no Brasil*. Brasília: Ed. UnB, 1990.

As escolas comunitárias alemãs dos primeiros tempos tiveram um papel preponderante na divulgação de valores éticos e étnicos que seriam transmitidos por gerações. As escolas, ao lado da igreja e de outras associações fundadas pelos imigrantes e seus descendentes (exemplifico com as sociedades de caça e tiro, de bolão, de canto e de ginástica), desempenharam ação fundamental para a preservação da língua e da cultura teuta.

A principal função étnica dessas escolas era socializar a criança em sua língua nacional e com isto acentuar sua pertinência a um grupo étnico. Mas deve ser lembrado que tais escolas não surgiram apenas por motivos étnicos, mas sobretudo porque o governo brasileiro não deu maior atenção à questão do ensino e, o que é mais grave, ao ensino primário, nas regiões povoadas com imigrantes. Para evitar o problema do analfabetismo, eles próprios tomaram a iniciativa de estabelecer escolas – inicialmente comunitárias e depois particulares – que, com o tempo, se transformaram em ‘escolas étnicas’ (SEYFERTH, 1990, p.82)

Segundo alguns pesquisadores, além da necessidade das escolas para que cada crente pudesse ler para entender a Bíblia e para que a transmissão de outros conhecimentos, a escola teuto-brasileira evangélica tinha uma função especial:

O que na verdade caracterizava essas escolas, como disse o Prof. Arnildo Hoppen, era que se aprendia a trabalhar. Hoppen nasceu em Palmas, Alto Taquari, (3ª geração), onde iniciou sua vida escolar “numa escola colonial muito boa”, dirigida por um professor alemão do Estado de Württemberg. Depois foi mandado para o internato em Lajeado, na escola do já citado professor Dick, fazer o 5º. ano. Terminado o ano, veio para Seminário Evangélico para Professores, em São Leopoldo, onde, como também diz, “continuei aprendendo a trabalhar” e depois de formado professor “levei o trabalho como bandeira”. Temos em Hoppen, como de reto em dezenas de outros professores [...] um bom exemplo dos frutos das assim chamadas “escolas coloniais” e do desempenho de filhos de colonos (MÜLLER, 1994, p.69).

Com o decorrer do tempo, transformações foram sofridas por estas antigas escolas, que acabaram sendo extintas (algumas durante o processo de nacionalização, no período posterior a II Guerra Mundial) ou transferidas para o controle da rede pública estadual ou municipal. A antiga Escola da Comunidade de Jaraguá, por exemplo, é hoje o Colégio Evangélico Jaraguá, instituição da rede privada que presta serviços na Educação Infantil e Básica. No *folder* que

apresentou a programação de comemoração de seus 90 anos (portanto, em 1997), está o seguinte texto:

As idéias de Lutero estavam na bagagem dos imigrantes alemães que vieram para o Brasil. Em todas as comunidades, ao lado da Igreja, construía-se uma escola. Em Jaraguá não foi diferente. O Colégio Evangélico Jaraguá nasceu e cresceu seguindo os passos de Lutero.

[...] Os alunos deixam as carteiras para ocupar seu lugar na fábrica, no comércio, na administração da cidade e na busca de oportunidades. Enfim, agora eles são cidadãos do mundo. Na volta do trabalho, o cidadão vê os estudantes fazendo sua algazarra. E pensa consigo mesmo, feliz, que desta maneira todos caminham em torno de um objetivo comum (COLÉGIO EVANGÉLICO JARAGUÁ – Programação de Comemoração dos 90 Anos. Jaraguá do Sul, 1997. não paginado).

Deve-se considerar a natureza das influências que a instituição escolar teve na formação dos sujeitos em função do próprio período histórico, uma vez que os currículos sofrem contínua transformação ao longo do tempo. O que se releva, também, é o período em que os trabalhadores entrevistados freqüentaram a escola básica. Apoiando-se nisso, se permite fazer referências às características da escola no contexto espaço-tempo, que circunscreve os projetos educativos hegemônicos que podem ser identificados ao longo da história da educação brasileira.

Isto é válido, por exemplo, se considero que boa parte dos entrevistados nesta pesquisa freqüentou a escola nos anos 70, em que se privilegiou a orientação tecnicista prevista pela Lei de Diretrizes e Bases 5692/71, instalada com objetivos de atender a uma suposta qualificação de mão-de-obra num momento de implementação da industrialização no Brasil. Isto é possível também na medida em que o surto industrializador em Jaraguá do Sul teve seu lugar especialmente naquela década, e foi um momento no qual havia grande busca e retenção de mão-de-obra para a indústria emergente. Porém, se afirma que, naquele momento histórico, a escolarização não era fator determinante no processo seletivo, uma vez

que a oferta de empregos então superava o contingente de mão-de-obra disponível. Eram tempos, segundo depoimentos, de ‘buscar os trabalhadores em casa’. Neste período ocorreu a transferência de mão-de-obra das áreas rurais para a indústria, caracterizando o que foi chamado por SEYFERTH de camponês-operário, categoria historicamente construída e presente na realidade local, conforme visto no item 2.1 deste mesmo capítulo.

Retomo os indicadores de escolarização dos trabalhadores envolvidos na etapa de pré-teste de construção do questionário, quando se verificou a medida das atitudes dos trabalhadores quanto à influência da escola na sua formação. Conforme já descrito no capítulo 1, havia uma predominância da escolaridade de nível médio (72,4%) entre os respondentes, na época da aplicação dos questionários. Esses também informaram que a escolaridade que possuíam no momento de ingresso no quadro funcional da empresa era de nível médio (55,2%). Então, praticamente a metade dos trabalhadores possuía entre 12 e 15 anos de frequência à escola, mas como aproximadamente um quarto dos respondentes apontou uma média de 9 a 11 anos de estudo, ficou atestado que a maioria já foi além dos 8 anos de escolarização inicial. Quando focam a questão de abandono da escola, pouco mais da metade dos trabalhadores (56,3%) informa que passou por um processo continuado de escolarização. O número daqueles que abandonaram a escola, mas retornaram (39%), pode ser formado pelos trabalhadores que freqüentaram alguns anos de escola nos períodos convencionais (infância e adolescência), tiveram motivos que os levaram a largar os estudos, mas retornaram em função de novas exigências de escolarização para inserção e manutenção no mercado de trabalho.

Apresento a seguir uma tabela que sistematiza a visão de trabalhadores questionados sobre a escola que freqüentaram e a sua formação/qualificação.

Tabela 13 – Relação entre escola e formação dos trabalhadores respondentes do questionário-piloto
(N = 87; em valores absolutos e %)

VARIÁVEIS		v.a.	%
O que aprendeu na escola ajudou na qualificação para o trabalho	Muito	48	55,2
	Razoavelmente	32	36,8
	Pouco	3	3,4
	Nada	1	1,1
	n.r	3	3,4
Escolas que freqüentou	Ótimas	16	18,4
	Boas	69	79,3
	Ruins	2	2,3
Situação na turma	Entre os primeiros	18	20,7
	Aluno médio	69	79,3
	Últimos da classe	-	-
Repetência	Não	51	58,6
	Uma vez	22	25,3
	Duas vezes	11	12,6
	Três vezes	2	2,3
	Mais de três vezes	-	-
Fatores influentes na qualidade da educação recebida na escola	n.r	1	1,1
	Recursos materiais	20	22,9
	Formação dos professores	57	65,5
	Falta de condições pessoais	6	6,9
	Vontade de estudar	57	65,5
	Próprio nível de aprendizagem	27	31,0
	n.r	1	1,1

Os trabalhadores afirmam, em sua maioria, que a escola ajudou muito (55,2%) ou razoavelmente (36,8%) na sua qualificação para o trabalho. As escolas que freqüentaram foram consideradas boas (79,3%) ou ótimas (18,4%), sendo apontadas a formação dos professores ao lado da vontade de estudar como fatores

influentes importantes na formação que receberam. Embora a maioria julgou que era um aluno mediano (79,3%), os percentuais de repetição apresentados são consideravelmente elevados. Todo o quadro construído com esses indicadores de alguns elementos de relação dos sujeitos da pesquisa com a escola evidencia a importância da ação institucionalizada nos processos formadores.

Sobre o grupo de 1264 trabalhadores que responderam ao questionário final não temos os dados mais minuciosos que foram fornecidos através dos 87 indivíduos que preencheram o questionário-piloto. Mas alguns dados trazidos pelos questionários finais aplicados são eloqüentes, como o predomínio de trabalhadores que quando ingressaram na empresa possuíam apenas o Primário incompleto (24,0%), ou Primeiro Grau completo (18,6%) ou o Segundo Grau incompleto (14,6%). É possível estimar que o significativo número de trabalhadores que têm um tempo de trabalho na empresa superior a 12 anos (28,6%), ou ainda entre 2 a 6 anos (24,5%) tenha efetivamente elevado seu nível de escolaridade ao longo desses anos, passando a integrar o percentual de operários com escolaridade de nível médio ou mesmo superior.

O questionamento que se apresenta é sobre a ação da escola na formação dos trabalhadores. Considerada a determinação da legislação, se tem o fato de que as últimas leis de direcionamento do ensino brasileiro, entre as quais se pode citar a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 1996, apontam a preocupação com a preparação para o trabalho como tarefa da educação básica. E entre os

autores que tratam da questão da formação e qualificação dos trabalhadores, a necessidade da chamada formação de nível básico, que hoje corresponde ao Ensino Fundamental e Médio é reafirmada constantemente (FLEURY, 1994; MACHADO, L.R.S., 1995; SILVA FILHO, 1999; HIRATA, 1994; RUMMERT, 2000).

Em Jaraguá do Sul, especificamente, no ano de 2000, a rede de escolas era constituída por 55 estabelecimentos de Ensino Fundamental e 23 estabelecimentos de Ensino Médio. Nesse período, o número de matrículas para o Ensino Fundamental foi de 17 799, e para o Ensino Médio de 6 042.¹⁵

Parte da população de trabalhadores jaraguenses que voltou aos bancos escolares está sendo atendida por cursos supletivos e pelo programa de Educação de Jovens e Adultos da Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul, sendo que neste último caso a maioria das turmas tem aulas à noite. Alguns grupos foram atendidos numa estrutura em que uma empresa fornece o local para as aulas, subsidia a compra de material didático para seus funcionários e a prefeitura municipal responde pelo treinamento e remuneração do corpo docente. A Malwee foi pioneira neste processo quando, em 1994, formou 2 turmas de estudantes para um supletivo de 5^a. a 8^a. série, que entre seus alunos tinha trabalhadores homens e mulheres, que executavam desde funções da linha de produção até a chefia de setores. Lembro que entre os respondentes do pré-teste, 39% afirmou que teve de deixar de freqüentar a escola, mas retornou.

¹⁵ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em <http://www1.ibge.gov.br/cidadesat/xtras/temas.php?nomenun=Jar....> Acesso em: 12 fev.2003.

Percebe-se através destes dados as possibilidades de alcance social da educação escolar e o tipo de atendimento disponível à comunidade em Jaraguá do Sul.

2.1.3 A religião

ACCORNERO (1994) aborda no capítulo segundo de sua obra o que chama de “Os valores fundadores”, ou seja, os aspectos da valorização do trabalho no decorrer do tempo e o papel da religião nesta empreitada. Nos lembra que

O preconceito social contra o trabalho tinha origens antigas na sociedade escravista e na feudal, e havia sido comum a várias civilizações, da egípcia e grega à romana.

[...] As bases sociais do preconceito foram depois perpetuadas pela religião através da tradição judaico-cristã.

[...] Com efeito, aquela mesma religião que do trabalho havia feito uma maldição na terra e uma pena a suportar com alegria como queriam Santo Agostinho e São Tomás encontrou a estrada para redimi-lo. Vem de fato do cristianismo, uma vez que foi reconhecido, o primeiro apelo à operosidade como valor. E ainda do cristianismo, que tornou-se poderoso e corrupto, vem o apelo que conduz a uma renovação do espírito e da prática religiosa. As duas passagens, que outorgaram um papel relevante ao trabalho, correspondem à reforma beneditina e a luterana (ACCORNERO, 1994,p.49-50).

O autor prossegue explicando o trajeto de valorização do trabalho em sua relação com a instituição religiosa, desde a equivalência entre oração e trabalho, fixada no ano 540 por Benedetto da Norcia e que planejava a sua distribuição no tempo diurno e noturno na vida monástica beneditina, chegando ao Renascimento e culminando com os atos de Lutero, Zwinglio e Calvino:

A revalorização do trabalho vem relançada com força por um outro monge, desta vez agostiniano. No ano de 1537, Martinho Lutero afixa sobre as portas da catedral de Wittenberg as suas 95 teses, em polêmica com a Igreja de Roma que pregava bem mas escarafunchava mal, vendendo indulgências e nutrindo-se nas branduras e corrupção. Lutero queria que os religiosos voltassem à pureza medieval através da laboriosidade e do artesanato.

[...] Mas para a história social, o saldo principal da reforma é certamente a fusão entre trabalho e oração, anunciada em 1520 também pelo suíço de Zurique, Huldrych Zwinglio e em 1536 por Calvino, o francês, e depois genebrino, Jean Cauvin. Trabalho e oração vêm fundidos, não são simplesmente acoplados como na regra beneditina. A reforma impele o crente a ser homo faber e artífice de si mesmo, fortuna material, salvação espiritual através do trabalho (ACCORNERO, 1994,p.52).

Desse modo, a reforma protestante muda o signo do trabalho, transformado em modo de remição individual:

A ética do trabalho e a moral do trabalho começam aqui. Não mais prédicas dirigidas a todos, mas incitamentos dirigidos a aqueles eleitos os quais saberão ser artífices da própria fortuna e da própria salvação. Como se o chamado do além prescrevesse para o lado de cá... E era exatamente a operosidade que revelava a predestinação, vindo a ser um costume mental e estilo de vida (ACCORNERO, 1994,p.52).

O texto aborda, ainda, outras questões do chamado puritanismo na história, chegando à inequívoca referência às idéias de Max Weber. Neste ponto, lembra que a explicação weberiana sobre formar-se uma mentalidade e uma cultura favorável ao desenvolvimento capitalista apoiada exatamente sobre a reforma protestante provocou polêmicas intermináveis e tem sido muito discutida pelos estudiosos. Aborda o pensador alemão e reforça suas interpretações com as idéias de Tawney:

Todavia a intuição de Weber parece irrenunciável, e não anula inteiramente a influência de outros fatores que possam ter concorrido para formar espíritos operosos ou talentos para os negócios. Fala disso, por exemplo, Sombart no *Il borghese* citando povos como os etruscos, das quais provêm os florentinos; como os escoceses; e como os hebreus. Mas talvez as interpretações referentes ao caráter necessitam de muitas mais explicações de quantas não lhe forneçam, enquanto permanece claríssimo o peso que teve o que Tawney chama o “tremendo arsenal de fervor religioso”, sempre no ensaio “*A religião e a gênese do capitalismo*”.

[...] Logo é verdade: uma revolução religiosa concorreu para produzir o dever de trabalhar duro sem desperdiçar o tempo, e a fazer do trabalho um valor, enquanto a Igreja católica nos alcançará bastante tarde a pensar das prédicas dominicais aos pobres quando em 1891 Leão XIII promulgará a encíclica *Rerum novarum* para reconhecer a dignidade do trabalho (ACCORNERO, 1994,p.53-4).

O sociólogo alemão Max Weber apresentou a religião como um fator motivador da atividade econômica do homem. Interpretações simplificadoras são aquelas que afirmam que teria apontado o protestantismo como a causa do capitalismo:

A fim de evitar qualquer mal-entendido, WEBER acentua que não se deve dar à relação causal entre protestantismo e capitalismo o sentido de uma relação mecânica. O *etos* protestante foi uma das fontes da racionalização da vida que contribuiu para formar o que ele chama o “espírito capitalista”. Não foi a causa única nem mesmo bastante do capitalismo. Em outras palavras, o protestantismo foi um elemento que, se o

suprimissemos em pensamento no sentido das categorias da possibilidade objetiva e da causalidade adequada, não teria sem dúvida impedido o surto do capitalismo, mas nos obrigaria a conceber de outro modo sua evolução (FREUND, 1987, p.149);

Conforme CARMO (1992, p.27), assim pode ser entendida a contribuição weberiana no campo da sociologia da religião:

Segundo ele, parece haver uma relação, indireta, entre o protestantismo e a ascensão da economia capitalista, cuja base está na predestinação de alguns para o êxito na atividade profissional. Há uma ênfase de que a fé deve ser reforçada pelo trabalho. Essa conduta, que culminaria no enriquecimento, não sofreria a condenação de Deus, pois a riqueza não é condenável quando do adquirido só se tira o necessário para a subsistência pessoal e o restante é poupado ou reinvestido.

Para o protestantismo, é condenável o desfrute dos bens e tudo o que disso advenha, como a ociosidade e as tentações da carne. Não se deve, pois, desperdiçar o tempo, considerado dádiva divina. A maior produtividade no trabalho e a recusa ao luxo deram origem e a um estilo de vida que influenciou indiretamente o espírito do capitalismo, criando um clima propício para a acumulação de capital. Sendo o trabalho a melhor oração, a obtenção de êxito e prosperidade através dele revela a condição de ‘eleito’ para entrar no reino de Deus. Trabalhar passou a constituir a própria finalidade da vida.

Nesta pesquisa, e especificamente quanto a esta abordagem da religião da formação dos trabalhadores e da cultura do trabalho, me inspiro nas palavras do próprio WEBER:

Trata-se de tornar mais claro o impacto que os motivos religiosos tiveram no processo de desenvolvimento da moderna cultura secular, surgida de inúmeros fatores históricos. Perguntamo-nos, portanto, apenas, a partir de aspectos reconhecidamente característicos desta cultura, quais as influências imputáveis à Reforma, como sua origem histórica. Ao mesmo tempo, devemos evidentemente libertar-nos da idéia de que é possível interpretar a Reforma como “conseqüência histórica necessária” de certas mudanças econômicas. Inúmeras circunstâncias históricas, que não somente independem de toda lei econômica, como também não mantêm relação alguma com qualquer ponto de vista econômico, principalmente circunstâncias puramente políticas, tiveram que contribuir para que as novas Igrejas pudessem, pelo menos, sobreviver (WEBER, 1996, p.62).

Sua argumentação prossegue, bastante objetiva:

Por outro lado, contudo, não se pode sequer aceitar uma tese tola ou doutrinária segundo a qual o “espírito do capitalismo” (sempre no sentido provisório que aqui usamos) somente teria surgido como conseqüência de determinadas influências da Reforma, ou que, o Capitalismo, como sistema econômico, seria um produto da Reforma. Já o fato de algumas forma importantes do sistema comercial capitalista serem notoriamente anteriores à Reforma, seria o bastante para sustar essa argumentação. Além disso, nosso desejo é apenas o de verificar se, e em que medida, participaram as

influências religiosas da moldagem qualitativa e da expressão quantitativa desse “espírito” pelo mundo, e, através de aspectos correntes da cultura baseada no capitalismo se pode chegar de volta a eles (WEBER, 1996, p.62).

Por fim, conclui vinculando a questão à ética vocacional, ou seja, aquela vinculada ao sentido para a palavra vocação como um plano de vida, de uma determinada área de trabalho, no cumprimento das profissões seculares:

Tendo em vista a grande confusão existente no campo das influências, entre as bases materiais, as formas de organização social e política, e os conteúdos espirituais das fases culturais da Reforma, isso só pode ser constatado por investigações dos, e dos quais os, pontos em que realmente ocorreram certas correlações entre o movimento religioso e a ética vocacional. Com isso, dentro do possível, esclarece-se ao mesmo tempo a maneira e a direção na qual, em virtude de suas correlações, o movimento religioso agiu sobre o desenvolvimento da cultura material. Só então, quando isto tiver sido verificado, se poderá avaliar em que medida os fenômenos culturais contemporâneos se originam historicamente em motivos religiosos, e em que medida podem ser relacionados a eles (WEBER, M.,1996, p.62).

Corroboro as idéias weberianas quanto ao papel da religião. A pergunta que faço e que vai ao encontro dos objetivos desta investigação é a seguinte: Com o advento da imigração européia para o Sul brasileiro, em meio a qual as diversas levas de alemães luteranos foram muito significativas em número, que aspectos da ética protestante teriam sido trazidos e auxiliado a determinar a conduta dos indivíduos, principalmente de acordo com a ética luterana? Como herança da imigração alemã, que nutrientes para o campo ideológico, no decorrer do processo histórico, a religião luterana imprimiu e conservou?

As origens do protestantismo luterano no Brasil se confundem com a própria imigração européia iniciada no século XIX:

O protestantismo existe no Brasil, de forma permanente, desde o início do século XIX. Durante o império (1822-1889), a base legal da existência de comunidades e Igrejas Evangélicas era o art. 5º. da Constituição de 1824. Assegurava aos não-católicos tolerância religiosa, com restrições quanto à vivência e manifestações públicas da fé, enquanto que “a Religião Católica Apostólica Romana” continuava a ser “a religião do

Império”, sendo, portanto, oficial e estatal. Inicialmente quase todos os evangélicos no Brasil eram imigrantes e descendentes de imigrante, em sua grande maioria de origem alemã. Com sua chegada começa também a presença de Lutero no país, pois da Alemanha trouxeram a herança de sua fé, e Lutero fazia parte dessa herança (FISCHER, 1984, p.59-60).

Em Santa Catarina, a introdução do protestantismo luterano se deu em função da imigração alemã, mas a introdução de colonos europeus não era um processo fácil:

Ora, para a colonização do interior de Santa Catarina era preciso encontrar gente capaz de derrubar a mata virgem, de preparar as primeiras roças, de criar plantações e pastagens, de construir ranchos primitivos e daí aos poucos casas mais sólidas – enfim pioneiros aptos e decididos de enfrentar uma tarefa extremamente árdua e difícil. Tal tipo de gente, estava se tornando cada vez mais raro (RICHTER, 1992: 48).

Vários fatores contribuíram para que o número de imigrantes introduzidos decaísse com o passar do tempo. Pode-se citar o desenvolvimento da indústria alemã a partir de 1895, o fato de muitos imigrantes terem profissões que, de início, pouco valiam para enfrentar as duras tarefas do pioneirismo vinculadas ao trabalho agrícola (eram artesãos, comerciantes, oficiais, rapazes solteiros, operários sem especialização ou profissionais de outras áreas) e a ida para outros pontos como a Argentina e o Chile ou o estabelecimento em outros locais ‘a caminho’ como as cidades portuárias ou núcleos urbanos e semi-urbanos onde pudessem exercer atividades no comércio, artesanato ou nos setores liberais. Outros optavam por voltar à Europa em função de não terem se adaptado ao novo estilo de vida.

No século XIX, a região onde hoje se localiza Jaraguá do Sul integrava a chamada

Colônia Dona Francisca. O principal município oriundo desta colônia é Joinville, que naqueles tempos incluía a área que corresponde ao atual município jaraguaense.¹⁶

Quanto ao número e caracterização dos imigrantes que chegaram à colônia Dona Francisca, KLUG (1994, p.43) informa:

Durante os anos 1850-1888, a Sociedade encaminhou para a colônia Dona Francisca, um total de 17408 imigrantes, de todas as idades. Desse universo, 12911 eram lavradores; 2288 artesãos; 562 operários e 1647 de profissões diversas. Levando em conta a nacionalidade, 12290 eram alemães; 3224 austríacos; 1894 de outros países, principalmente escandinavos e suíços. Em termos de confissão religiosa, predominavam os protestantes, com 11 944 membros, enquanto 5430 eram católicos.

Outros dados reafirmam a existência da presença de imigrantes teutos protestantes. Na colônia chamada Hansa Humboldt, vizinha de Jaraguá do Sul, os números obtidos apontam uma mesma natureza da constituição populacional no período inicial da formação histórica local.

Contudo, tal fato de maneira alguma significava que naquela época os colonos já tivessem perdido suas tradições religiosas e culturais alemães. Pelo que se vê, Hansa culturalmente apresentava quase em sua totalidade características teutas. Começando pelo culto, em 1903 havia 1 327 protestantes, 928 católicos e 77 'dissidentes', enquanto que em 1912 foram contados: 3 122 protestantes, 2 025 católicos e 12 'sem religião'. O grau de alfabetização era relativamente alto. Em 1912, da população acima de 10 anos, sabiam ler e escrever 2451 pessoas (77,3%), e somente 719 eram analfabetas. (RICHTER, 1992: 80)

A primeira comunidade protestante luterana legalmente constituída e com pastor residente foi a da atual Joinville, em 1851. Na Crônica da Colônia Dona Francisca

¹⁶ A emancipação política, com a criação do novo município de Jaraguá do Sul, ocorreu no ano de 1934. Todavia, a data da fundação de Jaraguá é assinalada no ano de 1876, quando o engenheiro Emilio Carlos Jourdan foi designado para medir as terras que a Princesa Isabel havia recebido como presente de seu casamento com o Conde d'Eu e que eram situadas dentro dos limites da Colônia Dona Francisca.

se faz referência ao “recém-chegado Pastor protestante, Jacob Daniel Hoffmann, que, no primeiro dia de Natal de 1851, ministrou o culto evangélico aos fiéis, um verdadeiro acontecimento inolvidável” (FICKER, 1965, p.146).

A institucionalização de comunidades evangélicas luteranas na região de Jaraguá do Sul também remonta ao século XIX:

Aconteceu no ano de 1886, quando imigrantes da irmandade de Herrnhut, da Alemanha, que da Boêmia (hoje Tchecoslováquia) tinham ido para a Rússia, e de lá vieram ao Brasil e se estabeleceram a oeste de Joinville.

De conformidade com sua origem, denominaram a colônia de Brüdertal (Vale dos Irmãos) e que, no início, se espalhou por uma extensão de cerca de 2 ½ km. Eram aproximadamente 140 pessoas que ali se acomodaram, sob a égide do pastor WILHELM LANGE. A união entre a novel colônia e a congregação de Herrnhut na Alemanha foi, desde o início, muito efêmera e cessou completamente em 1896. Pastor Lange declinou da sua investidura no ano de 1897 e seguiu até Brusque e a comunidade foi confiada ao pastor OTTO KUHR que tinha vindo da América do Norte (75 anos – Comunidade Evangélica Luterana de Jaraguá do Sul, p.4).

As dificuldades para instalar uma comunidade religiosa na inóspita paisagem eram inúmeras. Mesmo sendo a religiosidade traço importante dos imigrantes, as preocupações com a sobrevivência recebiam maior atenção. E na sua tarefa de agregar os fiéis e manter a prática religiosa na comunidade, o pastor tinha que se sujeitar a cansativas e perigosas jornadas pelas picadas estreitas e lamacentas, normalmente no lombo de cavalo ou burro. Tudo isso contribuía de modo negativo:

Este [o pastor Otto Kuhr], porém, devido às suas incumbências de missionário viandante, não conseguiu satisfazer as necessidades da comunidade e assim foi nomeado, em 1898, o pastor CONRAD ROESEL para substituí-lo. Em 3 de abril de 1893 foi inaugurada a Igreja da Comunidade de Brüdertal. Pastor Roesel foi incumbido, em 1901, de atender à Comunidade de Itoupava (município de Blumenau). Em seu lugar, foi designado o pastor FERDINAND SCHLÜNZEN que, com trabalho árduo e abnegado, conseguiu fortalecer internamente a Comunidade e aumentá-la em sua circunscrição. As comunidades de Brüdertal, Itapocu, Estrada do Sul e Estrada Blumenau, Estrada Schröder I e II, Jaraguá do Sul, Rio da Luz Alto, Rio Cerro e Ribeirão Francisco de Paula uniram-se numa só paróquia. Conforme documentos existentes, pode-se ainda constatar, como

essas comunidades-filiais se desenvolveram (75 anos – Comunidade Evangélica Luterana de Jaraguá do Sul, p.4).

A expansão da comunidade luterana continuou, de tal modo que no ano de 1907 foi decidida a sua divisão em duas partes, uma vez que a inspeção de todo território que foi configurado inicialmente e que era continuamente acrescido pela criação e adesão de novas comunidades era muito difícil para um único pastor.

O trabalho, nas diversas paróquias, era cada vez mais exaustivo e, assim chegou-se à conclusão que devia haver uma divisão. Resolveu-se então, em 1907, dividir a Comunidade em duas, ficando Brüdertal com Itapocuzinho, Estrada do Sul, Estrada Blumenau e Estrada Schröder, enquanto o pastor Schlünzen ficou com as comunidades de Jaraguá, Rio da Luz Alto, Rio Cerro e Ribeirão Francisco de Paula.

[...] em 1. de abril de 1907, foi fundada a Comunidade de Jaraguá do Sul.

[...] Difícil foi conseguir os meios para a construção da escola e de uma casa para o pastor, pois todos os membros da Comunidade estavam num começo de vida, procurando arrancar da terra o necessário para sua subsistência (75 anos – Comunidade Evangélica Luterana de Jaraguá do Sul, p.7).

Verificou-se aqui a habitual forma com que os imigrantes alemães luteranos instalavam, simultaneamente, suas instituições mais queridas: a igreja e a escola.

Uma grande data festiva foi o dia 28 de julho de 1907 quando foi concluída a construção da escola que pode ser inaugurada. (De um velho livro Caixa pode-se deduzir que a construção da casa pastoral, foi iniciada em agosto de 1906. Se foi incluído também o edifício da escola, não foi possível apurar, porque os gastos não foram devidamente especificados). O pastor tinha que assumir, além de seu trabalho de eclesiástico, a incumbência de professor para a juventude. [...] O prédio da escola, uma simples construção de enxaimel, era feito de tal maneira para que pudesse ser facilmente transformado a servir aos cultos religiosos nos dias de domingo e feriado (75 anos – Comunidade Evangélica Luterana de Jaraguá do Sul, p.8).

Segundo o relato de 75 anos – Comunidade Evangélica Luterana de Jaraguá do Sul (p.9 e ss.), a expansão da fé luterana na região prossegiu, destacando-se vários momentos importantes neste trajeto: a anexação da comunidade de Rio da Luz III em 1914, momento em que a Comunidade-Central já somava 135 famílias; em 1922, uma nova divisão da Comunidade-Central, com a criação da filial da

Barra Rio Cerro; em 1920, a construção de uma nova escola com duas salas, que foi aumentada em 1924 com uma nova sala; em 1928, concluiu-se a construção de uma nova casa paroquial; em 1927, chegou a Irmã Martha Schlünzen que iniciou o culto para crianças, fundou e dirigiu um coro de moças e iniciou a associação de senhoras (*Frauenhilfe*, em alemão); em 1935 foi concluído e inaugurado um novo templo; a partir de 1950 foram contratadas duas professoras para o jardim de infância que iniciava suas aulas.

Segundo a mesma fonte, em uma cronologia se destacam os momentos que marcaram a instalação e disseminação do luteranismo na região de Jaraguá do Sul. As comunidades afiliadas espalhadas foram fundadas nos seguintes locais e datas: Rio Cerro (1921), Rio da Luz I (1923), Rio da Luz Alto e Jaraguá Alto (1902), Ribeirão Francisco de Paula (1903), Médio Jaraguá (W. Weege, hoje Barra do Rio Cerro, 1909), Rio da Luz II (afiliação, 1916), Rio Cerro II (afiliação, 1931). A construção e inauguração de igrejas pelos vários cantos de Jaraguá devem ser destacadas, pois representam o êxito no empreendimento expansionista evangélico. Assim, além da construção da então majestosa igreja da comunidade do Centro em 1935, em 1932 a comunidade de Rio Cerro II inaugurou seu templo próprio. Na Estrada Itapocuzinho, foi inaugurada a igreja em 1938, na localidade de Itapocuzinho Alto (hoje Santa Luzia) em 1951, em 1954 a comunidade de Três Rios do Norte lançou a pedra fundamental de sua igreja, em 1977 a comunidade Ribeirão Grande do Norte, em 1978 a comunidade Itapocuzinho-João Pessoa construiu nova igreja. A atuação das comunidades diversas é levada a efeito com outras obras e atuações de impacto na vida social, como a compra do atual

Hospital e Maternidade Jaraguá, em 1960, o início das aulas de ensino religioso em escolas públicas (Abdon Batista e Julius Karsten) em 1956, a fundação de várias ligas de senhoras evangélicas (conhecidas como OASE – Ordem Auxiliadora de Senhoras Evangélicas), a inauguração de um prédio da comunidade, em 1978, a construção dos “salões” em várias comunidades. Destaco ainda que a antiga escola da comunidade, fundada em 1907, chegou aos dias atuais transformada num dos mais tradicionais estabelecimentos de ensino da região, de natureza privada, e que atende a formação de Educação Infantil e Básica.

No percurso histórico instalou-se e desenvolveu-se uma outra comunidade luterana na região:

Seria ingratidão não mencionar nestes 75 anos de história a comunidade evangélica Luterana de Rio Cerro II, hoje servida pela Paróquia Evangélica Luterana da Barra do Rio Cerro. Verdadeiramente Rio Cerro II, ou Rio Serro II como consta em antigos registros, nunca integrou-se a uma paróquia, permanecendo independentes. Fundada em 1899 por agricultores vindos da Pomerânia (Alemanha) com destino à então Colônia Blumenau, embrenhando-se nas matas da serra de Pomerode, alcançando a partir daí o vale do Rio Cerro e vales paralelos e afluentes, tais como: Aurora, Javali, Alma, Pedras. Já em 1899 erigiam nas imediações da atual igreja uma pequena Igreja de Madeira, onde realizavam os ofícios eclesiais, realizados por Pastores de Pomerode, que atendiam aos fiéis (75 anos – Comunidade Evangélica Luterana de Jaraguá do Sul, p.54)

De acordo com FRIEDMANN & ISAMBERT (1973, p.96-7), que afirmam a importância da etnologia para os estudos sociais,

A observação das sociedades industriais, ou em vias de aculturação, revela a importância que assumem, nas atividades de trabalho, a religião, o rito. Em muitas delas, o rito parece a forma de ação por excelência, aquele de que todos participam, seja qual for o seu status, o que nem sempre acontece com as atividades de trabalho. [...] Misturando-se ao trabalho, o rito dá ao indivíduo o sentimento de participar de uma obra coletiva e, assim, fortifica a unidade do grupo: sob o véu do arbitrário ou do irracional dissimula-se, pois, uma função social.

A disseminação do luteranismo e de seus preceitos ético-morais na região de Jaraguá do Sul pode ser detectada ao longo da história. Assim, a formação humana foi realizada na presença do protestantismo. A presença na cultura local de aspectos próprios do vínculo entre o protestantismo e o capitalismo, tal como relacionado em Weber, pode ser detectada através da localização de elementos do cotidiano dos indivíduos. Uma variação na natureza e intensidade de tais aspectos verificou-se com o decorrer do tempo, mas sua preservação se deu através das gerações. Nesta abordagem, busco apontar alguns indicadores da ação religiosa institucionalizada, tanto nas concepções individuais como nas coletivas:

Primeiro, Lutero estava presente mediante a Bíblia, que os imigrantes trouxeram em língua alemã, na tradução de Lutero. A 'Bíblia de Lutero' ('Lutherbibel') sempre foi uma espécie de tesouro nacional dos evangélicos que falam alemão. Ocupava, por isso, um lugar de destaque em sua vida de fé. Lutero, o tradutor da Bíblia, foi aquele que possibilitou o acesso direto do povo à mensagem bíblica, sem a Igreja-instituição como intermediária.

Segundo, Lutero estava presente mediante os seus hinos. Durante muito tempo eles foram cantados em língua alemã. Inicialmente foram usados hinários da Alemanha. Mais tarde hinários em língua alemã foram impressos aqui. O hinário da IECLB [Igreja Evangélica de Confissão Luterana no Brasil] em língua alemã, na edição de 1958, contém entre seus 387 hinos 20 que são de Lutero (FISCHER, 1984, p. 60).

Numa análise do conteúdo dos hinários luteranos, por exemplo, se pode encontrar aspectos relacionados à ética protestante do trabalho. Há os cantos para O ano da Igreja (relativos ao Advento, Natal, Ano Novo, Epifania, Paixão, Páscoa, Ascensão de Nosso Senhor, Pentecostes e Trindade), aqueles ligados aos ritos e sacramentos da Igreja (hinos da Igreja, do domingo e do culto, do batismo e da confirmação, da santa ceia, da confissão dos pecados, da fé e da justificação, da santificação, do amor a Jesus, da confiança em Deus, de graça e de louvor) e os que são específicos para um dado *tempo do dia*, dividindo-se entre manhã, tarde e

noite. Chama a atenção os hinos específicos para *lar e profissão* – ou do *trabalho diário e do lar*, - e da *Pátria*. Algumas estrofes exemplificam o seu caráter:

Dá que eu exerça
 com zelo os meus deveres,
 e tudo o que eu fizer,
 conforme o prescreveres,
 e que eu o faça já,
 em tempo, sem tardar.
 ao meu trabalho dá
 que venha prosperar. (Hinário da Igreja Evangélica de Confissão Luterana no Brasil, s.d.)

Os versos ressaltam alguns dos aspectos atribuídos à ética luterana: Deus confia aos homens o trabalho, que deve ser executado sem perda de tempo e que levar à prosperidade. Mesmo um lícito enriquecimento pode advir do correto cumprimento das tarefas divinas que são propostas ao homem. Esta proposta ideológica pode ser identificada neste hino:

Disponha-o Deus, poder ajudar!
 Com Deus começo a trabalhar,
 Com Deus só posso proceder,
 Por isto digo e vou dizer:
 Disponha-o Deus!
 Todo o trabalho, toda a ação
 De Deus provêm, divina mão.
 Minh'alma busca o seu olhar,
 A boca afirma a confessar:
 Disponha-o Deus!
 Se Deus não quer, não obra a mão.
 Se Deus não dá, há precisão.
 Deus faz e dá-me todo o bem.
 Meu coração confiança tem:
 Disponha-o Deus! (Hinos da Igreja Evangélica, s.d.)

Importa, portanto, um homem à disposição da vontade divina, completamente disponível para continuar o trabalho iniciado pelo Pai. O trabalho é abençoado, e sua existência é uma especial concessão divina ao homem.

Foram muitas as dificuldades encontradas pelos pioneiros imigrantes alemães nestas terras. Suportar os primeiros tempos requiritava esforços que a fé e a crença nas qualidades realizadoras da obra humana – complemento da tarefa divina de criação e construção – poderia alicerçar. Vinculada à uma ideologia, a ética luterana assumia uma dimensão coletiva de trabalho e construção, na busca da prosperidade.

A Sociologia Religiosa auxilia no esclarecimento de algumas dessas proposições. Inicialmente, ratifica que o fenômeno religioso é, ao mesmo tempo, individual e social, pessoal e comunitário: há uma incessante inter-relação e interação do indivíduo com o grupo social e vice-versa, entre um membro da comunidade e esta como um todo. Portanto, a organização de uma estrutura social está vinculada às instituições religiosas historicamente constituídas. Sobre isto escreve LAGENEST (1976, p.37):

a complexidade da estrutura social de uma religião depende intimamente da própria complexidade das estruturas sociais de que ela faz parte. Uma sociedade em progresso tende a se diferenciar e se organizar: uma judiciosa distribuição de funções acarreta maior eficiência na execução de tarefas cada vez mais complexas. A essa diversificação de funções corresponde uma diversificação de poderes – daí o aparecimento de vários graus de participação na vida do grupo, cada qual com seus respectivos direitos e deveres.

A íntima ligação da religião com o todo social pode derivar na caracterização de objetivos e a organização de ações individuais e coletivas, que podem assim ser geradas e mantidas no interior de um dado grupo humano também sob a influência religiosa. Há relações entre os fenômenos religiosos institucionais e outros setores da vida humana. Conforme este teólogo francês:

O fenômeno religioso nunca é puramente religioso. Condicionado por um contexto econômico, social, cultural e político, dele depende tanto em relação aos elementos que o constituem como à sua evolução. Via de regra, os cismas têm raízes étnicas ou políticas, e as heresias, mesmo as de aparência doutrinal, têm raízes culturais e sociológicas. [...] Finalmente, como fenômeno social, o religioso é sujeito aos condicionamentos de necrose, decadência, reforma, sobrevivência, reaparecimento e extinção que caracterizam todo fenômeno social (LAGENEST, 1976, p.49-50).

A religião luterana disseminou o seu conceito de trabalho. Evidenciar a importância e especificidade das concepções luteranas e seu arraigamento na vida dos primeiros imigrantes alemães e de sua descendência possibilita pensar sua contribuição para a instalação e manutenção na cultura local dos modernos conceitos de trabalho e progresso, influenciando os sujeitos a construir um modelo de vida onde a existência se confunde com o próprio trabalho. Um trabalho como *meio e fim* da própria condição humana.

A partir daí podemos compreender que a ética de Lutero não é ética válida para todos os tempos, mas ética de sobrevivência em tempo difícil. É ética no contexto do caos e do perigo, não é lei, mas adaptação à necessidade da época. O cristão vive entre a raiva do diabo e a ira de Deus, entre o poder do caos e o juízo que vem, por isso o tempo que lhe resta deve ser usado para proteger a criação, o campo em que vivemos, com todas as forças. Até a hora derradeira, o ser humano tem a incumbência de cuidar do mundo de Deus. Nisso – e só nisso – ele é cooperador de Deus. Aos que fugirem desse compromisso, Deus castigará, mesmo que tenham mandado rezar muitas missas, participado de peregrinações e lutado contra hereges. Correr atrás da salvação e abandonar a família, casa e lar não é boa obra. Aí quem se alegra é o diabo, pois nós o ajudamos a promover o caos. O diabo faz festa quando o cristão pára (DREHER, 1984, p.29).

Ora, a imigração implicou sacrifícios para chegar a um lugar diferente, um novo ambiente, onde a ação do homem sobre o meio se faz absolutamente necessária: muito trabalho foi exigido! Lembro aqui da concepção marxiana de trabalho como transformação da natureza e, concomitantemente, do próprio homem, assim como da sociologia weberiana nos afirma que “... o mais importante é que o trabalho constitui, antes de mais nada, a própria finalidade da vida” (WEBER, 1996, p.113). Os trabalhadores alemães e sua descendência familiar, na condição de

proprietários de seu próprio pedaço de terra, lançaram-se às tarefas seculares alimentados espiritualmente pelo ideário luterano, pela forte crença, pois são “As obras, fruto da fé. O luteranismo sublinhou fortemente que as boas obras não são premissa, mas consequência da fé” (HORTAL, 1984, p.51).

Os fenômenos locais de construção de uma cultura relacionada aos conteúdos das relações sociais de produção, onde se efetivam as atividades dos trabalhadores, podem admitir uma componente da ação institucional da religião no curso de sua história. Assim defendeu OLIVEIRA, P.A.R. (1985), em sua tese sobre a religião católica como solução para a crise de hegemonia provocada pela instauração do capitalismo agrário no Brasil :

as representações religiosas assumem uma função social outra, além de servirem como código de leitura das biografias individuais: elas funcionam para revestir de valor moral as práticas sociais do modo de produção capitalista.

[...] É claro que a religião não desempenha a função de ideologia do modo de produção capitalista: nem as relações de produção capitalistas, nem o Estado burguês precisam de explicações religiosas para se justificarem. As representações religiosas podem ser úteis ao modo de produção capitalista – atribuindo, por exemplo, um caráter sagrado à propriedade privada, ou afirmando que todo poder emana de Deus e que as autoridades devem ser respeitadas – mas elas são dispensáveis ao seu funcionamento, já que ele pode funcionar tendo por fundamento ideologias puramente seculares. Isto é verdadeiro tanto do ponto de vista teórico, quanto do ponto de vista empírico: a dominação burguesa não recorre à religião para legitimar nem o seu poder econômico nem seu poder político. Mas isto não significa que a religião serve apenas para consolar os deserdados da sorte, como quer um materialismo vulgar. O fato de não desempenhar uma função ideológica no modo de produção capitalista não significa que a religião não possa desempenhar nele a função social de hegemonia (OLIVEIRA, P.A.R., 1985, p. 319-20).

De acordo com tal argumento, a influência da religião nos processos sociais de formação do sujeito trabalhador faz sentido. Em Jaraguá do Sul, a presença da fé luterana entre a população serviu como referência na formação individual e coletiva.

Um conjunto de comportamentos sociais foi elaborado, apoiado numa espécie de discriminação de tudo aquilo que não fosse relacionado às origens alemãs, configurando aos poucos no panorama histórico-social local uma certa hegemonia dos imigrantes alemães e seus descendentes. A construção deste processo se apoiou em vários aspectos sociais, políticos e econômicos. De início, tinha-se que entre os primeiros grupos de imigrantes, havia uma maioria protestante.¹⁷ Pertencer a uma religião diversa da católica, que era então a oficial, constituía-se em mais um elemento de afirmação de uma identidade étnica que buscou de firmar no ambiente:

A identidade étnica, portanto, está ancorada na idéia de uma descendência comum, ser “de origem” implica em aceitar um modo de vida e um comportamento social diferenciados, embasados numa “cultura alemã” modificada por mais de 150 anos de história comum no Brasil. É a “cultura da colonização” que conta mais no plano de afirmação da etnicidade (SEYFERTH, 1994, p.24).

SEYFERTH (1994) em suas pesquisas sobre a questão imigratória teuta definiu e caracterizou o que chamou de identidade étnica teuto-brasileira. Dentre as instituições, costumes e tradições que elaboraram e preservaram, os imigrantes e seus descendentes elevaram a um grau máximo a sua disponibilidade para o trabalho.

Além desses critérios de pertencimento étnico, social e político que privilegiam a origem alemã e a cidadania brasileira, o modelo de etnicidade presente na concepção de *Deutschbrasilianertum* [palavra cujo significado pode ser concebido como de uma germanidade teuto-brasileira inclui toda uma representação do “trabalho alemão” realizado no sul do Brasil. [...] ...a imagem que emerge dessa comparação é a do colono pioneiro, com ampla capacidade de trabalho derivada da sua condição técnica, que criou um mundo civilizado cercado pela barbárie cabocla. O caboclo aparece como sinônimo de (luso) brasileiro e definido por um conjunto de características estigmatizantes atribuídas, em parte, à mestiçagem desregrada e à inferioridade racial de negros e índios. Os

¹⁷ Sobre o núcleo de Joinville, que integrava Jaraguá do Sul (antiga colônia Itapocu-Hansa), KLUG (1994, p.42) escreve: “Oito anos após o início dessa colônia, em 1859, portanto, já havia uma população de 2475 habitantes, dos quais 2024 eram protestantes e 446 católicos.” Os números apresentados por RICHTER (1992) ratificam a predominância quantitativa de protestantes nas colônias.

brasileiros (e dessa definição genérica só estão excluídos os descendentes de imigrantes europeus que participaram da colonização) são chamados de malandros, atrasados, descuidados, doentes, beberrões, etc... [...] ... a inferioridade cabocla não é considerada circunstancial, mas inata, está no sangue e, por essa razão, não pode ser superada. Vários autores chamaram a atenção para esse aspecto do Deutschtum [expressão ligada à preservação e perpetuação de qualidades nacionais germânicas], como é o caso de Willems (1946) ou Albersheim (1962) – uma estereotípa que ainda persiste como demarcadora subjetiva de limites étnicos, e que tem na origem racial seu principal valor (SEYFERTH, 1994, p.20).

A religião protestante funcionou como reforçadora dos valores em relação ao trabalho, uma vez que o luteranismo o enaltece. Não é difícil perceber como estava profundamente entranhada na vida cotidiana e serviu como propulsora da ação humana nos difíceis primeiros tempos da vida colonial.

A dedicação dos imigrantes às tarefas seculares, especialmente aquelas do plano econômico, receberiam este ‘fermento’ ético-ideológico. Os membros das famílias protestantes luteranas tinham sua *Carteira de Identidade Eclesiástica*, que comprovavam seu pertencimento a um grupo distinto. Na vida do imigrante e de sua descendência, a prática religiosa e trabalho mutuamente se reforçam:

A origem “alemã” é a qualidade étnica fundamental, etnocentricamente associada a um *ethos* do trabalho simbolizado pela colonização; “origem” que evoca pertencimento a um povo ou raça [...] O processo de colonização se tornou símbolo da etnicidade e modelo contrastante em relação à sociedade brasileira mais ampla. A imagem do imigrante alemão que dignifica o trabalho remete a uma apropriação simbólica da história da colonização – uma imagem construída por oposição a brasileiros estereotipados, num contexto de identidades contrastivas (SEYFERTH, 1994, p.23).

A presença atual dessas representações de uma pretensa superioridade dos descendentes de alemães é comprovada, por exemplo, quando industriais bem-sucedidos desta região, muitos dos quais protestantes luteranos, alimentam seu discurso sobre o sucesso econômico obtido utilizando o argumento de que a

formação recebida através de sua família – apoiada na valorização do trabalho árduo e incessante como fonte de riqueza e prosperidade -, foi determinante de seu êxito. Como lembra SCHÖRNER (2000, p.52-3):

os discursos oficiais a respeito do desenvolvimento industrial da cidade o destacam como epopéia, onde esses “empresários” se confundem com a massa de imigrantes e são considerados como verdadeiros self made man, isto é, chegaram ao Brasil sem nada e construíram fortunas graças ao trabalho árduo e paciente.

Desse modo, a influência da instituição religiosa no processo de formação humana local explicita seu papel na elaboração hegemônica que sustenta uma cultura do trabalho. Assim, ao concordar com a análise do conceito gramsciano de hegemonia realizada por ALMEIDA (2002, p.29), localizo a disseminação desta “na atividade pública ou privada, no trabalho e no lazer, no entretenimento ou na arte, em toda a vida econômica e social, [...] em contato permanente com outras culturas residuais, resistentes ou emergentes...”.

No início da história local, havia predomínio numérico dos protestantes entre a população. Hoje, passados tantos anos, o percentual de protestantes em Jaraguá do Sul não supera o de católicos: segundo o Censo demográfico de 2000, para a população total de Jaraguá do Sul que era de 108 489 habitantes, havia 80 288 católicos e 25 759 evangélicos. Entre os trabalhadores entrevistados no pré-teste, 44,8% são protestantes luteranos, percentual que é de 38,4% entre o total de respondentes do questionário final. Então, a detecção de valores éticos relacionados ao trabalho, próprios da ética luterana entre os trabalhadores, mesmo que entre os afiliados de outras religiões, indica a eficiência de uma hegemonia historicamente estabelecida?

A história da formação dos trabalhadores de Jaraguá do Sul pode ter recebido contribuições específicas da instituição religiosa. Tal como THOMPSON (1987, p.51) evoca a influência de fatores religiosos no cenário da vida dos trabalhadores no ambiente das transformações por que passou a Inglaterra no período da Revolução Industrial. Quer para os trabalhadores membros da dissidência (conjunto de seitas religiosas desvinculadas da Igreja Anglicana, esta a *Established Church*), como entre metodistas e calvinistas:

Ao longo de toda a Revolução Industrial, podemos ver essa tensão entre o “reino exterior” e o “reino interior”...[...] Por várias gerações, a educação mais usualmente acessível vinha do púlpito e da Escola Dominical, do Velho Testamento e do *Progresso do Peregrino*. Entre esta imagística e a experiência social havia um intercâmbio contínuo – um diálogo entre atitudes e realidade que era às vezes frutífero, às vezes árido, às vezes masoquista, mas raramente “paranóico”.

O *Progresso do Peregrino*, acima citado, é um dos dois textos de fundação do movimento operário inglês, que de acordo com THOMPSON (1987, p.31), “foram os que mais contribuíram para o conjunto de idéias e atitudes que compõem a matéria-prima para o movimento de 1790 a 1850”. Conforme o historiador inglês, no cenário de variedade religiosa inglesa no século XIX, inclusive, “as tradições mais luteranas do protestantismo anglicano adaptavam-se menos às doutrinas exclusivistas da “eleição”; enquanto Igreja Oficial, ela tinha uma tarefa específica em relação às almas dos mais pobres – em verdade, o dever de lhes inculcar as virtudes da obediência e da laboriosidade” (THOMPSON, 1987, p.37).

A religião pode ser vista, então, como elemento influente na transformação histórica. Para o ambiente turbulento entre os operários ingleses do século XVIII,

de modo que se conseguisse alguma “ordem” entre os pobres, havia uma recomendação: “Paciência, trabalho, sobriedade, frugalidade e religião é tudo o que se deve recomendar a eles; tudo o mais é pura fraude” (THOMPSON, 1987, p.59).

2.1.4 A experiência de trabalho e a indústria têxtil

A condição objetiva de experimentar o trabalho, em que o sujeito trabalhador pode ou não realizar as potencialidades ontológicas do trabalho humano, lhe permite construir significados para sua atividade e especifica a natureza de sua inserção nos processos sociais. Ou seja, o trabalhador constrói sua qualificação real como processo social de explicitação de sua capacidade de trabalho. Ao verificar as atitudes que o trabalhador relaciona à influência da própria experiência de trabalho no seu processo de formação não se faz outra coisa que caracterizar a natureza das suas relações com o trabalho.

O ambiente em que a experiência do trabalho acontece apresenta, também, um conjunto de características que determinam o conteúdo da atividade dos trabalhadores. Por isso, descrever a indústria em que os indivíduos envolvidos nesta investigação trabalham contribui para a construção de referenciais de análise do processo de sua formação. Todavia, lembro que a qualificação dos sujeitos considera o movimento real das contradições sociais e reafirma o caráter heterogêneo e contraditório da realidade, sendo que as diferentes formas de trabalho experimentadas derivam do processo mais amplo de formação dos

sujeitos, fruto de diversas outras influências institucionais que se materializam na interação individual e coletiva com o trabalho que se realiza na fábrica.

2.1.4.1 A experiência de trabalho

Por estar intimamente arrolado à própria condição humana e, por isso mesmo, perpassar nossa milenar existência histórica com características diversas quanto a seu conteúdo, o trabalho do homem constitui um objeto complexo. Pensar a atividade laborativa humana é questionar a ação constituinte da própria experiência de existência: no existir relacionado ao trabalho, o homem se *forma* homem-trabalhador. É um ser que se constrói no próprio ato de existir, existindo num *mundo de e do trabalho*.

O trabalho, de acordo com o exposto, é constituído por um processo de produção, organizado sob certas formas e realizado sob determinadas condições. É algo vivido, com o qual o homem interage numa dinâmica de formação, mas também de reação. O trabalho é relação em que, concomitantemente, os sujeitos *são formados e se formam*. São formados num plano de variáveis sociais, culturais, econômicas e políticas – todas coletivas; vão se formando numa dimensão subjetiva, interna e, por isso, individual.

As assertivas expostas relacionam o conceito de formação à questão da produção do homem por si mesmo, inspirada na teoria marxiana. Como se sabe, são componentes do conceito de trabalho para Marx:

a afirmação segundo a qual o homem se produz a si mesmo de modo algum implica uma espécie de visão prometeica do indivíduo solitário. A autoprodução do homem é sempre e necessariamente um empreendimento social. Os homens *em conjunto* produzem um ambiente humano, com a totalidade de suas formações sócio-culturais e psicológicas. Nenhuma dessas formações pode ser entendida como produto da constituição biológica do homem, a qual, conforme indicamos, fornece somente os limites externos da atividade produtiva humana. Assim como é impossível que o homem se desenvolva como homem no isolamento, igualmente é impossível que o homem isolado produza um ambiente humano. O ser humano solitário é um ser no nível animal (que, está claro, o homem partilha com outros animais). Logo que observamos fenômenos especificamente humanos entramos no reino do social. A humanidade específica do homem e sua socialidade estão inextricavelmente entrelaçadas. O *Homo sapiens* é sempre, e na mesma medida, *homo socius* (BERGER & LUCKMANN, 1974, p. 74-5).

Assim, a ordem social, que é produto da atividade humana, se não é dada biologicamente, todavia se funda nos dados biológicos da instabilidade do organismo humano, que o induz à ação. Assim, o “ser humano tem de estar continuamente se exteriorizando na atividade” (BERGER & LUCKMANN, 1974, p.77).

O conceito de *experiência* que está presente na clássica obra de THOMPSON (1987), *A formação da classe operária inglesa*, é aceito como instrumento teórico para esta pesquisa. Para THOMPSON, é preciso situar os trabalhadores como componentes de uma classe, sendo classe sinônimo de “fenômeno histórico”, ou seja, “como algo que ocorre efetivamente (e cuja ocorrência pode ser demonstrada) nas relações humanas”; o conhecimento dos trabalhadores necessita que se entenda a classe como o que “unifica uma série de acontecimentos díspares e aparentemente desconectados, tanto na matéria-prima da experiência como na consciência” (THOMPSON, 1987, p.9).

O trabalhador é, então, um ser que experencia a partir de suas relações:

A relação precisa estar sempre encarnada em pessoas e contextos reais. [...] A classe acontece quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. A experiência de classe é determinada, em grande medida, pelas relações de produção em que os homens nasceram – ou entraram involuntariamente (THOMPSON, 1987, p.10).

A experiência é, sob este prisma, determinante da consciência de classe, mas suas manifestações sociais apontam possibilidades diversas na realidade:

A consciência de classe é a forma como essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, idéias e formas institucionais. Se a experiência aparece como determinada, o mesmo não ocorre com a consciência de classe. Podemos ver uma lógica nas reações de grupos profissionais semelhantes que vivem experiências parecidas, mas não podemos predicar nenhuma *lei*. A consciência de classe surge da mesma forma em tempos e lugares diferentes, mas nunca exatamente da mesma forma (THOMPSON, 1987, p.10).

LEITE (1994) estuda a reação dos trabalhadores à introdução de novas tecnologias em duas diferentes fábricas da indústria metal-mecânica, adotando o conceito de experiência segundo THOMPSON:

A partir dela, as práticas operárias são compreendidas não como inscritas numa lógica préestabelecida à própria ação, mas, pelo contrário, como determinadas pelas experiências vividas, pelas representações que elas vêm moldando e pelas identidades que elas configuram, através das quais os trabalhadores reconhecem a comunhão de interesses que os unifica, tanto quanto a divergência de interesses em relação ao patronato e às demais classes que se lhes opõem na sociedade. Em outras palavras, através das quais se dá o reconhecimento da alteridade, do outro como ser estranho e, ao mesmo tempo, da identidade de interesses com os companheiros de trabalho, o ainda, conforme já expressou Elisabeth Lobo (1989: 6), através das quais eles se identificam enquanto um eu que se opõe ao não-eu representado pelas demais classes da sociedade (LEITE, 1994, p.30-1).

A relação do homem com o trabalho é sempre vinculada ao processo histórico. Ou seja, os indivíduos, em diferentes momentos históricos, têm experimentado o trabalho e as transformações a ele inerentes como processo. Ao mesmo tempo, têm construído suas atitudes perante o trabalho e direcionado suas ações em

relação a ele. Como trabalhador e, portanto, sujeito do processo de trabalho, gera sua consciência na relação com as atividades que experimenta.

“a consciência só pode ser fruto de um longo desenvolvimento histórico e cultural” (Heller, 1982:152) no qual homens e mulheres vivem suas relações produtivas e experimentam suas situações determinantes dentro do conjunto de relações sociais, com sua cultura e suas expectativas herdadas (Thompson, 1984:38). É, portanto, a partir desta experiência que a consciência social se constitui e se molda e, com ela, a disposição de atuar enquanto classe; a partir dela, podemos compreender os movimentos sociais mais como configurações de experiências do que como respostas mecânicas a condições de vida e de trabalho (Lobo, 1989: 3) (LEITE, 1988, p.31).

Portanto, minha opção é utilizar um conceito de experiência que admita o impacto sobre a subjetividade dos trabalhadores das características e modificações que o processo de trabalho têm apresentado. Tal escolha foi ratificada, também, na investigação realizada por LEITE (1994):

Esta postura teórica significa também considerar que não são apenas as privações materiais que orientam as ações dos indivíduos, mas também as carências que possuem uma dimensão psicológica, ética e moral, que se relacionam com as diversas manifestações do poder e da autoridade e que animam as pessoas a se voltarem contra formas variadas de opressão e de injustiça (LEITE, 1994, p. 32).

Então, não são somente os aspectos materiais e econômicos objetivos da realidade que devem ser analisados, mas a própria subjetividade dos sujeitos trabalhadores, sua própria relação com o existir, que se exprimem em suas atitudes diante do trabalho: “É, portanto, a partir das experiências vividas dentro e fora da fábrica, que os trabalhadores vão construindo uma identidade de classe e com ela vão-se constituindo num sujeito coletivo” (LEITE, 1994, p.39).

As atitudes se constituem também a partir da experiência dos indivíduos com o trabalho, do modo como têm vivido as relações de produção, o que influencia

elementos formativos de cunho coletivo e individual. O trabalhador é um sujeito, de um sexo determinado, idade, raça, que viveu certas experiências, mas sempre envolto num coletivo que o influenciou historicamente através de seus hábitos, de suas tradições e elementos objetivos da realidade do trabalho.

Apesar disto, há que se pensar que as relações do eu individual com o coletivo não são, de modo algum, homogêneas. A relação dos indivíduos com o trabalho é ambígua, porque ao lado dos elementos da coletividade envoltos no mundo do trabalho há os elementos da subjetividade individual que foram construídos a partir de mecanismos de atitudes positivas ou negativas.

Quero dizer que, se o indivíduo é um ser social e histórico – portanto humano -, e se o conjunto de variáveis sociais intervenientes da experiência de vida e de trabalho dos sujeitos são muito diversos, é preciso buscar identificar tais elementos determinantes da formação do trabalhador e detectar as transformações que este processo possa ter tido.

É a ação presente na atividade laboral que traduz e desvela os elementos histórico-sociais constituintes do processo de formação do trabalhador, ao levar em consideração o que hoje expressam os sujeitos e que é fruto do processo individual e coletivo de experiências do trabalho possíveis e determinadas pelas condições políticas, econômicas e culturais, resultantes de toda uma série de condições histórico-sociais pregressas. Para THOMPSON (1987, p.11-12), “se

examinarmos esses homens durante um período adequado de mudanças sociais, observaremos padrões em suas relações, suas idéias e instituições”.

Ou seja, é possível identificar através dos conteúdos atuais do trabalho e da forma como os indivíduos os experimentam, um caminho de transformação histórico-cultural. Nesse caso, as determinações de múltiplos fatores institucionais sociais intervenientes revelam as variáveis diversas que incidem sobre a formação do sujeito, sobretudo porque acrescentam o próprio olhar do trabalhador sobre os processos vividos. São as experiências dos trabalhadores que precisam ser conhecidas, uma vez que constituem uma classe, “uma formação tanto cultural como econômica”, e “a classe é definida pelos homens enquanto vivem sua própria história” (THOMPSON, 1987, p.12;13).

2.1.4.2 A indústria têxtil no Brasil e em Santa Catarina

O setor têxtil brasileiro possui inegável importância. O Deputado Moreira Ferreira, então presidente da Confederação Nacional da Indústria, assim o exalta:

Como se sabe, as indústrias têxtil e do vestuário representam a quarta maior atividade econômica do mundo. O Brasil, que reconhecidamente possui um dos maiores mercados consumidores do planeta, tem um consumo *per capita* de 8,6kg/habitante/ano, superando a média anual, que é de 7,6kg (IEL, CNA, SEBRAE, 2000, p.15).

Outra de suas características importantes é o fato de ter se enraizado, ao longo dos anos, por praticamente todos os cantos do Brasil:

Há 150 anos produzindo riquezas para o país, a indústria têxtil é uma das poucas atividades industriais que está e sempre esteve presente em todos os estados e territórios brasileiros. Do final do século XIX para cá, o setor de fiação e tecelagem abriu caminho para o desenvolvimento nacional, acelerando a implantação da energia elétrica e estimulando a construção de novas rodovias e ferrovias, além de propiciar a formação de importantes núcleos econômicos a partir das vilas operárias, criadas em torno das fábricas. Estão aí, mantendo posição de destaque na economia nacional, os pólos industriais de Americana (SP), a chamada Linha Sorocabana (SP), o Vale do Itajaí (SC), a Zona Sul Industrial da capital de São Paulo, a Zona da Mata (MG) e a Região Serrana (RJ), bem como outras concentrações formadas posteriormente, como Caxias do Sul (RS), Campos do Jordão (SP) e Monte Sião (MG) (COSTA, S.;BERMAN, D.; HABIB, R.L , p.105).

O desenvolvimento da cadeia têxtil no Brasil se deu de modo heterogêneo e acabou formando pólos estratégicos de competitividade, entre os quais cito: os macropólos de Americana (Americana, Nova Odessa, Santa Bárbara d'Oeste e Sumaré), da região do Grande Rio (Petrópolis, Baixada Fluminense e Nova Friburgo), de Minas Gerais (Montes Claros, Pirapora, Caetanópolis, Belo Horizonte, Contagem, Divinópolis, Sete Lagoas, Juiz de Fora, Varginha, Itaúna, Cataguases) e de Fortaleza. A adoção de diferentes estratégias na administração financeira das empresas, na gestão de produtos, no uso de tecnologia e na natureza da mão-de-obra podem ser elencadas como determinantes da diversidade existente.

No panorama da industrialização brasileira, esse setor teve sua própria dinâmica de transformação.

Em termos econômicos, na primeira metade dos anos 60, a indústria nacional de fiação e tecelagem apresentava sinais claros de enfraquecimento. [...] Entre os empresários, havia consenso quanto às causas dessa fragilização do setor: obsolescência tecnológica e baixa produtividade, tributação excessiva e juros altos.

[...] No setor de algodão, por exemplo, constatou que 37,5% das máquinas tinham mais de 30 anos. Cerca de 41% dos teares automáticos estavam com a mesma idade e pouco mais de 17% tinham menos de uma década.

[...] Nesse sentido, foram estabelecidos, através do Grupo Executivo da Indústria Têxtil (Geitex), subsídios para a importação de máquinas e programas de incentivos para a compra de equipamento nacional.

[...] Chegamos assim à década de 70, altamente favorável à modernização e expansão da indústria brasileira. [...] Entre 1969 e 1974, as compras de máquinas no exterior subiram de US\$ 86 milhões para US\$ 213 milhões (COSTA, S.;BERMAN, D.; HABIB, R.L , p.64-5).

A natureza das empresas que compõem a cadeia têxtil é diversificada: há as que se dedicam à fabricação de fibras sintéticas, outras produzem fibras artificiais e um outro grupo utiliza fibras naturais. Os processos de fiação, tecelagem, malharia, acabamento e confecção utilizados também distinguem as fábricas. Porém, “no que concerne ao tipo de matéria-prima utilizada no setor têxtil brasileiro, constata-se que cerca de 70% é fibra de algodão, 25% fibras artificiais e 5% composto de linho, lã, seda, etc” (IEL, CNA, SEBRAE, 2000, p.21).

A empresa têxtil em que atuam os trabalhadores que integraram esta pesquisa é do setor de malharia, centrando-se na produção de malhas com 100% de algodão. De modo geral, este segmento é novo no panorama econômico: “No Brasil, a indústria de malharia é a caçula do setor têxtil, tendo pouco mais de 40 anos” (COSTA, S.;BERMAN, D.; HABIB, R.L , p.35). A expansão desse segmento se verificou num momento específico:

No que diz respeito ao mercado, a popularização das roupas de malha intensificou-se muito a partir da década de 60, com o advento da chamada moda jovem e descontraída, que tem como uma de suas principais características o uso de T-shirts,

camisetas em meia malha de algodão. A popularização de atividades esportivas, como o jogging, também colaborou para a intensificação do uso da malha, fazendo inclusive com que os tecidos ganhassem utilização mais ampla, com modelos mais elaborados. No Brasil, estão cadastradas cerca de 2300 empresas produtoras de malha, que empregam aproximadamente 49 500 pessoas, tendo como principais segmentos: vestuário de um modo geral (blusas, camisas, bermudas, etc), *lingerie*, meias e artigos de praia (COSTA, S.;BERMAN, D.; HABIB, R.L , p.37).

Ressalto alguns elementos do momento mais recente deste ramo:

Os anos 90 representam um marco no tradicional setor têxtil brasileiro, que atravessa um período de completa reformulação. O tempo do emprego de mão-de-obra intensiva ficou para trás. Hoje, com exceção do setor do vestuário, que ainda absorve um grande contingente de recursos humanos, a indústria têxtil se caracteriza pela demanda de capital intensivo. Além disso, a abertura econômica – iniciada no governo Collor e consolidada no do presidente Fernando Henrique Cardoso – lançou um desafio: a necessidade de se fazer um planejamento estratégico de políticas que levem ao desenvolvimento, permitindo que no próximo milênio o setor opere com qualidade e eficiência.

Dois ações envolvendo governo e empresários se mostraram importantes instrumentos para melhora o desempenho de bens e serviços produzidos no país: o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP) e o Programa Brasileiro de Design (PBD). O primeiro, lançado em 1990, provocou uma profunda reestruturação em várias indústrias têxteis – que adotaram métodos de gestão relacionados à qualidade e à produtividade – conquistaram, assim, os certificados ISO 9000 e ISO 14000 (que trata da questão ambiental) (COSTA, S.;BERMAN, D.; HABIB, R.L , p.68)

No cenário econômico mundializado que se configurou contemporaneamente, o setor tem desafios:

Cumpridas as três metas – da conquista do mercado externo, aumento da produção e do consumo interno, além do incremento do cultivo do algodão – a cadeia têxtil brasileira voltará a ocupar o seu tradicional lugar de destaque na economia brasileira, como deverá gerar também entre 600 e 700 mil novos empregos (COSTA, S.;BERMAN, D.; HABIB, R.L, p.69).

Início uma abordagem sobre aspectos econômicos, sociais e políticos do estado de Santa Catarina, onde a indústria têxtil se instalou. A colonização do território catarinense, até então pouco populoso, se deu principalmente no século XIX através do evento da imigração européia. Do ponto de vista econômico, a ocupação inicial se apoiou no uso da terra, sendo sua exploração realizada a partir das pequenas propriedades rurais dos imigrantes. De acordo com PIAZZA (1983, p.551), “o ritmo de colonização que tomou conta do território catarinense na

segunda metade do século XIX foi, efetivamente, o de uma explosão agrícola nos vales litorâneos”.

A industrialização catarinense se efetivou, sobretudo, no início do século XX, apoiada pelo início da utilização da energia elétrica de origem hidroelétrica e do carvão mineral. Os capitais gerados pela exploração dos produtos primários até então efetuada auxilia um surto industrializador que pode ser localizado principalmente após 1930, em que emergem os setores metalúrgico, têxtil, do mobiliário e alimentício (PIAZZA, 1983, p.559-561). Dentre os diversos setores que emergiram, o têxtil conseguiu êxito desde os primórdios e a sua origem e desenvolvimento em Santa Catarina está intimamente relacionada à imigração alemã ocorrida a partir do século XIX: “Com a vinda de imigrantes europeus, por volta de 1830, a produção têxtil teve seu primeiro incentivo, devido principalmente ao conhecimento e experiência neste ramo, por eles trazidos de além-mar” (BECK, 1972: 9).

Essa afirmativa faz sentido quando queremos nos referir às atividades de fiação e tecelagem com característica industrial. Isso porque processos primitivos de confecção de redes, mantas, tangas e velas de canoas tiveram lugar entre povos pré-cabralinos da região (LAGO, 1970). A exata caracterização de estágios de produção na economia é algo polêmica e inexata.

Como atividade organizada, a indústria têxtil catarinense nasceu em 1908, com a instalação, no município atual de Brusque, da primeira fiação de algodão, que é hoje, uma empresa de grande porte... Entretanto, não se deve tomar a data de 1908 senão como marco oficial de evolução da atividade, pois anteriormente, desde 1890, esboçavam-se tentativas industriais no ramo (LAGO, 1969, p. 278).

Conforme a investigação de SCHÖRNER (2000, p.51-54), o processo de desenvolvimento da indústria em Jaraguá do Sul está ligado a um elenco de fatores bastante semelhante àqueles indicados por SEYFERTH (1999) em seu estudo sobre o desenvolvimento econômico em outra região catarinense, o vale do rio Itajaí-Mirim, justamente aquele que abriga a cidade de Brusque, também colonizada por alemães. São destacados o crescimento demográfico e as inerentes necessidades de urbanização, a diferenciação de mão-de-obra utilizada exclusivamente em atividades manufatureiras e que anteriormente está vinculada ao sistema agrícola, à acumulação de capitais nas mãos dos proprietários de vendas ou a vinda de investidores externos que já possuíam o capital necessário para seu investimento e as possibilidades de acesso a matérias-primas e infraestrutura básica.

Por outro lado, se afasta como explicação coerente os argumentos de autores que apontam a “peculiar capacidade” individual de fundadores de empresas e seus descendentes, quase que como fator exclusivo e principal, para o êxito de iniciativas de empreendimentos industriais em Jaraguá do Sul. A genérica idéia da mecânica transformação de oficinas de artesãos em fábricas também é negada como explicação para a gênese industrial.

As indústrias nasceram num período em que a venda era o elemento que mantinha a indústria, e a agricultura ainda era a atividade econômica mais importante. Com isso, o “vendedor” passa a ser também “industrial”, participando ativamente do processo de industrialização com a instalação de fábricas ou do financiamento destas (SCHÖRNER, 2000, p.53).

No que diz respeito ao pagamento da utilização da mão-de-obra nos primeiros empreendimentos industriais jaraguense, muitas vezes se verificou o mesmo sistema de exploração realizado pelo vendeiro, com o uso de vales.

A industrialização não é, portanto, nenhuma aventura ou astúcia individual. Ao contrário, foram os recursos acumulados, provenientes da agricultura, que permitiram a ultrapassagem do estágio meramente agrícola da exploração econômica para a industrialização.

O sistema “colônia-venda” é responsável, então, pela acumulação de capital que vai se processar na Colônia desde os primeiros anos da década de 1890 até 1940, quando a cidade começa a observar o surgimento de indústrias que são decisivas ao seu progresso econômico (SCHÖRNER, 2000, p.54).

Neste panorama, se observa a remuneração dos trabalhadores, minimizada pela dependência que tinham dos vendeiros:

A acumulação prévia na venda permitiu, sem dúvida, a instalação da fábrica. Mas esta só poderia se manter a partir da exploração de mão-de-obra ao máximo, pagando um mínimo, e pela continuidade do processo de comércio através da venda. Como vendeiro, o proprietário da fábrica podia controlar não só o mercado consumidor, mas também o próprio operário, forçando-o a comprar na sua venda e não na de outros. Foi ainda através da venda que canalizou os pequenos capitais dos colonos para a fábrica. E foi com os lucros obtidos nela que conseguiu contrabalançar os prejuízos iniciais da fábrica. A exploração da pequena produção fica aí bem caracterizada: através da venda conseguiu ficar o maior parte dos lucros proporcionados pela produção agrícola de uma parte dos colonos, ao mesmo tempo que, utilizando-se de vales – documentos que apenas representam dinheiro – lucrava duplamente vendendo ao operário as suas mercadorias e gastando um mínimo com mão-de-obra na fábrica.

O vendeiro se transformou em empresário industrial, manipulando capitais anteriormente empregados na exploração dos recursos agrícolas e naturais, visando sempre a um aumento da produção da fábrica (SEYFERTH, 1999, p.129-30).

Portanto, ainda se afirma: “As empresas da cidade têm a ver com imigração, sim, mas daí sustentar que tenham nascido a partir do artesanato ou que dependeram única e exclusivamente da imigração bem sucedida, significa valorizar uma utopia” (SCHÖRNER, 2000, p.53)

Não foi diferente o processo histórico de criação da empresa jaraguense envolvida em minha pesquisa: “A Malwee foi fundada no final dos anos 60 a partir de uma casa comercial, iniciando suas atividades com 4 funcionários, um tear circular na malharia, quatro barcas de tingimento, uma estufa na tinturaria e 4 máquinas de costura” (SCHÖRNER, 2000, p.74).

A atual sede do parque fabril se situa no bairro da Barra do Rio Cerro, onde o pioneiro Guilherme Weege se instalou.

1906 foi o ano em que Guilherme Weege e sua esposa chegaram à Barra do Rio Cerro. Seus pais haviam participado da ajuda financeira para o início da instalação de sua casa de comércio, a única de sua época naquela localidade.

[...] Com o melhoramento da única artéria, via Rio da Luz, em 1918, a firma individual Weege expandia-se com filiais em Rio Cerro II, na atual firma Roeder e a segunda, instalada no Rio da Luz (antigo gerente Barg), que ainda permanece equilibrada.

A razão social: W. Weege S.A. Indústria e Comércio.

O seu comércio de indústria de Laticínios, de carne e derivados marcou época.

[...] Tendo o imponente prédio sido usado para nele ser instalado moderníssimas maquinárias de indústria de tecidos trazendo a marca ‘Malwee’, que vem sendo orientado pelo caçula, Dr. Wander Weege (SILVA, E., 1975, p.349-50).

A localização da empresa numa antiga área de características rurais afastada da parte central do município determinou que a mão-de-obra empregada fosse, em grande parte, de membros de famílias de colonos agricultores da região.

A instalação da empresa têxtil modificou a organização social local, tendo impacto na estruturação familiar através da reorganização dos papéis ligados ao trabalho. No que diz respeito à utilização da mão-de-obra nestas regiões, historicamente, como mostrou SEYFERTH (1999, p.138-143), os primeiros empreendimentos industriais utilizam a mão-de-obra de colonos que, apesar de

trabalhar nas fábricas, não abandonam de todo as atividades em sua propriedade agrícola, sujeitando-se a longos deslocamentos diários de sua casa até o local de trabalho acessório. Importante verificar ainda que a preferência pela mão-de-obra feminina ou juvenil determina que um ou mais membros da família trabalhem na fábrica e os demais continuem cultivando a terra. A adoção do trabalho em turnos pelas fábricas permitiu, também, que restasse tempo para dedicação dos indivíduos à propriedade rural quando retornavam da empresa. A relação entre industrialização e a organização das propriedades coloniais no início do período imigratório se modifica:

A possibilidade de trabalhar nas fábricas, então, abriu uma nova perspectiva para os colonos mais pobres, mas ao mesmo tempo provocou a atomização das propriedades rurais. Os colonos que trabalhavam como operários dedicavam pouco tempo ao trabalho na lavoura. E, em consequência, não tinham necessidade de possuir uma propriedade agrícola muito grande. Bastava uma horta, umas poucas roças e animais domésticos para complementar o salário de operário. E, principalmente, ter uma casa para morar, mesmo que esta ficasse longe da fábrica. O colono não se proletariza totalmente e nem se transfere para perto da fábrica; ele apenas trabalha na fábrica. Também não é mais o proprietário de um lote de 25 hectares, mas de um pedaço da propriedade paterna – partilhada com os irmãos e irmãs – suficiente para cultivar visando apenas o consumo doméstico (SEYFERTH, 1999, p.141).

A configuração do *worker-peasant* é uma das consequências da implantação industrial nestes cenários. SCHÖRNER (2000, p.63), tal como SEYFERTH, ratifica esta questão:

Assim, será a soma de diversos fatores que levará ao desenvolvimento da industrialização da cidade, estando entre os mais importantes o citado por MAGNANINI (a localização geográfica de Jaraguá do Sul) e herança da colonização, qual seja, as pequenas propriedades, que permitem ao longo do tempo o surgimento de excedentes e a mão-de-obra indispensável ao trabalho industrial.

Pode-se sintetizar a transformação histórica na questão dos contingentes de mão-de-obra e sua relação com o processo de industrialização em Jaraguá do Sul,

considerados os primórdios da industrialização local até as décadas de 60 e 70, onde geralmente se localiza o grande impulso e consolidação industrial, a partir do seguinte:

A questão do suprimento da mão-de-obra industrial, na fase que antecede à grande indústria, pode ser entendida a partir do tipo de colonização estabelecida na região. E mais, como Jaraguá do Sul iniciou o processo de industrialização depois de Blumenau e Joinville, há de se considerar os aspectos da migração intercolonial, que possibilita o deslocamento de contingentes de trabalhadores especializados para Jaraguá do Sul.

Contudo, grande parte da mão-de-obra era desqualificada, proveniente dos excedentes da população agrícola, principalmente dos municípios vizinhos, que saem do campo em função da divisão das terras em minifúndios. Conforme vimos acima, o lote de 25 ou 30 hectares não era suficiente para manter uma família, sendo que os problemas aumentam quando os filhos começam a casar. A partir da quarta geração, os colonos começam a deixar o campo em direção à cidade, fazendo com que as décadas de 1960 e 1970 se caracterizem pelo “êxodo rural” e também pelo “êxodo agrícola”, ou seja, a diminuição da mão-de-obra que trabalha nos campos, que é deslocada para as indústrias, diariamente sem, contudo, se desfazer de suas terras e nem mesmo de suas plantações, que diminuem a produção.

[...] ...parte da mão-de-obra ocupada nas indústrias da cidade, a partir da entrada destas em sua fase dinâmica (1960), continuará a ser de pessoas que têm na agricultura a garantia de seu sustento, o que faz com que o salário fabril seja complementação da renda agrícola. [...] trabalhadores metalúrgicos e do vestuário, categorias constituídas por um grande número desses trabalhadores, os chamados “colonos-operários (SCHÖRNER, 2000, p. 65).

E se consideramos a dinâmica social atual, podemos concordar com SEYFERTH (1999, p.147), quando afirma que

o desenvolvimento da indústria não fez desaparecer o colono-operário. Evidentemente não podemos considerar Brusque como uma comunidade de camponeses-operários, uma vez que o número de pessoas dedicadas simultaneamente à indústria e à agricultura diminuiu muito. Mas ainda existem áreas essencialmente rurais onde o sistema de exploração agrícola típico do período colonial prevalece.

As condições próprias da urbanização decorrente da industrialização conjugam fatores, como no setor de transportes, que possibilitam a permanência deste modelo:

A facilidade de transportes entre a zona rural e a cidade – portanto entre os operários e a fábrica – permitiu a sobrevivência dos colonos-operários no sistema. O deslocamento é feito de ônibus e bicicleta. Também a organização do trabalho industrial em três turnos de operários – das 5 às 13 horas, das 13 às 22 horas e das 22 às 5 horas –

torna possível ao operário que possui propriedade agrícola dedicar até a metade do seu dia de trabalho à lavoura.

E outras modificações fundamentais devem ser consideradas:

A importância dada ao trabalho assalariado faz da agricultura uma atividade suplementar. A posição da agricultura então se inverteu e o trabalho na fábrica passa a ser o mais importante. As razões são simples e podem ser vistas nestes trechos de entrevistas: “o grande problema para a lavoura é que os filhos dos colonos procuram se afastar deste trabalho; querem ir para a fábrica porque ganham salário e porque têm garantias e podem ter aposentadoria. Cultivar a terra é difícil e os adubos custam caro, tem muito morro e a gente não pode usar arado. Terra boa já não é possível conseguir” (SEYFERTH, 1999, p.148).

Quer no panorama nacional como no local, no decorrer de sua história a indústria têxtil é preciso destacar o fator mão-de-obra e suas características:

Diferentemente das práticas trabalhistas adotadas em grandes potências industriais do século XIX – como a Inglaterra, por exemplo -, a nascente indústria têxtil brasileira, embora pagasse salários mais baixos, oferecia ao operariado vantagens em termos de qualidade de vida. Habitação praticamente gratuita, assistência médica, incentivo à criação de cooperativas de auxílio mútuo e à organização sócio-cultural eram algumas das novidades que atraíam os trabalhadores para as fábricas de fiação e tecelagem (COSTA, S.;BERMAN, D.; HABIB, R.L , p.105).

Aspectos relacionados à mão-de-obra sempre foram determinantes importantes das condições de prosperidade da indústria têxtil. Se nos primeiros tempos as empresas se valiam de um trabalho com conteúdos predominantemente artesanais, a necessidade de aperfeiçoamento tecnológico imprimiu profundas alterações:

Vai longe o tempo em que a arte e o ofício de fiar, tecer, cortar e costurar dependiam única e exclusivamente do talento e da perícia de artesãos. O próprio processo de industrialização levou à necessidade do emprego de mão-de-obra qualificada, tornando-se necessário, portanto, formar estes profissionais. (COSTA, S.;BERMAN, D.; HABIB, R.L, p.85).

A questão da utilização de mão-de-obra é complexa. No caso da tecelagem, por exemplo, o aperfeiçoamento dos teares oferece um produto final de maior qualidade e teve incrível aumento na velocidade de operação. Assim, “o aumento da automação e da utilização de dispositivos microeletrônicos no processo

produtivo passou a demandar um melhor nível de qualidade da mão-de-obra...”

(IEL, CNA, SEBRAE, 2000, p.109).

Aspecto econômico essencial diz respeito ao custo da mão-de-obra. De acordo com a pesquisa Análise da Eficiência Econômica e da Competitividade da Cadeia Têxtil Brasileira, tem-se que

Com relação ao custo da mão-de-obra, de acordo com dados coletados no mercado, sabe-se que o custo médio da mão-de-obra na indústria têxtil no Brasil estava situado, em 1997, em cerca de US\$ 3,84/hora, enquanto, para citar apenas alguns, no Taiwan era de US\$ 6,38; na Coreia do Sul, de US\$ 5,65; em Hong Kong, US\$ 4,77; na China, US\$ 0,58 e na Índia, US\$ 0,56. Portanto, percebe-se que o custo relativo da mão-de-obra no Brasil não é caro (obviamente retirando-se da comparação países como China e Índia, que claramente pagam salários em níveis de escravidão). Porém, temos de considerar, nesse caso, os altos encargos sociais que as empresas situadas no Brasil são obrigadas a recolher/pagar em cima de suas folhas de pagamento. [...] Dessa forma, não é de admirar que as grandes empresas tenham-se dirigido para a região Nordeste como forma de capturar menores custos de mão-de-obra e aproveitar o fato de que alguns estados da região atuam conjuntamente com as empresas ali instaladas no treinamento da mão-de-obra (IEL, CNA, SEBRAE, 2000, p.109-110).

No caso específico das malharias o custo da mão-de-obra tem grande peso:

O custo da mão-de-obra é muito importante para determinarmos entraves de competitividade com relação a outros países, ainda mais quando o segmento da malharia é menos intensivo em capital do que o de tecelagem. Devido à maior facilidade de fabricação, necessidade menor de investimentos e menores custos de produção, os tecidos de malha vêm tendo a sua produção deslocada dos países de maior renda e maior nível salarial para os de menor nível salarial, o que indica ser este um custo determinante para a localização de investimentos no segmento da malharia, sem se esquecer de que mesmo dentro de um país o custo da mão-de-obra é capaz de gerar crises localizadas devido à dispersão de custos. O caso do Estado de Santa Catarina é notório. Segundo fontes do mercado, o custo de uma costureira na região é de algo em torno de R\$ 875 ao mês no Vale do Itajaí, contra R\$ 314 em outras regiões do País (IEL, CNA, SEBRAE, 2000, p.123).

Saliento essas informações porque a maioria dos que responderam aos questionários desta investigação é constituída de mulheres que atuam no setor de costura: totalizaram 45,6% da amostra de 1264 trabalhadores. A presença da mão-

de-obra feminina é típica na área de costura. No Brasil, em 1995, 92,9% das vagas de costureiras eram ocupadas por mulheres.¹⁸

O trabalho dos operários na malharia sofreu profundas modificações devidas, principalmente, ao incremento do grau de modernidade tecnológica com relação à máquinas e equipamentos e à adoção de modernas técnicas de gestão da produção.

As maiores empresas desse setor adotaram as práticas de integração.

Em todas as áreas de produção, a tendência na indústria moderna é cada vez mais substituir os empregados menos qualificados por aqueles com formação ampla e sofisticada. Esse perfil, inclusive, indica que as novas tecnologias se difundem exatamente graças a essa nova mão-de-obra. Operários que têm como atributos principais destreza manual e coordenação motora vão cedendo a vez àqueles com raciocínio lógico, conhecimento técnico geral, responsabilidade com o processo de produção, competência para compreender novos processos tecnológicos e adaptabilidade às mudanças.

Além disso, os anos 90 indicam a arrancada da indústria brasileira para a superação do modelo fordista de produção privilegiando já não mais o saber fazer, mas, prioritariamente, o saber pensar e o saber aprender. A técnica dominante é a especialização flexível; a palavra de ordem, a polivalência dos recursos humanos. A divisão entre concepção e execução, entre gerência e oficina, estabelece uma nova dinâmica, que não deve ser mais de conflito. A mão-de-obra, por sua vez, é vista cada vez menos como despesa do que como recurso e fator de produção (COSTA, S.; BERMAN, D.; HABIB, R.L, p.86).

O impacto da adoção de tecnologia nas malharias colaborou para uma diminuição dos empregos no setor em âmbito nacional, "... haja vista que a redução do número de empregados no período considerado foi de 31% (de 116 mil trabalhadores diretos na malharia em 1990, passou-se a 79 mil em 1997)" (IEL, CNA, SEBRAE, 2000, p.118). Além disso, em seções das empresas como a de costura, a aquisição de máquinas cada vez mais avançadas requisitou mudanças no perfil das trabalhadoras: "...treinamento adequado à operação em maquinário cada vez mais automatizado e demandante de qualificação na sua

¹⁸ Vários aspectos da presença feminina no mundo do trabalho são abordados neste artigo. Ver LEIVA FILHO, J. Mulher – Ela quer dividir a tarefa doméstica... *Folha de São Paulo*. São Paulo, 30 mai. 1999. Ano 2000 trabalho – especial. p.9.).

operacionalização. [...] ...com a dispensa de mão-de-obra ocorrida no setor só restaram as mais qualificadas.” (IEL, CNA, SEBRAE, 2000, p.123).

Portanto, sobre a necessidade de mão-de-obra no setor têxtil, se afirma que

O mercado têxtil exige, neste final dos anos 90, um novo perfil de funcionário. [...] A meta, comum a todos, é formar profissionais com conhecimento universal, para que possam exercer as funções necessárias dentro da indústria, visando atender a demanda do mercado de trabalho, principalmente frente à globalização da economia e aos programas de qualidade das empresas. (IEL, CNA, SEBRAE, 2000, p.86-7).

Além das possibilidades de aproveitamento da mão-de-obra, as indústrias têxteis tiveram sua posição geográfica determinada pela necessidade de estarem próximas de cursos de água, que é necessária para lavagem e alveijamento dos fios. Tal fator geográfico, que também é influente na localização das áreas de plantio, permitiu que houvesse uma dispersão pelas colônias das empresas têxteis, de modo que se aproveitava parte da mão-de-obra dedicada à agricultura e facilitar o deslocamento dos próprios trabalhadores (SEYFERTH, 1999, p. 134-5). A localização do parque fabril da Malwee Malhas em Jaraguá do Sul, por exemplo, é exatamente na confluência de três ribeirões, o Pedra Branca, o Rio da Luz e o Garibaldi, que juntos formam o rio Jaraguá, afluente da margem direita do Rio Itapocu. E se nos primeiros tempos de funcionamento da empresa a água captada e utilizada principalmente nos processos da tinturaria e estamperia era devolvida ao rio sem tratamento, hoje ela é purificada pela estação de tratamento de efluentes mais moderna da América Latina. Outra tradicional empresa catarinense teve sua localização determinada pela vizinhança com cursos d'água.

A indústria têxtil catarinense é hoje sinônimo de qualidade, sobretudo em matéria de malharias e artigos de cama, mesa e banho. Uma realidade conquistada graças, principalmente, ao trabalho pioneiro de imigrantes que ali depositaram suas esperanças de vida melhor. A história da Karsten, na região do Vale do Itajaí, ilustra a afirmação.

Em 1861, Johan Karsten, emigrado da Alemanha, chegou às terras do Dr. Blumenau. Avocação têxtil já corria nas margens do Itajaí-Açú. Um mero acidente geográfico - uma queda d'água na localidade de Texto Salto – determinou a escolha do lugar onde a história da Karsten teve início (COSTA, S.;BERMAN, D.; HABIB, R.L, p.119).

O que hoje se afirma sobre a economia catarinense também revela alguns fatores a considerar nesta investigação. Um ‘Perfil Industrial’ foi apresentado pela revista da Confederação Nacional da Indústria na edição de julho/agosto de 1993, e no seu sumário lembrava que “A indústria catarinense aliou o espírito empreendedor do migrante alemão com as novas técnicas japonesas e avança na sua modernização, em processo comandado pela Federação das Indústrias do Estado, a Fiesc” (CNI: Indústria e Produtividade, vol. 26, n. 278, ago 1993, p.1).

O que se constata, portanto, é a existência de um certo senso comum que pode ser relacionado a alguns dos pressupostos e hipóteses desta tese. Exalta a influência da imigração alemã, manifesta no espírito desenvolvimentista e no apego ao trabalho dos habitantes, propalados como traços definidores da cultura local. Vários elementos que contribuíram para caracterizar o ambiente em que se insere a empresa têxtil que é o local de trabalho dos sujeitos de quem pretendo conhecer a formação como trabalhadores foram apresentados. No item seguinte, há uma focalização, e apresento traços da cidade catarinense de Jaraguá do Sul.

2.1.4.3. Jaraguá do Sul: que lugar é este?

O município de Jaraguá do Sul, situado no nordeste do estado de Santa Catarina, ocupa uma área de 539km². Juntamente com as vizinhas cidades de Joinville, Blumenau e Brusque, forma a região mais industrializada. Há três anos, é avaliada com a cidade de melhor qualidade de vida do território catarinense.

Segundo o recenseamento realizado no ano de 2000, contava com 108 489 habitantes. A população estimada para julho de 2002 era de 115 121 habitantes. Dentre os registrados em 2000, 96 320 (88,8%) ocupavam a área urbana, contra 12 169 moradores da área rural. Os indivíduos do sexo masculino eram 50,4% e 49,6% constituíam a população feminina.

Essa população ocupava, em 2000, 30 610 domicílios particulares. Pesquisa realizada no ano de 1996 mostrou que 83,0% habitavam local de sua propriedade. Especificamente para a amostragem realizada nos domicílios do setor 3 de pesquisa, que incluiu os bairros Barra do Rio Cerro, Rio da Luz, Rio Cerro II e Aurora, se vê que, em média, 30,6% das habitações possuíam até 5 cômodos.¹⁹ Em 85,8% das casas habitava uma família, e em 14,0% coabitavam duas. Em 40,6% das residências moravam até 4 pessoas, sendo que em 30,4% dos lares havia entre 5 e 7 pessoas.

¹⁹ A Pesquisa de Risco Social no Município de Jaraguá do Sul foi realizada em novembro de 1996, numa parceria entre o Centro de Ensino Superior de Jaraguá do Sul e o Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. Universitários realizaram entrevistas em 5,5% dos domicílios do município. Os dados apresentados na seqüência são originados desta mesma fonte. CENTRO DE ENSINO SUPERIOR DE JARAGUÁ DO SUL. Pesquisa de Risco Social no Município de Jaraguá do Sul. [S.I. : s.n.].1997.

Para o total da amostra, no que se referia à renda familiar, 30,8% afirmaram que recebiam entre 1 e 3 salários-mínimos, 23,3% ganhavam entre 4 a 6 salários-mínimos, 9,7% declararam renda entre 7 e 10 salários e 5,9% afirmaram receber mais de 10 salários-mínimos. O sustento da casa é feito, principalmente, pelo indivíduo do sexo masculino sozinho ou auxiliado da mulher (87,6%). Como 9,1% dos lares eram mantidos por uma mulher sozinha, se pode conjeturar sobre a significativa quantidade delas no trabalho. Na maioria das residências consultadas, o chefe da casa é casado (83,6%).

Dados reveladores sobre a constituição das famílias jaraguenses foram registrados. Consideradas todas os setores investigados, destaco que quanto à procedência das famílias, 37,0% não eram constituídas por nascidos em Jaraguá do Sul. E desse total de famílias não originárias da própria cidade, 31,6% veio antes do ano de 1982 e outras 29% chegaram entre 1982 e 1989, o que ratifica a existência de um grande fluxo de migrantes que vieram para Jaraguá atraídos pela generosa oferta de empregos proporcionada pelo surto industrializador localizado a partir da década de 70. Ratificam este argumento as respostas de 63,9% dos entrevistados que moram no setor 3, quando afirmaram ter vindo para procurar trabalho. O abandono da área rural é evidenciado pelos 40,5% de respondentes que disseram ter vindo da zona rural.

Para o total de domicílios visitados, quanto às condições sanitárias foi informado que 80,6% possuem água potável distribuída pelo sistema municipal e 12,7%

ainda utilizam água de poço; 42,7% das residências possuíam conexão à rede de esgoto e 92,1% usufruí do serviço de coleta de lixo disponibilizado pela municipalidade; a luz elétrica estava presente em 95,3% dos domicílios.

Apresento ainda alguns indicadores do padrão de vida cotidiana. O rádio estava presente em 98,6% das casas, enquanto a televisão foi encontrada em 96,8% delas. Na época, 38,7% das residências tinham telefone, 3,5% dispunham de TV a cabo e 7,5% possuíam computador. Em 69,8% das residências os moradores afirmaram possuir automóvel.

Vou continuar apresentando os dados obtidos no questionamento dos habitantes destes bairros porque é na Barra do Rio Cerro que se localiza a empresa Malwee Malhas, e como foi verificado entre a amostra de trabalhadores respondentes do pré-teste de minha investigação, a grande maioria mora nessas localidades próximas da fábrica têxtil.

Ao analisar a procedência das famílias nesses bairros que começaram a ser ocupados já nos tempos da colonização com imigrantes, percebo uma acentuada diminuição nos percentuais de indivíduos não nascidos em Jaraguá do Sul. No bairro Rio da Luz, por exemplo, todos os domicílios visitados eram ocupados por jaraguenses; no Rio Cerro II, apenas 14,2% dos entrevistados não eram natos ali. Entretanto, para o bairro da Barra do Rio Cerro, o percentual de moradores vindos de fora de Jaraguá se eleva para 37,9%, superando a média geral do município

para esta variável. Isto faz pensar no poder atrativo daquela área justamente por sediar a Malwee, que historicamente sempre ofereceu boas oportunidades de emprego e estabilidade após a admissão. De fato, 61,5% dos respondentes que naquele momento residiam nos arredores da empresa afirmaram que vieram para Jaraguá em busca de trabalho. Os moradores de Rio Cerro II e Aurora assinalaram com 100% a proximidade do trabalho como motivo de suas vindas para aqueles bairros. Sobre a natureza da atividade de trabalho realizada, para os entrevistados da Barra do Rio Cerro, 39,4% declararam vínculo com atividade industrial, índice maior que o geral anotado para o município, que ficou em 29,7%. Alguns dados vão ao encontro dos argumentos já apresentados sobre o processo histórico de formação de trabalhadores-camponeses, como a baixa média geral percentual dos indivíduos que se dedicam ao trabalho no setor agropecuário em Jaraguá do Sul (3,5%). Ao mesmo tempo, a existência de pessoas que responderam ainda trabalhar no campo é significativa em alguns bairros mais antigos e cujas primeiras atividades econômicas familiares, no período de colonização, estavam relacionadas ao uso da terra. São exemplos as regiões de Rio da Luz e Aurora, em que respectivamente, 48,1% e 16,0% acusaram trabalhar na atividade agropecuária. Estes percentuais ainda permitem corroborar a argumentação de que muitos dos atuais trabalhadores da indústria cumprem seu turno na empresa, mas dedicam-se no tempo restante ao cultivo agrícola e à pequenas criações de animais em suas pequenas propriedades rurais.

Nesses bairros do setor 3 da Pesquisa de Risco Social, a manutenção econômica dos lares é realizada, em 95,7% dos casos, somente pelo homem ou então

auxiliado pela mulher. Isto pode evidenciar o número de mulheres operárias na região. A maior parte dos domicílios tem um chefe casado (94,2%).

Quanto à filiação religiosa, no município como um todo o percentual de católicos é de 74% e o de protestantes, 23,7%. Já no bairro de Rio Cerro II, conforme a Pesquisa de Risco Social, este percentual atinge 28,5% e na região de Aurora é de 27,2%.

Tratando do panorama educacional formal, o censo de 2000 informa que entre o pessoal residente com idade de 10 anos ou mais, a população alfabetizada é de 87 803 indivíduos. O atendimento escolar básico é realizado por 55 estabelecimentos de Ensino Fundamental e 23 de Ensino Médio. Já a pesquisa de Risco Social apontou que para os menores entre 7 e 17 anos, 93% freqüenta a escola, sendo que 4% a abandonaram e 2% foi indicado como percentual de crianças e jovens que nunca a freqüentaram. Um dado expressivo sobre os respondentes dessa mesma faixa de idade é que 11% deles afirmam que não estão na escola para que possam trabalhar. A maioria que freqüentou escolas esteve vinculada às públicas estaduais (36,0%) ou municipais (45%), sendo que 14% tinham matrícula em estabelecimentos particulares (privados). O investimento no setor educacional realizado pela administração municipal na rede de Ensino Fundamental e de Educação Infantil, durante o ano de 1998, atingiram 46,17% da receita do município, ultrapassando em muito a exigência constitucional (PREFEITURA MUNICIPAL DE JARAGUÁ DO SUL – SECRETARIA DE EDUCAÇÃO,

1998, p.91). Segundo a mesma fonte, o custo anual médio por aluno era de R\$ 1 200, 25 no Ensino Fundamental e de R\$ 1 687,89 na Educação Infantil. Ressalto que em função do grande número de pais que trabalham, foram realizados investimentos nos Centros Municipais de Educação Infantil, que atendem exclusivamente os filhos de trabalhadores. No ano de 1998 a municipalidade mantinha 17 desses centros espalhados pelo território, que atendiam crianças de 0 a 6 anos. A construção e manutenção de toda infraestrutura de atendimento nos berçários e creches dos Centros Municipais é própria de uma cidade em que as famílias operárias têm necessidade de deixarem seus filhos sob cuidados fora de seus domicílios para poderem trabalhar. É importante informar, ainda, que o período de atendimento nessas instituições é bastante elástico, em função da existência do trabalho em turnos diversos na indústria local. Em alguns casos, as próprias empresas mantêm berçários e creches para os filhos de seus funcionários, como é o caso da Marisol, outra empresa têxtil de destaque no cenário econômico local e nacional. Naturalmente, o emprego de grandes contingentes de mão-de-obra feminina, próprio da cadeia têxtil, está associado à questão, uma vez que as mães trabalhadoras precisam deixar seus filhos aos cuidados de terceiros para poderem cumprir seus turnos de trabalho na fábrica.

A análise do setor produtivo realizada no ano de 1998 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicou o registro de 4 555 empresas atuantes, com CNPJ (Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas).²⁰ Toda a variedade de

²⁰ No seu relatório, o IBGE chama de ‘empresa’ toda uma variedade de empreendimentos: as unidades das indústrias extrativas e de transformação; as firmas de produção e distribuição de eletricidade, gás e água; aqueles do setor de construção; os estabelecimento de comércio; os

empreendimentos cadastrados ocupava 40 839 indivíduos, ou seja, aproximadamente 37,6% da população geral foi caracterizada como economicamente ativa. De acordo com a mesma fonte, o pessoal ocupado assalariado constituía um total de 33 293 pessoas, sendo o salário médio por pago por operário de R\$ 612,51.²¹

Ainda se tratando do setor produtivo, é interessante observar que 27,13% das pessoas ocupadas em Jaraguá do Sul atuam em uma das quatro maiores empresas locais, entre as quais está a Malwee Malhas Ltda. As mesmas empresas são responsáveis pelo salário de 33,27% dos salários do município.

Entre os indicadores locais, se pode citar as taxas de analfabetismo que são de 0,9% para indivíduos na faixa dos 11 a 14 anos e de 4,45% para a idade de 15 anos ou mais. A educação aparece nos discursos como fator essencial no fomento do desenvolvimento: “... ponto básico, abordado por todos os empresários como um dos principais diferenciais da região, é o nível de educação da população” (GÖRGEN, 1998, p.36).

estabelecimentos agropecuários, de silvicultura e exploração florestal; os negócios de reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos; os empreendimentos de alojamento e alimentação; aqueles do ramo de transporte, armazenagem e comunicações; os estabelecimentos de intermediação financeira; os negócios de atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas; os organismos da administração pública, defesa e seguridade social; as unidades locais de educação, saúde e serviços sociais; outros serviços coletivos, sociais e pessoais. O número apresentado expressa essa heterogeneidade do mundo do trabalho.

²¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <<http://www.ibge.gov/cidades>>. Acesso em: 12 fev 2003.

Industrializada, Jaraguá do Sul é sempre associada à qualidade de seu parque fabril. É sede de algumas das maiores e mais importantes empresas do Brasil, destacando-se fábricas do setor de metalurgia, de alimentação e têxteis. Embora atue em outros setores como o de química e informática, por exemplo, a WEG Motores S.A. é a maior do setor metal-mecânico da América Latina; já a Duas Rodas Industrial Ltda. é a maior fabricante de insumos para o setor alimentício do país; na área têxtil podem ser citadas a Marisol S.A. e a Malwee Malhas Ltda. Esta última é assim apresentada na obra “150 anos da Indústria Têxtil Brasileira”:

Outra empresa que há muito contribui para o bom desempenho econômico do Estado é a Malwee. Fundada em 4 de julho de 1968, por Wolfgang Weege, decorridos 31 anos ela é uma das mais prósperas do país, empregando 3500 funcionários que produzem 2,5 milhões de peças de roupas de malha para todas as idades, em três unidades fabris: Jaraguá do Sul, Pomerode e Blumenau.

Além da preocupação com a qualidade e o design de seus produtos, a empresa dá profunda atenção à ecologia. Toda a água por ela utilizada volta limpa para o rio. As matérias líquidas passam por uma estação de tratamento que está entre as maiores e mais avançadas do país. O ar quente, que sai pelas chaminés – resultado da queima de óleo combustível nas caldeiras-, passa por filtros multiciclones que detêm a fuligem. Já os resíduos sólidos (retalhos, plásticos e papelão) são vendidos para reciclagem, assim como o pó de fibras de algodão do processo de flanelagem.

[...]O fundador da empresa, um apaixonado pela natureza, costumava caminhar pelo terreno de 1,2 milhão de metros quadrados intocados que protegiam os recursos hídricos utilizados em sua própria indústria. Imaginando dividir aquele privilégio com seus funcionários e a população da cidade, em 1978 o empresário liderou a abertura de 12 quilômetros de pequenas estradas de terra entre as árvores e, aos poucos, foi instalando a estrutura necessária a uma área de lazer. Em 1982, abria oficialmente as portas do Parque Malwee, doando-o aos seus empregados, através da Associação Recreativa Malwee, que acaba de ser criada. (COSTA, S.;BERMAN, D.; HABIB, R.L, p.168;170).

O sucesso de empresas locais, de acordo com o discurso baseado no senso comum, é geralmente atribuído a um espírito empreendedor e a um grande amor ao trabalho, tanto por parte do empresariado como dos operários. Essas características, em tese, poderiam estar relacionadas a elementos de formação de uma cultura do trabalho com raízes na própria herança da imigração alemã. Esta

visão é ilustrada por uma edição da revista Expressão, que descreve a peculiar situação da cidade de Jaraguá do Sul e sugere os fatores de seu êxito desenvolvimentista. A capa da edição adiantava-se em responder à uma pergunta:

Por que as empresas (e as cidades) de Jaraguá & Joinville DÃO CERTO.
[Acrescentava-se] Por causa da cultura alemã, você dirá na primeira investida. [...] É fato que a influência germânica tem sido decisiva para duas cidades de porte médio terem gerado mais de 30 grandes empresas, que hoje proporcionam um Pib de US\$ 3,5bilhões. Mas, como você verá, o sucesso é resultado de uma série de ingredientes elementares, que estas cidades e empresas sempre se preocuparam em semear e cultivar juntas: educação, cultura empreendedora, qualidade de vida e de produtos, tecnologias atuais, mão-de-obra qualificada (GÖRGEN, J., 1998, p.1).

Fato é que boa parte dos líderes empresariais das maiores empresas locais é descendente de imigrantes teutos. Sua formação se baseou, muitas vezes, nos rígidos princípios educativos da fé luterana, presentes no seio das famílias e inspiradores dos modelos educacionais de diversas escolas da região. A ética luterana, apregoando a dignidade do trabalho humano e a bênção divina concedida àqueles que enriquecem através do trabalho árduo e honesto, possivelmente influenciou as atitudes positivas frente ao trabalho, apregoadas como rótulo diferenciador de grande parte da população local. O texto a seguir exalta o modelo formativo que seria própria da região:

Os imigrantes europeus que começaram a chegar em Santa Catarina no século passado tinham uma típica formação cultural. Além de tomar iniciativas arrojadas, procurando algo mais do que trabalho na lavoura, eles valorizaram aqui suas tradições. O arrojo acabou por instalar no estado um gigantesco pólo da indústria têxtil. A cultura ajudou a transformar Santa Catarina num dos lugares de melhor qualidade de vida do país.

[...] Nesse cenário está a Malwee, fundada pelo empresário Wolfgang Weege, descendente de imigrantes alemães, no dia 4 de julho de 1968.

[...] Hoje a Malwee é uma das maiores e a melhor malharia do país... (MOÇO, J. [s.d].)

Entendo que a indefectível recorrência para que se ressalte a trajetória dos ‘capitães de indústria’ de Jaraguá do Sul pode ser considerada como parte de um processo de construção hegemônica: “... hegemonia não é apenas dominação, controle, doutrinação ou manipulação ou imposição ideológica, mas sim uma “cultura”, que deve ser entendida como uma relação de dominação entre classes sociais” (ALMEIDA, 2002, p.29).

Busco no texto da biografia de outro empresário, Geraldo Werninghaus, apresentada no livro que conta a ‘História da WEG’, essa reunião de elementos de formação humana que, segundo o discurso hegemônico, constroem o sucesso profissional:

Wilhelm Werninghaus chegou ao Brasil em setembro de 1928. Vinha da Westfália, na Alemanha. Solteiro e com curso de mecânica concluído. [...] Desta forma chegou ao Brasil o pai de Geraldo, o mecânico por tradição de família, que em 1961 fundou a WEG.

[...] Geraldo Werninghaus nasceu em Rio do Sul, a 26 de novembro de 1932. [...] O aprendizado de Geraldo, desde menino, se dá na oficina do próprio pai. Aos 14 anos, contudo, como aprendiz, passa a ter responsabilidades crescentes. Criado e educado no meio de tornos, fresadoras, graxa e estopa, Geraldo pôde se descobrir para a mesma profissão do pai e também do avô, mecânico que viajou pela Rússia e pela Polônia, na virada do século, e pôde realizar diferentes serviços de artesão e ferramenteiro.

Na infância, lembra Geraldo, o pai pintava o molde das ferramentas nas paredes da oficina, que era para o menino saber colocar nos lugares certos as ferramentas com que se exercitava. Nascia o respeito à ordem, à limpeza e os primeiros sinais do sentido da organização. Dos 14 aos 27 anos Geraldo percorreu o aprendizado livre dos segredos da mecânica, passando por empregos fora da oficina do pai.

De temperamento extrovertido, Geraldo mantém-se fiel às melhores tradições familiares, continuando ainda hoje, aos 54 anos de idade, suas leituras sobre questões técnicas da mecânica em geral. Estas leituras fixam-se especialmente em publicações técnicas alemãs. Fora do “hobby” preferido, que é o trabalho, Geraldo aprecia a vida no campo e, quando pode, cultiva o lazer preferido do “camping”, deslocando-se com seu “motor home” para diferentes regiões do país (TERNES, 1986, p.146-7).

Patrão ou empregado, não importa. Segundo a mentalidade que se dissemina em Jaraguá do Sul, o sucesso dependerá sempre do trabalho. Sobre os três fundadores

da WEG se escreveu: “São homens que rezam a cartilha de Eggon, de Werner e de Geraldo. A cartilha do trabalho, da disciplina. Suas histórias demonstram que a perseverança e a dedicação a tudo vencem” (TERNES, 1986, p.31).

Há uma valorização da influência familiar na formação dos sujeitos que merece ser analisada. A vida daqueles que obtém vitórias profissionais (e econômicas, associadas!) é profundamente marcada pela história familiar:

Desta forma, decodificar a trajetória da WEG, compreender sua evolução, assimilar as razões da diversificação de negócios, tudo isto é impossível sem se decodificar as vidas de seus criadores, sem se envolver no conjunto de princípios filosóficos que orientaram as ações, enfim, sem se buscar as raízes de formação familiar dos três personagens centrais.

Homens de formação escolar básica, os fundadores da WEG têm, contudo, generosa formação familiar, centrada nos rígidos princípios espirituais e morais das gentes transplantadas para este pedaço de Brasil ainda no século passado. Aprenderam cedo que cedo é preciso “combater o bom combate”. Aprenderam logo, pelo exemplo de pais e avós, que o progresso deve ser produzido todos os dias. Com o trabalho e a disciplina, souberam muito cedo que é possível chegar à realização, ao sucesso (TERNES, 1986, p.140-1).

Os mesmos conteúdos que sugerem o que é necessário para a formação do homem-trabalhador aparecem neste relato do percurso de outro destacado empresário da região:

A história da Döhler é a própria história de Joinville, em Santa Catarina, onde a empresa está instalada. Tudo começou quando Carl Gottlieb Döhler resolveu sair da Alemanha natal, por azoos políticas e religiosas. Queria imigrar para uma das Américas, não importava qual. Para isso, procurou a Companhia Hamburguesa de Colonização e, em 1881, aportou na então colônia Dona Francisca. Trazia na bagagem – além dos sonhos – fibra e coragem. Engenheiro têxtil, decidira fixar-se no campo até descobrir que o lote de terra recebido, em terras brasileiras, não passava de um manguezal totalmente impróprio para o cultivo.

Carl Döhler resolveu, então, construir um primeiro tear da aldeia, utilizando somente madeira nativa. Sua mulher trouxera consigo alguns fios, que serviram para testar a engenhoca. Deu certo. O engenheiro importou mais fios e construiu outros quatro teares semelhantes. Dez anos mais tarde, comprou seu primeiro tear de ferro, inglês, inaugurando um novo momento na empresa.

Sua produção abastecia a pequena colônia. Ambicioso, Carl resolveu conquistar novos mercados e passou a levar seus artigos par ao planalto de Santa Catarina. A empreitada era feita a pé ou no lombo de burros, e os tecidos, muitas vezes trocados por produtos agrícolas. Mesmo assim, aos poucos, Carl passou a atender todo o país. Hoje, a

Döhler é uma das sete maiores na indústria têxtil nacional e exporta para mais de 40 países.(COSTA, S.;BERMAN, D.; HABIB, R.L, p.127).

Evidencio tais aspectos da realidade de Jaraguá do Sul porque se integram a ela de tal modo que serviram, historicamente, como construtores de hegemonia. WILLIAMS citado por ALMEIDA (2002, p.29) interpreta o conceito gramsciano de hegemonia, compreendendo-a como:

as relações de domínio e subordinação, em suas formas como consciência prática, como efeito de saturação de todo o processo de vida – não só de atividade política e econômica, não só de atividade social manifesta, mas de toda a substância de identidade e relações vividas, a uma tal profundidade que as pressões e os limites do que se pode ver, em última análise, como sistema econômico, político e cultural nos parecem limites de simples experiências e bom senso.

A origem de uma “cultura alemã do trabalho”, trazida pela imigração e aqui disseminada, que “...diz respeito ao papel dos imigrantes enquanto colonizadores e o que disto resultou para o progresso econômico, social, cultural, político e educacional de Santa Catarina e do Brasil” (SCHÖRNER, 2000, p.143) serve ao projeto hegemônico de manutenção da desigualdade social atrelada à má distribuição da riqueza. É nesse sentido que um exame da ação das diversas instituições sociais já caracterizadas pode fornecer indicadores para a compreensão da formação dos elementos culturais observados em Jaraguá do Sul.

Falar em trabalho na cidade de Jaraguá do Sul é tratar daquela sua característica mais querida e propalada. O desenvolvimento local é entendido como fruto de muito suor, derramado pelos pioneiros imigrantes e por seus descendentes, no esforço de prosperar. Entre a gente local está entranhado o preceito de que o que a cidade foi, o que ela hoje apresenta e o seu futuro, dependem do trabalho humano!

2.1.4.4 A indústria têxtil Malwee S.A., uma empresa emblemática?

Na cidade de Jaraguá do Sul, onde se localiza o terceiro parque industrial do território catarinense, se encontra a sede da Malwee Malhas Ltda., empresa do setor têxtil de destacado desempenho no panorama econômico regional e nacional.

Neste cenário está a Malwee, fundada pelo empresário Wolfgang Weege, descendente de imigrantes alemães, no dia 4 de julho de 1968. Foi a transformação de uma firma familiar iniciada em 1906, por seus pais, Wilhelm e Bertha Weege, num entroncamento de bairros. O crescimento da empresa incluiu loja, laticínios frigoríficos e depois uma grande exportadora de tabacos. Logo depois surgiram filiais no interior, posto de gasolina, a primeira loja de departamentos da região e até um engenho de arroz (MOÇO, [s.d], p.3).

De acordo com a tradição de manutenção do domínio familiar na empresa, é hoje dirigida pelo casal Wandér Weege e Laurita Karsten Weege. Emblemática quando se fala em progresso e desenvolvimento, a Malwee, conforme o pensamento da família que a dirige e de seus colaboradores, é fruto do espírito empreendedor e do amor ao trabalho. Fato é que a empresa apresenta solidez e desempenho econômico positivo, tendo conseguido destaque no cenário econômico nacional.

A empresa já está acostumada a aparecer entre as melhores do setor. Conseguiu a façanha pela primeira vez em 1987, quando foi destaque do ano pelo melhor desempenho global entre as confecções brasileiras no balanço Maiores e Melhores, da revista Exame. Ela atribuiu o sucesso a uma reavaliação constante das metas e a um acompanhamento sistemático do mercado. Subiu novamente ao pódio em 1992, quando escapuliu da crise investindo em tecnologia, triplicando seu estoque e agilizando como ninguém o bom atendimento. Em 1993, além de brilhar mais uma vez no mesmo balanço, ganhou o prêmio nacional do Mérito Lojista (MOÇO, [s.d.], p.3).

A malharia iniciou suas atividades em prédios adaptados, utilizando um pequeno conjunto de máquinas para a confecção da malha, tinturaria, corte, costura e expedição. Tinha, então, quatro funcionários. No ano de 1984, seu quadro chegava a 2 832 funcionários. Já em 1995, esse número havia subido para 3 900. Em consulta realizada em julho de 1999, nos foi apresentado um total de 2 706

funcionários para a empresa-sede, situada em Jaraguá do Sul. Respondendo a novo questionamento de nossa parte, a empresa nos informou que no mês de agosto desse mesmo ano, o número de funcionários era exatamente 2 682.

O espírito empreendedor do alemão luterano teria inspirado seu modelo organizacional e seus pressupostos administrativos, sendo até hoje cultuado, disseminado e partilhado. Partindo da presidência, passando pelos cargos gerenciais e chegando aos operários das linhas de produção, existe uma ideologia do trabalho que requisita, fortemente, o empenho dos indivíduos nas atividades laborais, buscando progredir, vinculado o aperfeiçoamento pessoal ao desenvolvimento da empresa como um todo.

A crise do setor têxtil não atingiu a empresa: “algumas indústrias têxteis que têm administração direta de seus donos como a Malwee, de Jaraguá e a Döhler, de Joinville, também vão muito bem obrigado. Aliás, esses são dois exemplos de como ainda podem existir indústrias têxteis no país, com administração familiar, rentáveis, após a abertura do país para os importados” (GÖRGEN, 1998, p.33).

A empresa tem as seguintes filiais: Blumenau, com 334 funcionários; Pomerode, com 998 funcionários e Carinhoso, também em Jaraguá do sul, com 258 funcionários. As fábricas de Blumenau e Pomerode realizam apenas tarefas de costura. A Carinhoso trabalha com matéria-prima diferente da malha de algodão, ou seja, o *jeans*.

A Malwee é apontada, também, como exemplo de preocupação com o desenvolvimento sustentável. Para exemplificar, basta citar sua moderna estação de tratamento de efluentes e o Parque Malwee, uma área de 1,2 milhão de metros quadrados usada para proteção dos recursos hídricos da região e para o lazer da população de Jaraguá do Sul. Há uma preocupação ecológica, percebida nas várias medidas de controle para a não agressão do meio ambiente.

Toda a água que a Malwee utiliza volta limpa ao rio. Às vezes mais limpa do que a própria água do rio. Os efluentes (sobras da produção) são tratados com rigor. Os líquidos passam por uma estação de tratamento que está entre as maiores e mais avançadas do país. O ar quente que sai pelas chaminés, resultado da queima de óleo combustível nas caldeiras, passa por filtros multiciclones que retêm a fuligem. Os resíduos sólidos – retalhos, plásticos, papelão – são vendidos para reciclagem. O mesmo com o pó de fibra de algodão por processo de flanelagem, recolhido por grandes exaustores e filtros. Além disso, a Malwee produz economizando o máximo de energia, material e trabalho. Em cada um de seus setores, novas tecnologias têm sido adotadas em função desses pressupostos, básicos não apenas para a sobrevivência da empresa, contra a economia informal, mas também para o equilíbrio de todo o ecossistema envolvido e para a qualidade de vida de toda a comunidade que lhe acolhe (MOÇO, [s.d], p.4)

Todo esse cuidado apresenta resultados positivos para a comunidade:

Ao lado de uma ponte de madeira, que passa sobre o rio Jaraguá, em Jaraguá do Sul, no nordeste catarinense, junto à Malharia Malwee, o estofador Host Strelow pesca carás e lambaris. Na outra ponta da cidade, saída para a vizinha Corupá, o escrivão de política Júlio Rodrigues coloca a sua canoa no Rio Itapocu para praticar canoagem. Distante uns cinco quilômetros dali, dois pescadores tarrafeiam dentro de uma bateira, próximos do esgoto de uma fábrica de alimentos.

Todos estes atos refletem o excelente estado de preservação da bacia hidrográfica do Rio Itapocu (GÖRGEN, 1992, p. 36)

A preocupação com a saúde dos indivíduos que integram a empresa não é deixada para segundo plano. Parte da preocupação ecológica está presente nos ambientes da empresa, onde se prima por boas condições físicas para os trabalhadores.

Os vários setores da fábrica colaboram com o meio ambiente. Em primeiro lugar, todos os prédios – ao contrário da maioria das fábricas convencionais – são bem servidos de janelas basculantes, transluzentes ou mesmo transparentes. A Malwee acende poucas luzes durante o dia. A única exceção é a tecelagem de malha, que no entanto é outro motivo de orgulho, como uma das raras no planeta com ar limpo. É que o ar entre os teares normalmente fica cheio de fibrilas de algodão, suspensas – um pesadelo para os alérgicos. Na Malwee é diferente. O chão é provido de grades, em espaços regulares, cada

uma tapando uma espécie de bueiro. Estes terminam em galerias subterrâneas, absolutamente vazias, mas com gigantescos exaustores nas paredes. O ar da tecelagem é todo sugado pelos exaustores, 18 vezes por hora. As fibrilas e outras impurezas são filtradas e o ar limpo é soprado de volta ao ambiente pelo teto. Essa instalação, ao ser construída, já foi adaptada e oportunamente vai receber ar condicionado. Além de beneficiar o ser humano, permitirá melhor controle da umidade, melhor tecimento e regulagem padrão do maquinário (MOÇO, [s.d], p.6-7)

Destaco a existência de um parque ecológico ligado à empresa. Idealizado e fundado por Wolfgang Weege, em 1978, foi doado aos funcionários de sua malharia em 1982. Neste paradisíaco espaço, encontram-se cerca de 42 000 árvores, 17 lagos (com uma superfície total de 160 000 m²), 2 museus, 1650 peças históricas, 1 galpão de cultura popular, galpões abertos para festas, restaurantes, pista de bicicross, ginásio de esportes, *playground*, campos de futebol, canchas de bocha – tudo disponível para funcionários da empresa e seus dependentes (um número de aproximadamente 10 000 pessoas). A Associação Recreativa Malwee (Armalwee) coordena a manutenção e o uso de todos esses recursos destinados ao lazer e integração social. No entanto, o Parque Malwee é aberto a toda a comunidade: “Hoje o parque recebe mais de 5 mil pessoas por mês, entre moradores de Jaraguá, das cidades vizinhas e turistas de todo o país” (MOÇO, [s.d], p.8).

Contemporânea expressão do progresso local, a Malwee é uma empresa emblemática em Jaraguá do Sul. As análises de sua origem, de seu crescimento e atuação no seio da comunidade, sempre com olhar dirigido para a natureza do trabalho humano que nela ocorre, pode revelar aspectos sobre desenvolvimento de uma cultura local particular. Os trabalhadores que tiveram no interno da fábrica sua experiência de trabalho podem fornecer, a partir de suas visões, elementos

válidos para um melhor conhecimento das questões do mundo do trabalho na forma que assume no panorama local, internalizadas nas atividades de gestão e produção.

A investigação que realizei envolveu apenas trabalhadores da unidade fabril de Jaraguá do Sul. É a empresa-sede, sendo que ali o processo de produção de mercadorias acontece em todas as suas etapas. Apresento um quadro de sua divisão setorial e número de funcionários em cada setor, fornecido pela empresa em julho de 1999. Engloba 50 diferentes setores, somando um total de 2706 trabalhadores.

Para a elaboração desta tese, foram entregues questionários para 87 trabalhadores, numa primeira etapa, e para aproximadamente 2000 trabalhadores da Malwee. Mas a análise de suas respostas foi construída tanto com base nos 87 primeiros questionários aplicados no pré-teste como naqueles 1264 questionários devidamente preenchidos que foram devolvidos após a aplicação final.

A tabela 14 apresenta a divisão por setores para os trabalhadores respondentes do questionário-piloto (pré-teste) e do questionário final.

Tabela 14 – Distribuição por setor dos trabalhadores respondentes (Em valores absolutos e %)

Setor	Pré-teste		Questionário final		População Total	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Costura	36	41,2	577	45,6	1153	42,6
Corte/Enfesto	8	9,2	118	9,4	155	5,7
Estamparia	4	4,6	113	8,9	190	7,0
Dobração/Expedição	7	8,0	190	15,0	266	9,8
Malharia/Tecelagem	3	3,4	62	4,9	165	6,0
Viração	1	1,1	53	4,2	156	5,7
Tinturaria	5	5,7	69	5,5	72	2,6
Recepção	1	1,1	1	0,1	21	0,7
Métodos e tempos	3	3,4	81	6,4	16	0,6
Recursos Humanos	3	3,4	-	-	10	0,3
Custos	3	3,4	-	-	3	0,1
Supervisão/ Encarregado	5	5,7	-	-	-	-
n.r	8	9,2	81	-	-	-
Total	87	100	1264	100	2207	81,5

Observe-se que os trabalhadores que responderam ao questionário estão inseridos nos setores mais numerosos da empresa. Apresento uma relação dos demais setores da fábrica, acrescentando, entre parênteses, a quantidade de trabalhadores em cada uma das divisões: diretoria (2), vendas (21), faturamento (6), criações (10), desenho (18), negativo (4), compras (4), almoxarifado(9), contabilidade (6), escrita fiscal (4), finanças (2), cadastro (4), cobrança (8),CPD (9), jurídico (1), benefícios (6), dentário (5), segurança, higiene e medicina do trabalho (2), segurança (18), laboratório químico (3), tratamento de afluentes e efluentes (9), acabamentos de pano (78), estoque de pano (37), amostra de pasta (14), gravação de quadros (5), PCP - Programação e Controle da Produção (8), texografia (28), riscos (6), manutenção geral (48), manutenção elétrica e eletrônica (13),

manutenção de máquinas de costura (62), marcenaria (7), serviços externos (26), transporte (14) e transporte aéreo (5).

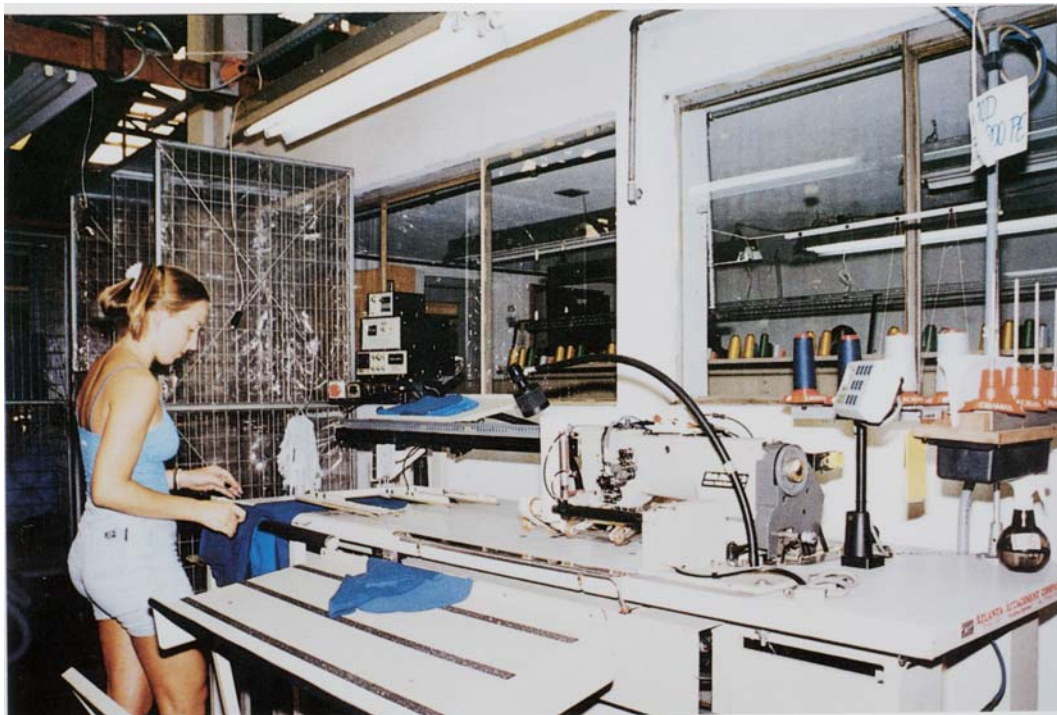
Dentre os setores listados, vários requisitam processos de alta tecnologia, sendo que 60,5% dos funcionários atuam neles. A atualização tecnológica dos equipamentos e maquinaria está presente na malharia, que emprega trabalhadores que se revezam em três turnos²², da estamparia, da dobração e da costura. Este último setor – o maior em quantidade de trabalhadores, oferece três turnos na área de máquinas de bordar ZSK.

Nesta pesquisa, o grupo numericamente maior é o de costureiras (Fig. 1). Essas mulheres constituem 42,6% da mão-de-obra da indústria têxtil Malwee Malhas.

²² Também operam em três turnos os setores de tinturaria, manutenção de máquinas de costura, corte, ambulatório e segurança patrimonial.

Figura 1 – Costureira no setor de confecção

Fonte: COSTA, S.; BERMAN, D.; HABIB, R.L. *150 Anos de Indústria Têxtil Brasileira*. Rio de Janeiro: SENAI-CETIQT, Texto e Arte, 2000.



Entre os trabalhadores que responderam ao pré-teste, eram 41,2%. Em número de 577, constituíram 45,6% dos sujeitos que exprimiram suas atitudes em relação a sua formação como trabalhadores através do questionário final. Trabalhar como costureira numa empresa que utiliza maquinário sofisticado, como no caso da Malwee Malhas, requisitou dessas profissionais treinamento específico. Às tradicionais habilidades solicitadas de uma costureira, tais como destreza manual relacionada à coordenação e estabilidade motora das mãos, coordenação visuo motora, atenção concentrada e acuidade tátil e visual, são somadas outras exigências relacionadas à natureza técnica da máquina de costura que vai ser utilizada. Ou seja, para ser costureira não basta mais a qualificação mínima que permitira o exercício dessa função há algum tempo atrás. Esse aspecto determinou que no pólo têxtil catarinense as costureiras tivessem seus salários elevados, pois a rotatividade desse tipo de mão-de-obra acaba trazendo prejuízos econômicos às empresas e dificuldades de recrutar e treinar novas profissionais. Assim, “outro fator importante é investigar a importância do emprego de gênero (emprego da mulher que é importante na fabricação e na confecção de malharia), porquanto este tipo de emprego tem um valor social muito alto” (IEL, CNA, SEBRAE, 2000, p.349).

Nas páginas seguintes, as figuras mostram setores da empresa têxtil Malwee Malhas: setor de costura (Fig. 2), estamparia (Fig.3), laboratório de estamparia (Fig. 4), tinturaria (Fig. 5) e controle de qualidade (Fig. 6).

Figura 2 – Costureiras no setor de confecção

Fonte: COSTA, S.; BERMAN, D.; HABIB, R.L. *150 Anos de Indústria Têxtil Brasileira*. Rio de Janeiro: SENAI-CETIQT, Texto e Arte, 2000.

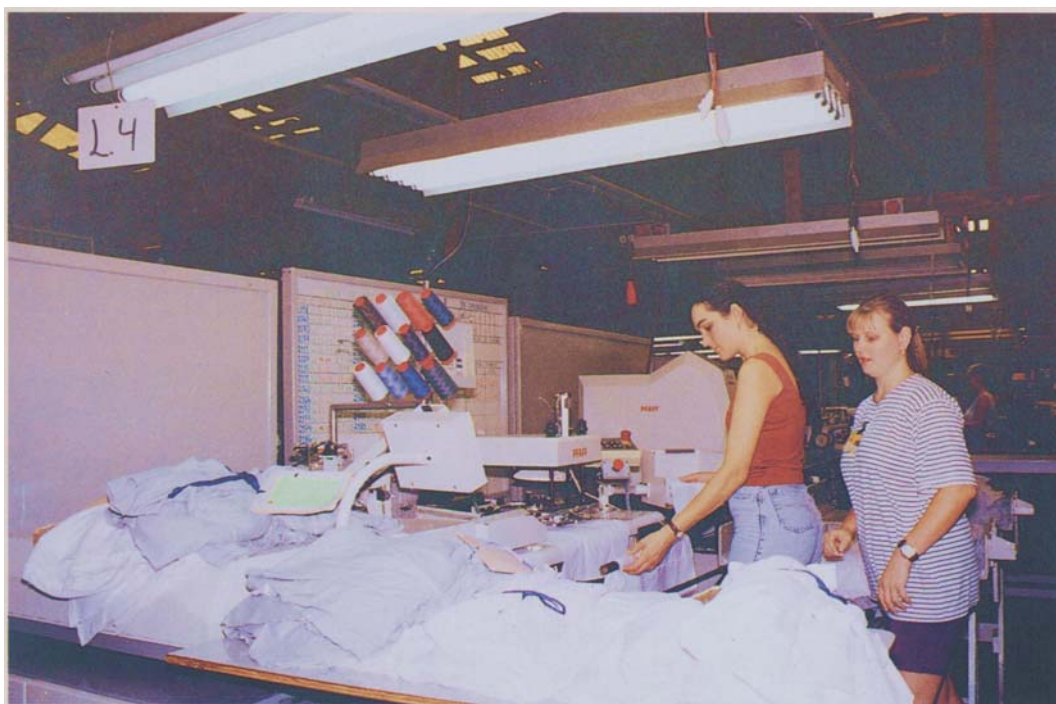


Figura 3 – Trabalhador e máquina de estampar rotativa de 16 cores

Fonte: COSTA, S.; BERMAN,D.; HABIB,R.L. *150 Anos de Indústria Têxtil Brasileira*. Rio de Janeiro: SENAI-CETIQT, Texto e Arte, 2000.



Figura 4 – Trabalhadores do laboratório de estamparia

Fonte: COSTA, S.; BERMAN, D.; HABIB, R.L. *150 Anos de Indústria Têxtil Brasileira*. Rio de Janeiro: SENAI-CETIQT, Texto e Arte, 2000.



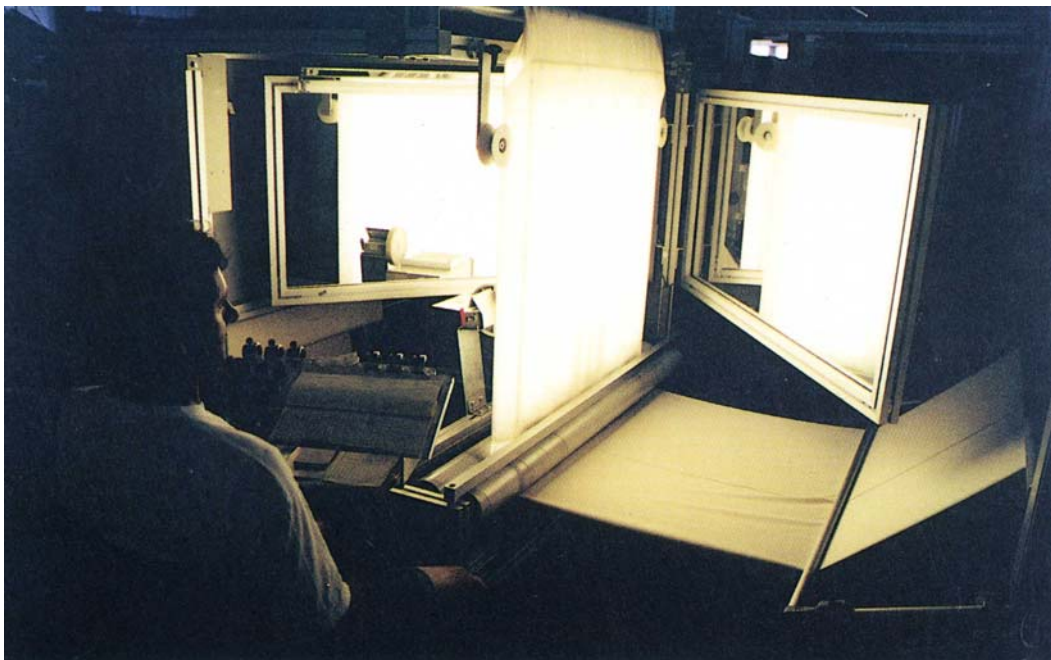
Figura 5 – Trabalhador da sala de tingimento

Fonte: COSTA, S.; BERMAN, D.; HABIB, R.L. *150 Anos de Indústria Têxtil Brasileira*. Rio de Janeiro: SENAI-CETIQT, Texto e Arte, 2000.



Figura 6 – Trabalhador no setor de controle de qualidade

Fonte: COSTA, S.; BERMAN, D.; HABIB, R.L. *150 Anos de Indústria Têxtil Brasileira*. Rio de Janeiro: SENAI-CETIQT, Texto e Arte, 2000.



3 O TRABALHO, A CULTURA E A FORMAÇÃO:

CONCEITOS EM DISCUSSÃO

O meio acadêmico-intelectual brasileiro tem dedicado à condição dos trabalhadores na atualidade diversos estudos²³. As óticas utilizadas na análise dos processos formativos do sujeito que trabalha são diversas, mas geralmente apresentam a visão empresarial, da universidade, dos sindicatos e de pesquisadores das mais diversas áreas. Tais pesquisas partem sempre da discussão dos conceitos e características do trabalho humano.

Nesta investigação, o objetivo é identificar a visão dos próprios trabalhadores sobre sua formação, privilegiando o seu olhar particular. Minha preocupação é que, com um maior ou menor grau de explicitação que dependente diretamente das interpretações possíveis, possam emergir suas concepções sobre o trabalho e as instituições sociais influentes na sua existência, caracterizando assim o “mundo do trabalho” conforme suas óticas particulares. Lembra THOMPSON (1987, p.12-12), que se pode buscar resgatar o trabalhador quando se busca conhecer sua atuação no “fazer-se da história”, validando suas experiências, perscrutando em suas respostas uma identidade de trabalhador com sua atividade, que

consiste na representação que os trabalhadores fazem de si mesmos em função da auto-imagem e da autovalorização que eles constroem de sua profissão a partir das experiências vividas na produção e que se refere, nesse sentido, ao sentimento de dignidade profissional.

²³ Creio ser desnecessário arrolar a quantidade e qualidade da produção científica tratando da questão recentemente, até mesmo porque muitas referências serão apresentadas ao longo desta investigação. Além de toda a construção teórica que vem sendo realizada, a existência e manutenção de uma série de eventos acadêmicos e de organismos que se preocupam com a questão do trabalho nos dias atuais ratifica minha afirmação.

[...] Embora seja verdade que a identificação com o trabalho também é definida pela experiência do confronto cotidiano entre capital e trabalho, pela dinâmica de dominação e resistência que se estabelece no processo produtivo (LEITE, 1994, p.38).

Em função disto, parto da apresentação e discussão do conceito de trabalho e seu corolário em autores do marxismo, buscando em seguida apontar elementos para conceituar a formação humana e de uma cultura do trabalho.

3.1 O trabalho

As transformações estruturais e culturais no mundo do trabalho têm sido tema de inúmeras e diversas abordagens. Nas reportagens e revistas destinadas ao rápido ‘consumo’ cotidiano como na investigação acadêmica, a categoria trabalho é citada e questionada. Diante do emaranhado semântico atual, FRIGOTTO (2002, p.11), chama a atenção para uma vulgarização e uso comprometido das palavras: “Tornou-se uma espécie de lugar comum falar-se em crise do trabalho ou fim do trabalho; fim da sociedade do trabalho e emergência da sociedade do conhecimento; crise ou fim do emprego e era da empregabilidade”.

No terreno da Sociologia se pode assinalar o ensaio do alemão Claus Offe, apresentado na abertura da Vigésima Convenção da Deutsche Gessellschaft für Soziologie, em 1982, intitulado “*Trabalho: a categoria sociológica chave?*”, como um dos propulsores das inúmeras polêmicas no âmbito do marxismo e de outras linhas tradicionais da sociologia política. O parágrafo inicial planta a dúvida:

As tradições clássicas da sociedade burguesa, assim como da marxista compartilham do ponto de vista de que o trabalho é o fato social principal. Elas concebem

a sociedade moderna e sua dinâmica central como uma “sociedade do trabalho”. Certamente todas as sociedades são compelidas a entrar em um “metabolismo com a natureza” através do “trabalho” e a organizar e estabilizar esse metabolismo de tal forma que seus produtos garantam a sobrevivência física de seus membros. Portanto, o conceito de uma “sociedade do trabalho” poderia ser desprezado como uma trivialidade sociológica, visto que se refere a uma “eterna necessidade natural da vida social (Marx)” (OFFE, 1994, p.167-8).

Assim, o tratamento da categoria trabalho e de suas relações tem ocorrido num terreno de consensos e divergências. CARBONI (1991) apresenta na introdução de sua obra “Lavoro e Culture del Lavoro”²⁴, em que faz uma análise das transformações estruturais e culturais que investiram o mundo do trabalho na Itália nos vinte anos precedentes, sua preocupação com uma “*aproximação economicista nas disciplinas sociais*”, o que

constitui o maior impedimento para uma compreensão mais completa e pluridisciplinar das atuais tendências e dos futuros desenvolvimentos do trabalho. A idéia ocidental – burguesa e marxista – de uma esfera econômica-laborativa separada das outras (como a política e a cultura) se consolidou no século XIX, quando o próprio Marx sancionou o primado da produção no âmbito econômico e aquele – dependente do primeiro – da divisão do trabalho sobre as hierarquias sociais. Desde então, a sociologia não conseguiu ir além destes princípios, provenientes dos verdadeiros e próprios “a priori” (CARBONI, 1991, p.3).

O limite para o qual o sociólogo italiano recomenda atenção é considerado por boa parte dos intelectuais brasileiros que se dedicam ao estudo das complexas e complicadas questões do mundo do trabalho e de sua relação com categorias como a educação. Por exemplo, na 25^a. reunião da Associação Nacional de Pós-Graduação em Educação (ANPEd - 2002), recentemente realizada, pesquisadores do Grupo de Trabalho “Trabalho e Educação” reconheceram a “base teórica no

²⁴ “Trabalho e Culturas do Trabalho”, segundo o autor, é uma obra que valoriza os aspectos culturais e subjetivos geralmente deixados de lado pela sociologia econômica. Para Carboni (1991,p.4), os estudos sociológicos devem evitar a angústia do economicismo e o social e a cultura devem entrar na definição da economia e do trabalho. Tanto para este título como nas citações desta e de diversas outras referências de texto original em italiano, as traduções foram feitas por este autor e são de sua inteira responsabilidade.

materialismo histórico, segundo Marx, ...” e “que os mundos do trabalho e da educação possam ser melhor apreendidos a partir das categorias do materialismo histórico, particularmente, trabalho, totalidade, mediação e contradição” (TREIN; CIAVATTA, 2002, p.1) .

Nesta mesma direção, e ratificando seu posicionamento, dois pesquisadores escrevem convidando

para um duplo movimento: crítica da dimensão reducionista de trabalho como emprego e seu vínculo linear com os processos educativos escolares, e a compreensão do trabalho na sua relação necessária com a produção da vida. Thompson [...] ajuda-nos a compreender o trabalho vinculado à experiência humana e à cultura. Superar a visão meramente economicista do trabalho significa pensá-lo a partir dos sujeitos sociais que, “como pessoas, experimentam suas situações e relações produtivas determinadas como necessidades e interesses e como antagonismos e, em seguida, tratam essa experiência em sua consciência e sua cultura (FRIGOTTO; CIAVATTA, 2002, p.7-8).

No cenário acadêmico brasileiro, portanto, tem sido predominantemente em relação às concepções marxistas que as questões do trabalho têm sido investigadas. Diversas são as análises realizadas sobre o papel do trabalho na vida social contemporânea baseadas no pensamento marxista, e nem sempre são concordes. KÖNIG (1994, p.149-154), por exemplo, lembra que o trabalho tem sido historicamente defendido como centro da teoria social. Ressalta, ainda, outras posições importantes do pensamento marxista: “o trabalho, segundo Marx, não deveria ser apenas a base do capital, mas também a substância da história do Homem, ou seja, uma força civilizatória que ultrapassa os limites impostos pela sociedade burguesa” (KÖNIG, 1994, p.151).

A definição marxiana de trabalho é referência fundante e ponto de partida para as análises a serem aqui apresentadas. De acordo com FRIGOTTO (2002, p.13),

“Para entender a dimensão criadora de vida do trabalho e as formas históricas que ele tem assumido, é crucial responder não à pergunta genérica: - O que é o ser humano?; mas: - Como se produzem socialmente os seres humanos?” E o ser humano é caracterizado por uma tripla dimensão: ele é individualidade, é natureza e é ser social, sendo que “produz a sua individualidade e natureza em relação aos demais seres humanos”. Então, “a individualidade que possuímos e a natureza que desenvolvemos [...] estão subordinadas ou resultam de determinadas relações sociais que os seres humanos assumem historicamente”.

Gramsci embasa este conceito de homem que não pode estar limitado à individualidade:

é preciso conceber o homem como uma série de relações ativas (um processo) em que, ainda que a individualidade tenha a máxima importância, não é o único elemento de necessária consideração. A humanidade que se reflete em cada individualidade está composta de vários elementos: 1) o indivíduo; 2) os demais homens; 3) a natureza (GRAMSCI, 1992, p.438).²⁵

Conforme o pensamento gramsciano, relações entre estes três elementos são determinantes:

Mas os elementos 2º e 3º não são tão simples como pode parecer. O indivíduo entra em relação com os demais homens não por justaposição, senão organicamente, enquanto forma parte de organismos, desde os mais simples até os mais complexos. Assim tampouco entra o homem em relação com a natureza de um modo simples, pelo fato de ser natureza ele mesmo, senão ativamente, por meio do trabalho e da técnica. Além disso: estas relações não são mecânicas. São ativas e conscientes, ou seja, correspondem a um grau maior ou menor de inteligência ou compreensão que tem delas o indivíduo humano. Por isto, se pode dizer que cada qual muda a si mesmo, se modifica, na medida em que muda e modifica todo o complexo de relações das quais ele é o centro de ajuntamento (GRAMSCI, 1992, p. 438).

Com esta abordagem, apresenta a dinâmica da conformação da individualidade, centrada na dialética relação do sujeito com o ambiente. É a atividade humana

²⁵ Tradução do original em espanhol, também sob minha responsabilidade. Outras citações da mesma fonte mantêm esta característica.

que modifica o ambiente, sendo tal ambiente o conjunto das relações em que intervém cada indivíduo: “Se a individualidade própria é o conjunto destas relações, tornar-se uma personalidade significa então adquirir consciência de tais relações, e modificar-se a personalidade significa modificar o conjunto destas relações” (GRAMSCI, 1992, p.438).

Assim, é preciso atentar para outros aspectos envolvidos nas relações humanas. Primeiramente, sabendo que estas não são simples, sendo umas necessárias e outras voluntárias. Enquanto desenvolve uma consciência mais ou menos profunda das relações que o envolve, o indivíduo as modifica. Além disto, o entendimento da complexidade da problemática relacional requisita não apenas que se conheça o conjunto das relações que existem em um dado momento e como um sistema constituído, mas que se saiba ainda sobre seu modo de formação, uma vez que o indivíduo é a síntese das relações existentes e da história destas mesmas relações: o homem é um resumo de todo o passado (GRAMSCI, 1992).

A constituição do indivíduo, portanto, como ser de relações, se dá através das associações diversas que faz com outros indivíduos, porque parte do gênero humano e, ainda, das suas relações com a natureza, através das quais desenvolve a técnica. GRAMSCI (1992, p.439) nos alerta, porém, para o fato de que não se deve pensar, de modo mecanicista e determinista, no homem apenas como um ser que vive em um meio social (*societas hominum*), numa sociedade que só é

possível porque supõe que há “uma determinada sociedade das coisas” (*societas rerum*). Para ele:

Há que se elaborar uma doutrina na qual todas essas relações sejam ativas e em movimento, deixando claro que a sede desta atividade é a consciência do homem individual que conhecer, quer, admira, cria, enquanto já conhece, quer, admira, etc., e se concebe não isolado, senão rico em possibilidades que lhe oferecem os demais homens e a sociedade das coisas, da qual não pode deixar de ter certo conhecimento (GRAMSCI, 1992, p. 439).

O pensamento marxista penetra o argumento gramsciano, apresentando o modo de produzir-se ou de formar-se dos homens como um modo sempre relacional, e nesta convergência se pode abordar a definição de trabalho humano: “o trabalho como criador da vida humana” (FRIGOTTO, 2002, p.12). Apresenta-se, portanto, o trabalho como elemento central:

O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirma os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem (ENGELS, s.d., p.269).

Retomo outras clássicas abordagens do pensamento de Marx: “Marx (1867, p.1899) também havia caracterizado o trabalho como “condição natural e eterna da vida humana”, como “condição geral do metabolismo entre Homem e natureza”, como “independente de toda forma desta vida e, muito mais, comum a todas as formas sociais. Se Marx oferece uma natureza geral do trabalho, ressaltando seu aspecto concreto e relacionando-o à experiência, fundamental é lembrar que “... em suas análises materiais, verifica, com toda ênfase, o caráter histórico e as diferenciações históricas que são centrais para a história do trabalho” (KÖNIG, 1994, p.154).

Segundo a concepção marxista, o valor de uso criado pelo trabalho é sua essência humana fundamental. Ele permite a criação e manutenção da vida humana e, conseqüentemente, apresenta-se como princípio educativo. Esta análise agrega, tacitamente, o conceito ontológico de propriedade, que garante

o direito do ser humano, em relação e acordo solidário com os demais, de apropriar-se – transformar, criar e recriar, mediado pelo conhecimento, ciência e tecnologia – da natureza e dos bens que produz, para reproduzir a sua existência, primeiramente física e biológica, como também cultural, social, estética, simbólica, afetiva (FRIGOTTO, 2002, p.14).

Há duas dimensões distintas, mas articuladas: a do trabalho como mundo da necessidade e outra, do trabalho como mundo da liberdade. A base está no mundo da necessidade, que encara o homem como ser “histórico-natural que necessita produzir os meios de manutenção de sua vida biológica e social”, e a partir dele, nas relações historicamente construídas, o “ser humano pode fruir do trabalho mais especificamente humano – trabalho criativo e livre ou trabalho não-delimitado pelo reino da necessidade” (FRIGOTTO, 2002, p.14). Reitera que o trabalho é um dever e um direito do homem; como dever, vinculando-se à necessidade do ser humano de elaborar, transformar e extrair da natureza o que precisa para atender às necessidades vitais e socioculturais; enquanto direito, preconiza que o trabalho e a propriedade estabelecem condições para que as pessoas possam produzir permanentemente sua existência. Então, “impedir o direito ao trabalho, mesmo em sua forma capitalista de trabalho alienado, é uma violência contra a possibilidade de produzir minimamente a própria vida e, quando for o caso, a dos filhos” (FRIGOTTO, 2000, p.15).

No capitalismo, tem-se poucos proprietários, e todo restante fica condicionado à venda de seu trabalho. Configura-se um quadro social em que predomina a

presença do trabalho não como valor de uso, mas como valor de troca: “a propriedade privada que impede o acesso ou a produção dos bens para a produção da vida é uma violência e algo humanamente insustentável”, e “o trabalho vem sendo regulado pelas relações sociais capitalistas” (FRIGOTTO, 2000, p.15-6).

O trabalho, tendo sido estruturado e alicerçado a partir da questão de propriedade privada dos meios e instrumentos de produção, ao mesmo tempo, conjugou-se com a necessidade de dispor de seres humanos com uma condição de dupla ‘liberdade’: livres de serem proprietários dos meios e instrumentos de produção e de outras posses. Assim, se estabelece a relação social em que coexistem os proprietários e os não-proprietários.

Na forma capitalista contemporânea, aqueles que têm a necessidade de vender sua força de trabalho para sobreviver determinam o surgimento e manutenção do trabalho como ‘emprego’, o trabalho mediante salário. Se os conteúdos dos trabalhos necessários estivessem atrelados ao trabalho ontologicamente definido, possibilitando a produção da existência individual de todos e, portanto, caracterizados como valor de uso e de resposta às necessidades vitais de todos os seres humanos, as condições objetivas e subjetivas de vida e formação dos trabalhadores assumiriam outras características. Mas o que acontece é que estes elementos da centralidade do trabalho passam a transformar-se e ser utilizados como valores de troca (gerando mais lucro ou mais capital). Aos trabalhadores, resulta a condição de própria mercadoria.

No decorrer do processo histórico, foi preciso elaborar uma construção que valorizasse essa inclinação do trabalho para o valor de troca, desvalorizando os aspectos ontológicos e, assim, ficando de acordo com a estruturação das relações capitalistas. A necessidade histórica do trabalhador livre, para a qual a abolição da escravidão foi o fato visível elaborado, criou a condição necessária:

Mas com a abolição da escravidão – que é em si algo positivo – a classe capitalista pode construir ideologicamente uma positividade ao trabalho explorado e um critério de julgamento moral. Pessoa confiável é aquela que não é vadia, que trabalha e que não fica à toa. A afirmação do trabalho como algo nobre e positivo é fundamental à nova ordem social capitalista (FRIGOTTO, 2002, p.17).

Como o mundo do trabalho tem se alterado continuamente, cabe o desafio de

analisar os grandes temas da crise da ética do trabalho, da alienação do trabalho, da falta de trabalho, da exploração do trabalho, etc.; isto é, significa interrogar-se, segundo uma dupla perspectiva integrada, sobre o trabalho como “causa” ou ao menos como “ocasião” de desadaptação-marginalização-associabilidade e sobre o trabalho como fator de recuperação da identidade, dignidade, valor da pessoa humana. Isto vale evidentemente, não somente para os “jovens em dificuldade”, mas para o trabalhador em geral, sobretudo para aquele que desenvolve um trabalho dependente, assalariado (MILANESI, 1983, p.800).

3.2 A cultura e as culturas do trabalho

SALLES (1999, p.157), em seu artigo “*O trabalho, o não trabalho: um exercício teórico-analítico preliminar a partir da sociologia da cultura*”²⁶, relaciona diversas questões inclusas no debate sobre o trabalho e o não trabalho nas sociedades contemporâneas e busca estabelecer conexões entre este e alguns pressupostos da sociologia cultural. Identifico alguns elementos teóricos que busco ratificar com esta investigação:

²⁶ No original em espanhol: El trabajo, el no trabajo: Um ejercicio teórico-analítico preliminar desde la sociología de la cultura. As traduções de seu artigo que são utilizadas a seguir são, também, de minha responsabilidade.

Ainda que proceda de distintas perspectivas de análise, a reflexão sobre o trabalho aponta que este sofre mudanças de grande envergadura, com impacto não somente na organização dos distintos âmbitos laborais, senão também nos modos de vida de trabalhadores e trabalhadoras. A natureza das mudanças afeta as posições e as trajetórias de vida dos que trabalham e também dos que, por distintas razões vinculadas com diferentes processos de reestruturação produtiva da indústria, deixaram involuntariamente de trabalhar. Afeta também aos que – pelas restrições do mercado laboral – não puderam aceder a um posto de trabalho sendo impelidos ao desemprego ou que com o objetivo de sobreviver desenvolvem habilidades e recursos para a execução de trabalhos por conta própria (SALLES, 1999, p.157).

A autora argumenta no sentido de mostrar como a noção de modo de vida envolve componentes objetivas, subjetivas e de identidade e, neste sentido, analisa propostas elaboradas com base nos estudos culturais, partindo das premissas que se apóiam “na emergência de uma ênfase nos estudos do trabalho que apontam em direção de temas culturais, processados em perspectivas que procuram entender os vínculos entre a cultura, as relações sociais e a constituição de identidades” e, de acordo com tais concepções, segue mostrando como reflexões oriundas dos estudos culturais têm sido utilizadas “como núcleos conceituais de utilidade para abordar temas relativos ao trabalho” (SALLES, 1999, p.158).

Baseio-me na proposta metodológica de investigação configurada pelos referenciais propostos por SALLES (1999), para os quais a concepção de que a cultura tem um poder determinante sobre os sujeitos:

Ao escrever sobre a emergência dos novos processos marcados pela cultura e pelas transformações culturais, Arizpe (1997:9) enfatiza que sua importância repousa no fato de que a cultura “molda as atitudes para o trabalho, a economia e o consumo (...) e sobretudo constrói valores”. Além disso é amplamente conhecido o fato de que a cultura modela as percepções acerca de si mesmo (ou seja molda a autopercepção), acerca da sociedade em geral e dos âmbitos em que vivemos.

Por sua vez Wolf (1997:59) estabelece que as análises culturais devem abordar as realidades atuais e entre elas as de trabalho, emolduradas no “desenvolvimento de novas formas e processos de produção que utilizam novas tecnologias de informação”, processos que conduzem a “mobilização e ao recrutamento de novos tipos de mão-de-obra”. Deste modo, retoma a idéia da emergência de “novas formas de capitalismo flexível” como um fato que engasta o cultural com o econômico (Wolf, 1997:60) (SALLES, 1999, p.159).

Outra referência importante apresentada se refere às relações entre o conceito de cultura e o trabalho como relação social:

É de Geertz (1993) a idéia de que a cultura é sempre uma dimensão pública, sempre presente na vida humana e só existe como relação social. Esta ênfase aponta a importância das relações sociais para a análise cultural, aspecto que serve de pano de fundo para inserir as visões que apregoam que o trabalho é também uma relação social.

Há que se privilegiar igualmente a idéia de que a cultura é a produção de sentidos por sujeitos (individuais ou coletivos) que indicam e atribuem funções à realidade cultural em que se acham inscritos (di Cristofaro Longo, 1993, citado por Gimenez, 1999; Gimenez, 1999; Bourdieu 1985) (SALLES, 1999, p.159).

A produção de significados e sentidos está vinculada às diversas atividades que os sujeitos executam, se considerando que a cultura é um fato determinante do comportamento humano e justificador das suas realizações. Pois “o homem é o resultado do meio cultural em que foi socializado. Ele é um herdeiro de um longo processo acumulativo, que reflete o conhecimento e a experiência adquiridas pelas numerosas gerações que o antecederam” (LARAIA, 2002, p.45). Sob este enfoque antropológico, a definição de homem é baseada numa definição de cultura, sendo que “estudar a cultura é portanto estudar um código de símbolos partilhados pelos membros desta cultura”, sendo que “os símbolos e significados são partilhados pelos atores (os membros do sistema cultural) entre eles” (LARAIA, 2002, p.62-3). Por sua vez, SALLES (1999, p.159) interpreta essas concepções:

Neste quadro, a produção de sentido pode entender-se não somente como a conformação de visões de mundo e de valores, senão também como o resultado de ações, expressões de diversa índole, vinculadas à organização da vida individual ou grupal, que se desenvolve em uma realidade previamente nomeada, a qual as pessoas e grupos têm atribuído funções.

As considerações de CARBONI (1991, p.153) estabelecem características a relevar numa discussão sobre os significados ou sentidos do trabalho, vinculadas ao que o autor apresenta como por “cultura do trabalho”:

Quando consideramos o clima político-cultural que acompanha as transformações estruturais do trabalho, nós examinamos as culturas do trabalho. Quando enfrentamos o tema das orientações e das componentes subjetivas da oferta, nós estamos explorando os significados, sobretudo, a pluralidade dos significados (sentidos) do trabalho. Sendo legada a uma dimensão política, moral e intelectual, a cultura do trabalho tende a constituir um momento ‘constutivo’, mesmo ideológico-intelectual, e a exprimir-se com idéias muito sintéticas. Ao contrário, os sentidos do trabalho são imersos na subjetividade da experiência cotidiana. Portanto representam momentos miméticos, psicológico-motivacionais, da vida social do indivíduo. Resguardando a dimensão da subjetividade, esses tendem a pluralidade.

Especialmente nos últimos anos, se pode falar que um processo de pluralização dos sentidos do trabalho tem ocorrido, vinculado às mudanças estruturais do trabalho na nossa sociedade. CARBONI (1991, p.153-5) busca reforçar este argumento da multiplicidade de sentidos do trabalho citando Romagnoli (1983) e afirma que “A crescente insuficiente coesão (homogeneidade) sociológica dos trabalhadores sustentaria (suportaria) a uma ampla variedade de comportamentos e atitudes dos próprios trabalhadores e a uma multiplicidade de sentidos e culturas do trabalho”. Indica até mesmo para a possibilidade de se periodizar, no decurso da história, distintas fases nas quais se verifica uma “não-homogeneização sociológica dos trabalhadores”, tanto quanto um “pluralização dos significados do trabalho”. Outrossim, ressalta que diferentes fases de desenvolvimento das estruturas produtivas geram, em maior ou menor escala, movimentos de homogeneização tanto quanto de heterogeneização. Ou seja, enquanto o desenvolvimento fordista da grande fábrica e a expansão de grandes concentrações burocráticas pode ter gerado um processo de homogeneização das posições e das orientações dos trabalhadores em relação ao trabalho, com uma conseqüente estruturação que atendia ao conceito de classe próprio do marxismo, a recente inovação pós-fordista esta provocando nova segmentações entre os trabalhadores nos mercados externos e internos de trabalho, e ainda um processo

de terceirização que é portador de um complexo diversificado de atividades. Desta forma, se faz necessário o exame da complexidade de elementos que reúnem tanto o ritmo nervoso do desenvolvimento econômico e tecnológico como os

milhares de pequenos rios em que fluem as orientações subjetivas dos indivíduos, as quais, por sua vez, estarão ligadas a fatores sociais e culturais como o contexto sócio-territorial, a sobrevivência das elaborações ético-ideológicas (...) Teoricamente, em nosso parecer, a pluralidade dos significados do trabalho é o produto da imersão do trabalho nos processos econômicos como naqueles educativos, religiosos, de parentesco, comunitários.

Para CARBONI (1991, p.156), embora as culturas do trabalho reflitam a pluralidade dos significados atribuídos pelos indivíduos ou grupos ao trabalho, tendem a ser sintéticas, exprimindo orientações político-culturais amplas.

Por exemplo, podem refletir – sintetizando-lhes sobre um plano intelectual – as orientações principais que emanam das relações de força entre as classes sociais ou entre aqueles que dirigem o processo laborativo e aqueles que são seus executores diretos. Temos por isso uma cultura do trabalho que tende a legitimar o comando e uma cultura do trabalho submetida. Mas para a primeira resulta sempre mais dificultoso e complexo dominar a segunda, mesmo porque existe um terreno dividido – não antagonístico – entre as duas. Ambas dividem algumas idéias fundamentais: a superioridade do capitalismo entre as formas sócio-econômicas existentes, e existidas, a sua capacidade tecnológica e de racionalização.

Não discuto aqui a questão do predomínio de uma cultura sobre outra, acrescentando apenas que, conforme o mesmo autor, “o problema do domínio entre as duas culturas se pode eventualmente colocar nos termos gramscianos da “hegemonia”, que depende da fase histórica concreta” (CARBONI, 1991, p.156). É importante citar ainda que, para este sociólogo italiano, a hegemonia depende das relações de força que se interpõem entre os papéis de trabalho e da capacidade de formular idéias com valor ético-ideológico que possam chegar à comunicação de massa; assim, as culturas do trabalho, como componentes fundamentais da cultura social, são como intérpretes do “espírito dos tempos e das mudanças”.

RUMMERT (2000) resgata também referenciais gramscianos para tratar da identidade dos trabalhadores, estabelecendo conexões com os conceitos de hegemonia e ideologia, concebendo-as como expressões da cultura:

A concepção gramsciana de hegemonia destaca a grande importância da direção cultural que o grupo, que é ou se propõe a ser dirigente, busca imprimir à totalidade social, exercendo uma ação primordialmente educativa.

[...] O processo de conquista e manutenção da hegemonia pressupõe a difusão de uma determinada concepção de mundo e a conseqüente influência em todos os aspectos da vida e do pensamento dos diferentes grupos que integram a sociedade. Na dinâmica que dá vida a esse processo evidenciam-se confrontos entre modos de conceber tanto a realidade quanto as formas de atuar sobre ela (RUMMERT, 2000, p.26).

Obviamente, as assertivas anteriores fazem sentido diante do conceito de cultura em Gramsci:

“ressalta a multiplicidade de manifestações que, mesmo quando aparentemente desordenadas e artificialmente apartadas umas das outras, constituem um tecido no qual estão expressas a mais diversas significações e tensões de ordem econômica, social, política, étnica e geracional. São expressões de diferentes épocas, de modelos societários, de nações, de classes sociais e de múltiplas interações dialéticas que, permanentemente, as fazem integrar-se, reestruturar-se e/ou transformar-se. A cultura é, assim, compreendida como o modo como os sujeitos individuais e coletivos concebem e representam o real, nele se reconhecem e se situam” (RUMMERT, 2000, p. 27).

Neste âmbito, ainda, é preciso aludir à categoria ideologia, que para Gramsci, é um elemento organizador social fundamental, não se prestando apenas às práticas de dominação, assumindo um papel aglutinador das diversas forças sociais, apresentando naturezas diversas e expressando representações que as diversas classes têm da realidade, de si mesmas e de seu papel no todo social (RUMMERT, 2002, p.28-32).

Já o sociólogo BOURDIEU insere a ideologia no plano dos “sistemas simbólicos”:

As ideologias, por oposição ao mito, produto colectivo e colectivamente apropriado, servem interesses particulares que tendem a apresentar como interesses universais, comuns ao conjunto do grupo. A cultura dominante contribui para a integração real da classe dominante (assegurando uma comunicação imediata entre todos os seus membros e distinguindo-os de outras classes); para a integração fictícia da sociedade no seu conjunto, portanto, à desmobilização (falsa consciência) das classes dominadas; para a legitimação da ordem estabelecida por meio do estabelecimento das distinções (hierarquias) e para a legitimação dessas distinções. Esse efeito ideológico, produ-lo a cultura dominante dissimulando a função de divisão na função de comunicação: a cultura que une (intermediário de comunicação) é também a cultura que separa (instrumento de distinção) e que legitima as distinções compelindo todas as culturas (designadas como subculturas) a definirem-se pela sua distância em relação à cultura dominante (BOURDIEU, 2000, p.10-1).

Conforme defende ACCORNERO (1980), em “Il lavoro come ideologia”²⁷, entender a configuração do trabalho requisita que sejam feitas análises que o considerem tanto enquanto valor como enquanto emprego, num cenário de crise que revela o trabalho como ideal e como mercadoria. Sobretudo, uma crise que afeta o mundo dos valores, atingindo o trabalho nas suas várias componentes: ideológica, de identificação, como necessidade e como emprego. O trabalho enquanto ideologia pretende o destaque da face positiva do trabalho em detrimento de sua negatividade, mesmo que na ausência de determinações históricas concretas.

O trabalho humano se dá sob determinados processos de produção, organizado sob certas formas e realizado sob determinadas condições sociais e culturais. É algo vivido, com o qual o homem interage numa dinâmica de formação, mas também de reação. O trabalho é relação em que, concomitantemente, os sujeitos *são formados e se formam*. Por um lado, o sujeito trabalhador é formado num plano de variáveis sociais, culturais, econômicas e políticas – todas coletivas; por

²⁷ O trabalho como ideologia.

outro, concomitantemente, vai se formando numa dimensão subjetiva, interna - por isso, individual.

Nesse plano situa-se o desafio de investigar a relação dos sujeitos com o trabalho. Esta interação homem-trabalho é materializada num processo particular e coletivo de formação desses sujeitos trabalhadores, que pode ser analisado. Quer dizer: entendo que há um processo de formação do ser humano trabalhador e que os elementos constituintes das relações sociais, econômicas, políticas e culturais que os indivíduos estabelecem se explicitam na experiência de trabalho. Desta maneira, se determina a própria condição do homem diante e dentro do mundo do trabalho. Tanto melhor quanto for permitido aos próprios sujeitos trabalhadores que se expressem quanto às suas vidas em relação com o mundo laboral.

Há um conjunto de variáveis que podem ser levadas em conta, vinculadas a fatores institucionais e conjunturais, que auxiliam a conhecer, entender e explicar o trabalho humano, localizando-o em um dado momento histórico, relacionando-o a um panorama cultural. É possível configurar a ação das organizações humanas particulares em sua relação com o trabalho, que se refletem em uma ou diversas “culturas do trabalho” como função das complexas relações entre fatores sociais, políticos, econômicos e culturais existentes.

A relação do homem com o trabalho é fruto de um processo histórico. Os indivíduos, em diferentes tempos, têm experimentado o trabalho e as

transformações a ele inerentes; têm construído suas atitudes perante os conteúdos de seu trabalho e direcionando suas ações em relação a ele como sujeitos do processo.

Por fim, deixo o questionamento feito por RATTNER (1994, p.77), que se refere ao próprio conceito de cultura e às questões metodológicas envolvidas na pesquisa sobre o processo e a gestão do trabalho:

que tipo de cultura, no sentido antropológico da palavra, nós estamos vivendo e de cuja gestação estamos, de alguma forma, participando? Isto levaria a uma redefinição do objeto das pesquisas que é muito centrado, a meu ver, na cultura das organizações, como se as organizações, sobretudo de trabalho [...] fossem únicas ou exclusivas ou determinantes de uma tendência histórica e social muito mais ampla e geral. Deveríamos pensar em termos de culturas políticas, no sentido de uma grande abrangência, quanto ao comportamento dos indivíduos, das instituições e das organizações, porque a cultura política tem uma amplitude maior do que apenas a atuação dentro de uma organização produtiva. Ela se refere à própria forma como os indivíduos de todas as categorias, dentro da organização, justificam ou legitima suas ações ou procuram encontrar sua *raison d'être*.

3.3 A formação humana

Como afirma DONATO (2001, p.140), “Evidentemente o conceito de formação é complexo e atrás de cada definição está subjacente uma perspectiva distinta da dinâmica social e da personalidade”.

Mesmo diante deste emaranhado de perspectivas, a adoção de uma definição e de seu corolário é necessária. Optei pela discussão em torno do termo de que trata BATISTA (2001,p.135-137), para quem “Pensar formação se torna fecundo quando desvelamos sentidos e significados que são construídos em tempos e espaços diferentes, complexos e culturalmente situados”. Note-se que são apresentadas as categorias ‘sentidos e significados’, ao mesmo tempo em que se

aponta a necessidade de situá-los culturalmente. Tal abordagem interessa porque esta investigação foca especialmente, dentre os sentidos atribuídos pelo ser humano aos elementos da realidade, aqueles relacionados ao trabalho. Sentidos que necessitam, sempre, situar-se em um contexto, e que podem auxiliar na determinação de um ambiente cultural próprio: uma cultura do trabalho.

Outros elementos devem, ainda, ser levados em conta na acepção do termo:

Percebo que *formação* traz em si uma intencionalidade que opera tanto nas dimensões subjetivas (caráter, mentalidade) como nas dimensões intersubjetivas, aí incluídos os desdobramentos quanto ao trajeto de constituição no mundo do trabalho (conhecimento profissional). Portanto, não se trata de algo relativo a apenas uma etapa ou fase do desenvolvimento humano, mas sim de algo que percorre, atravessa e constitui a história dos homens como seres sociais, políticos e culturais (BATISTA, 2001, p.135).

Sob um enfoque histórico, especialmente desde o século XIX o termo tem sido associado à formação prática e profissional (DONATO, 2001, p.138; BATISTA, 2001, p.135). Assim, uma amplitude semântica permite trazer para a análise da categoria formação outros elementos:

As expressões educação, civilização e cultura se cruzam na perspectiva de desvelarmos *formação*: intenção, valores, símbolos remetem tanto a seres singulares e únicos, como a comunidade que elaboram e (re)elaboram seus códigos de vida social, os quais orientam as ações humanas no mundo e, dialeticamente, são transformados por estas ações.

Formação implica, assim, reconhecimento das trajetórias próprias dos homens e mulheres, bem como exige a contextualização história destas trajetórias, assumindo a provisoriade das propostas de *formação* de determinada sociedade (BATISTA, 2001).

Isto é fundamental porque explicita, primeiro, que toda sociedade tem seu projeto de formação. E, indo além, estabelece o complexo emaranhado de seres e instituições envolvidos em tal processo. Mais além, a mesma autora propõe:

Assim, os compromissos de formação aludem, necessariamente, a contextos sociais, culturais, pessoais que se imbricam, estabelecendo relações de recíproca influência e determinação, superando-se a ilusão tanto do subjetivismo estéril como da onipotência do social. Formação significa a construção de sínteses complexas e multifacetadas, que articulam permanentemente o individual e o social, o biológico e o cultural (BATISTA, p.136).

A formação do homem é um processo contínuo e que engloba inúmeras facetas. Inserido no plano social, o indivíduo sofre incessante ação do meio ao mesmo tempo em que nele atua, o que acaba por determinar as suas características.

Na produção teórica sobre as relações entre os trabalhadores e o sistema produtivo atual, assim como em diversas abordagens de sua formação, é comum encontrar o emprego das categorias qualificação e competência. Acrescento algumas considerações a respeito, deixando claro, todavia, que defendo como mais abrangente a categoria formação e é a partir dela que busco ouvir os trabalhadores nesta pesquisa.

Como afirma ALANIZ (2002), as abordagens da natureza das relações entre os trabalhadores e o trabalho têm sido efetuadas com a utilização de ambos os conceitos, mas a noção de competência pode escamotear as relações de força presentes nas relações sociais de trabalho. E embora para alguns autores o conteúdo das competências contemplem o enfoque das relações sociais,

O conceito de qualificação profissional ao estar em constante evolução, conforme o patamar social e tecnológico em que se encontra a sociedade, adquire um potencial explicativo e de adaptação às mudanças ocorridas no processo de trabalho. Trata-se, assim como o de competências, de um conceito polissêmico que conjuga dimensões múltiplas e não se reduz ao universo técnico (educação geral e experiência no trabalho) mas também possui uma dimensão social (ALANIZ, 2002, p.4).

A concepção de formação que adoto permite alguma aproximação com o conceito de qualificação, porque considera que as relações sociais analisadas na abordagem podem explicitar, por exemplo, sobre o antagonismo entre trabalhadores e empresários, assim como tratar do conjunto de conhecimentos, habilidades

técnicas e aptidões a que se faz referência quando os trabalhadores são analisados sob o prisma de suas qualificações. Como ratifica MACHADO, L.R.S (1994, p.179):

São as relações de propriedade que definem a forma de relacionamento dos trabalhadores com os meios de trabalho, na qual se fazem cada vez mais presentes as inovações técnicas e organizacionais, pois são elas que também definem a própria finalidade da produção social, a partir da lógica da apropriação social.

Assim, o papel dos trabalhadores no processo da produção, a possibilidade de desenvolvimento das suas forças físicas e espirituais e de aproveitamento do potencial criador inerente ao trabalho humano, neste momento de importantes transformações tecnológicas, vêm recolocar a necessidade de indagações sobre as implicações do sistema de relações sociais sobre o modo de se produzir.

O entendimento do trabalho como relação social embasa as abordagens da qualificação do trabalho realizadas por MACHADO, L.R.S. (1994, 1995, 1996), porque a análise crítica dos conceitos de qualificação e competência é localizada num espaço teórico em que se trata de perceber, ontologicamente, os sujeitos trabalhadores e, de modo mais amplo, o que entendemos por formação do trabalhador e cultura do trabalho:

É mediante o exercício da capacidade de trabalho, pela afirmação das forças propriamente humanas, seja na sua forma viva ou materializada, sob condições diversas, desde a sua forma mais simples, mas sempre com o concurso de elementos da cultura e da ciência, que efetivamente se objetiva a produção e assim se produzem as condições de vida nas sociedades (MACHADO, 1996, p.25)

A qualificação vinculada à ontologia social, à percepção da concreticidade histórica nas atividades humanas e ao potencial da atividade humana, ou seja, às experiências do trabalho, é considerada para a percepção do modo como os trabalhadores situam seu próprio processo de formação. Para mim, isto pode ser expresso pelas atitudes dos trabalhadores, que se pronunciam de modo explícito, mas também tacitamente, com relação ao modo como o trabalho vivido imprime sua marca:

As formas (mais ou menos conscientes, mais ou menos críticas) pelas quais os homens (individualidades e coletividades em reciprocidade) agem e reagem, exercendo suas capacidades de trabalho (negadas ou afirmadas) sobre as condições dadas (a objetividade da base material das forças produtivas e das relações sociais), são as formas da subjetividade humana (as qualificações do trabalho), através das quais a objetividade da produção social se realiza (MACHADO, 1996, p.24).

Mas é no clássico estudo de THOMPSON (1987) que encontro uma concepção mais aguda e abrangente de formação, embora a adoção do termo no título “A formação da classe operária inglesa” seja fruto de uma opção de tradução, já que no original o termo que o historiador inglês utiliza é uma substantivação do gerúndio de *to make*, com a qual pretende ressaltar o processo de “autofazer-se” da classe ao longo da história. Então, *The Making of the English Working Class*, clássica referência quando se fala de valorizar as vozes dos trabalhadores, foi construída de modo que se entendesse os trabalhadores resgatando seus ofícios e tradições, suas aspirações e experiências. Como ressalta o próprio THOMPSON (1987, p.9), “a classe operária não surgiu como o sol numa hora determinada. Ela estava presente ao seu próprio fazer-se”.

Para THOMPSON, este “fazer-se” operário é percebido através do surgimento e desenvolvimento de uma consciência de classe e de identidade própria dos trabalhadores, vinculada às formas de organização política e industrial e à existência de uma série de instituições (como movimentos religiosos e educativos), enfatizando tradições intelectuais e padrões comunitários, de modo que “o fazer-se da classe operário é um fato tanto da história política e cultural quanto da econômica” (THOMPSON, 1987, p.17). Mas é numa outra expressão que, segundo minha leitura, surge de modo único e apropriadíssimo o movimento do formar-se ou fazer-se: “A classe operária formou a si própria tanto quanto foi

formada” (THOMPSON, 1987, p.19). E como reitera HOBBSBAWM (1987, p.273), a utilização da expressão fazer-se da classe operária não se dá

porque eu pretenda sugerir que a formação desta ou de qualquer outra classe seja um processo com início, meio e fim, como a construção de uma casa. As classes nunca estão prontas no sentido de acabadas, ou de terem adquirido sua feição definitiva. Elas continuam a mudar.

4 FIOS DE ALGODÃO, FIOS DA VIDA: TECENDO A FORMAÇÃO DOS SUJEITOS E A CULTURA DO TRABALHO

Esta pesquisa objetiva apresentar a ótica dos indivíduos sobre o seu processo de formação como trabalhadores. Nestes limites, especificamente, busca identificar e interpretar o que dizem sobre a influência recebida da família, da escola, da religião e da experiência de trabalho no seu trajeto formativo. Primeiro, portanto, priorizo as análises sobre as respostas fornecidas através dos 1264 questionários respondidos pelos trabalhadores de uma indústria têxtil catarinense, que permitem identificar os conteúdos de seu trabalho por intermédio das atitudes medidas através de escalas contidas no instrumento de pesquisa. Uma segunda preocupação desta investigação pode ser definida pela pergunta: O quanto as respostas fornecidas pelos trabalhadores coincidem com o que afirmam os referenciais epistemológicos com os quais a comunidade de pesquisadores analisa a formação humana diante do trabalho? E em consequência desta primeira interrogação, é possível especular se o tipo de formação humana que esses estudos acadêmico-científicos preconizam coincide com o conceito de formação que os trabalhadores produziram.

5.1 A ótica dos trabalhadores

5.1.1 A influência da família e da escola na formação dos trabalhadores

A tabela 15 organiza os resultados obtidos com a medida das atitudes dos trabalhadores frente à variável influência de família e da escola na sua formação.

TABELA 15
 ATITUDES FORMADAS PELA FAMÍLIA E ESCOLA – 2001 (N = 1264)

Medida das Atitudes	FAMÍLIA						ESCOLA					
	Níveis da escala											
	5	4	3	2	1	NI	5	4	3	2	1	NI
	%											
Ler	31,3	19,9	29,6	11,1	6,2	2,1	73,2	16,1	8,0	1,3	0,6	0,9
Escrever	34,0	23,1	25,5	10,2	4,9	2,3	73,9	16,8	6,3	1,5	0,4	1,2
Contar	35,6	23,3	23,5	9,2	3,9	4,5	66,0	19,5	10,0	1,8	0,8	1,9
Interpretar	15,2	20,2	25,7	19,2	12,7	7,0	50,0	24,2	14,7	5,2	1,6	4,3
Comunicar-Se	43,8	26,8	19,5	5,5	1,3	3,1	57,9	25,9	11,3	2,1	0,7	2,0
Redigir	13,4	20,1	27,5	16,8	11,6	10,7	37,3	24,8	21,8	5,4	1,7	9,0
Prestar atenção	61,7	23,1	10,3	2,4	0,9	1,7	70,0	19,1	8,0	0,9	0,9	1,0
Ser disciplinado	73,2	16,0	6,6	1,8	0,7	1,7	65,1	20,9	10,3	1,3	0,9	1,5
Organização	74,3	17,9	5,4	1,1	0,4	0,9	66,1	19,8	9,5	2,0	1,2	1,5
Responsabilidade	82,4	12,2	3,0	1,1	0,3	1,0	70,7	17,2	8,7	1,1	1,2	1,1
Ter respeito	88,7	8,1	1,8	0,3	0,3	0,7	74,8	14,7	6,9	1,4	1,0	1,1
Ter higiene	88,4	8,2	2,2	0,2	0,2	0,8	74,0	15,1	6,3	1,9	1,4	1,3
Cumprir horário	79,0	14,1	4,7	0,9	0,6	0,7	76,4	14,7	5,1	1,3	1,3	1,0
Trabalhar em grupo	52,4	23,3	14,8	5,0	2,5	2,1	71,4	16,5	7,8	2,2	0,7	1,3
Obedecer	79,0	15,7	3,2	0,9	0,4	0,8	66,3	19,4	9,7	1,8	1,4	1,3
Analisar	34,2	32,1	22,6	6,0	2,5	2,5	50,9	28,5	15,4	2,1	1,0	2,0
Falar bem	42,4	28,7	20,1	4,6	1,3	2,9	60,3	24,8	10,7	1,5	0,9	1,8
Amor ao trabalho	67,7	19,2	7,8	2,1	1,3	1,9	53,0	20,2	15,6	5,1	3,4	2,7
Falar outra língua	32,0	12,7	14,0	11,9	22,0	7,5	32,8	16,3	16,3	12,1	15,7	6,8
Usar ferramentas ou máquinas	33,9	22,5	19,9	10,2	9,2	4,4	24,9	17,3	20,9	12,3	18,6	6,0

Nota: Quanto aos níveis da Escala de Likert indicadores da medida das atitudes, o nível 5 representa Acordo total (AT), o nível 4 representa Acordo (A), o nível 3 representa Indeciso (I), o nível 2 representa Desacordo (D) e o nível 1 representa Desacordo Total (DT). Assim, os percentuais indicados pelos níveis 5 e 4 definem a área de Acordo, enquanto a área de Desacordo compreende os níveis 2 e 1. A abreviação NI significa que os respondentes não informaram.

A primeira conclusão obtida, antes mesmo da aplicação do questionário final contendo as duas diferentes escalas, foi de que os itens considerados influentes do processo formativo familiar e escolar são os mesmos. A elaboração e aplicação do pré-teste, assim como as análises de conteúdo e estatísticas realizadas, possibilitaram definir que a quantidade e qualidade dos itens das duas escalas seriam idênticas. Deriva daí a afirmação de que, de acordo com os operários entrevistados, as influências recebidas da família e da escola, enquanto fontes de aprendizagens de habilidades que serviram no seu processo de formação como trabalhador, têm uma mesma natureza.

As comparações entre os percentuais obtidos na área de acordo e desacordo possibilita detalhar essa primeira conclusão apresentada. Vou utilizar as respostas apresentadas para alguns itens da escala, ora tomados individualmente, ora em conjunto (uma vez que todos concorrem para a verificação de uma mesma atitude) para esse fim.

Parto do que permitem inferir os percentuais obtidos para os itens ler, escrever e contar. A construção dessas habilidades, segundo os trabalhadores, pode se dar tanto na família como na escola. Mas os percentuais apresentados na área de acordo evidenciam que os trabalhadores percebem muito mais a escola como local que originou essas componentes de sua formação. A concordância com a influência da família na construção dos atos de ler, escrever e contar é expressa, respectivamente, por 51,2%, 57,1% e 58,9%. O papel da escola como lugar desta formação específica é afirmado pelos percentuais de 89,3%, 90,7% e 85,5%, para

a mesma ordem dos itens. Se pode, ainda, observar a indecisão quanto a esse aspecto, que mostra que o percentual de indecisos na escala que mostra a escola como formadora de tais habilidades é bastante menor que nas medidas relacionadas à influência da família. Para o mesmo sentido concorrem os percentuais de não acordo com a atuação da escola, significativamente inferiores àqueles apresentados na área de desacordo da escala de atitudes formadas pela família.

Essa análise me permite apresentar uma segunda conclusão derivante da primeira já apresentada. Se, de conformidade com a ótica dos trabalhadores, a família e a escola oferecem uma contribuição de mesma natureza no seu processo de formação, quando se observa cada um dos itens da escala de atitudes que representam as habilidades específicas aprendidas na família ou na escola, ficam definidas variações da intensidade das ações institucionais. Portanto, conclui-se que, as mesmas componentes da influência familiar e da influência escolar na formação dos trabalhadores são construídas de modo diverso, ou seja, quando se comparam as aprendizagens para a formação do trabalhador originadas de instituições diferentes, estas podem ser construídas com eficácia maior, menor ou igual pela ação de uma do que de outra instituição. Portanto, de acordo com as respostas dos trabalhadores, a eficácia da ação institucional familiar pode ser maior ou menor que a da escola para uma mesma componente de sua formação.

Acrescento outras análises para reiterar as duas conclusões inicialmente apresentadas. Constituo então um grupo com base em nove itens das escalas de

influência da família e da escola na formação do trabalhador. Meu critério de agrupamento está genericamente associado ao item 'saber lidar com regras e normas' que consta da escala que avalia a influência da experiência de trabalho no processo formador dos sujeitos. Ou seja, os itens que a seguir arrola estão relacionados à existência de regras e normas sociais intervenientes no conteúdo do trabalho. Estes são: ter respeito, ter higiene, saber obedecer, ter responsabilidade, saber cumprir horário, ter organização, ser disciplinado, amor ao trabalho e prestar atenção. Chamo a atenção para o fato de que a ordem seqüencial em que apresento estes itens está diretamente relacionada aos percentuais de acordo obtidos na escala relacionada à família. Mas na comparação entre as posições que seriam ocupadas, neste mesmo *ranking*, pelos itens relacionados à influência escolar, se caracterizam convergências e divergências atitudinais dos trabalhadores. Conforme os respondentes, a família é responsável principal pelo respeito, higiene, obediência, responsabilidade e saber cumprir horário que estão presentes na sua formação. Quanto à escola, tem maior eficácia no sentido de que o sujeito desenvolva as atitudes de cumprir horário, ter respeito, ter higiene, prestar atenção e ter responsabilidade. Uma análise comparativa que leva em conta os dados quantitativos nos permite afirmar que, de acordo com a ótica dos trabalhadores quanto à influência simultânea das instituições familiar e escolar, no que se refere ao cumprimento de regras e normas eventualmente exigidas pelo seu trabalho, o que mais se requisita é ter respeito, ter higiene, saber cumprir horário e ter responsabilidade.

O papel formativo da escola necessita ser pensado também em função do tipo de relação que os trabalhadores tiveram com a instituição. As respostas dos trabalhadores envolvidos no pré-teste permitem conhecer algo mais sobre a natureza de sua visão. Quando se verifica a escolaridade entre estes trabalhadores, fica clara a busca pelo aumento de seu nível. A comparação entre os percentuais de trabalhadores em cada fase da escolarização, relativos ao momento de ingresso na empresa e à época da pesquisa, é eloqüente (Cf. tabela 8). Os percentuais de escolaridade dos trabalhadores decresceram de 10,3% para 1,1% em se tratando do antigo nível primário; para o Primeiro Grau/Ensino Fundamental, passou de 6,9% para 4,6%; referindo-se ao 2º. Grau/Ensino Médio, na admissão 55,2% estavam neste patamar, o que cresceu para 72,4%; trabalhadores com 3º. grau eram 3,4% e depois 16,1%.

A observação desses indicadores, com base nas respostas dos 1264 trabalhadores que responderam ao questionário final, permite outras considerações. Mostra, por exemplo, que a quantidade de pessoas que possuíam apenas a escolaridade primária na época de sua admissão era elevada: 30,2%. Penso que para este dado, mais do que para aquele apontado pela população do pré-teste, pode-se buscar relações com os processos institucionais de formação dos trabalhadores e suas efetivas implicações na realidade local. A informação mais significativa que os trabalhadores oferecem neste ponto é de que o acesso ao emprego não foi, primordialmente, determinado pela escolarização dos candidatos. Ou ainda, historicamente, a empresa têxtil considera outros aspectos da formação profissional e pessoal dos sujeitos para admiti-los. Quero dizer que os

trabalhadores percebem que a escolaridade que possuem importa menos que outros elementos de sua formação. E mais, já evidenciaram que aquilo que realmente conta da formação recebida da escola são, principalmente, as atitudes de cumprir horário, ter respeito, ter higiene, prestar atenção e ter responsabilidade. Como essas características humanas, segundo os próprios trabalhadores, são as mesmas que constróem no âmbito da família, elas são as mais requisitadas pela fábrica. Os operários me autorizam a dizer que componentes de cunho ético-moral são muito mais relevantes para a contratação de um trabalhador do que as exigências de escolaridade. Os trabalhadores percebem que a empresa enfatiza os valores familiares da formação dos sujeitos, enaltecendo o modo tradicional de constituição das famílias na região de Jaraguá do Sul.

Mesmo assim, a escolaridade dos trabalhadores da empresa pode ser considerada significativa, uma vez que 28,4% dos trabalhadores informaram que possuíam o Primeiro Grau/Ensino Fundamental na época de admissão, e 16% o Segundo Grau/Ensino Médio. Sabe-se que as exigências de escolaridade dos operários hoje se prestam mais aos fins de recrutamento e seleção num mercado de trabalho em que o número de empregos, especialmente para o chamado chão-de-fábrica, é decrescente, do que significam propriamente a necessidade de habilidades que teriam sido formadas pela escola para o efetivo exercício das tarefas do trabalho. Atentos ao cenário de competitividade na busca de conseguir e manter um emprego, os trabalhadores têm procurado incrementar sua formação escolar. Mas a realidade é heterogênea. Por exemplo, na WEG S.A., grande empresa do setor metal-mecânico de Jaraguá do Sul, 31% dos trabalhadores possuem o Primeiro

Grau/Ensino Fundamental, 54% possuem o Segundo Grau/Ensino Médio e 10% têm o 3º. grau completo²⁸. Já na Metalúrgica Riosulense S.A., importante fabricante de autopeças para a indústria automobilística brasileira, que se situa no Alto Vale do Itajaí, tem 12,5% dos trabalhadores com Primeiro Grau/Ensino Fundamental, 27,6% com 2º. Grau/Ensino Médio e 4,0% com 3º. Grau.²⁹

A tendência dos trabalhadores buscarem aumentar seus anos de estudo é um dado da realidade. Lembro que entre os respondentes do pré-teste, 25,3% possuíam entre 9 e 11 anos de tempo de estudo, e 49,4% informaram ter entre 12 a 15 anos de frequência à escola. A trajetória formativa dos trabalhadores mostra uma valorização da escola, pois assinalaram que o aprendido na escola ajudou muito (55,2%) ou razoavelmente (36,8%) na qualificação para o trabalho, sendo que as escolas eram ótimas (18,4%) ou boas (79,3%). A vontade de estudar é um elemento fundamental, apontado por 65,5% dos trabalhadores.³⁰ Cabe perguntar o quanto a necessidade da escola como instituição de formação do trabalhador está vinculada à existência de uma hegemonia. A história se mostra em paradoxos: entre os primeiros colonizadores alemães luteranos a escola foi tratada como instituição indispensável para uma formação dos sujeitos que devem aprender a trabalhar, mas o aproveitamento efetivo das aprendizagens escolares para o mundo do trabalho nem sempre é essencial, como mostraram as respostas dos trabalhadores e as trajetórias de empresários locais que atribuem seu êxito profissional muito mais a valores oriundos da formação familiar.

²⁸ Cf. Quem somos e como vivemos. *Colaborador WEG*. Jaraguá do Sul, jan.2003.p.4-5.

²⁹ STRAMOSK, L.A. O papel da educação na preparação para as novas tecnologias. In: Seminário Gestão em Ciência e Tecnologia, 2, abr. 2003, Rio do Sul, SC.

³⁰ Cf. tabela 12.

A constituição das famílias locais, em sua maioria formada por indivíduos nascidos na região de Jaraguá do Sul (63%), moradores de casa própria (83%) e em que o casamento está presente como instituição social fundamental fornece o terreno para a perpetuação de valores formativos que são hegemonicamente certificados.³¹ As famílias são o ambiente do qual se levam para o ambiente de trabalho os elementos de formação imprescindíveis para o trabalhador. Este argumento fica comprovado quando 67,8% dos trabalhadores da empresa pesquisada informam que, além deles próprios, entre um e três membros de sua família também são funcionários da Malwee (29,9% têm 3 ou mais parentes na empresa!). Talvez essa situação possa ser característica deste ambiente social, mas vem ao encontro de um discurso corrente na região que afirma ser quase certo conseguir ser admitido nessa empresa quando já existe algum familiar empregado. Há um entendimento de que pessoas da mesma família são caracterizadas por um mesmo conjunto de traços de formação. Nesse caso, se uma delas já se mostrou dedicada ao trabalho na fábrica, muito dificilmente seu parente não demonstrará as habilidades requisitadas no exercício de sua tarefa laboral. Há casos de marido e mulher trabalhando na empresa, assim como rapazes e moças apresentados e indicados pelo pai ou pela mãe têm enormes possibilidades de serem contratados, especialmente para funções do chão-de-fábrica, em que efetivamente parecem interessar mais os bons valores trazidos de casa e necessários ao trabalho, do que o nível de escolarização, por exemplo.

³¹ Na recente edição do jornal Colaborador Weg encontro: “Viva a casa própria! Casa própria é um patrimônio de 61% dos colaboradores. Apenas 14,6% pagam aluguel e 24,3% moram com os pais. 92% dos casados têm casa própria.”

FRIEDMANN (1973, p.80; 81) afirma que todo trabalho depende da técnica e que “o estudo do trabalho não dispensa o conhecimento aprofundado das suas condições técnicas”, assim como há “ações recíprocas entre técnicas e fatores sociais”. Refiro-me agora ao que os trabalhadores responderam quanto a “utilizar ferramentas ou máquinas”, já que a natureza da metodologia aplicada permite também a análise baseada em apenas um item. O acordo sobre este aprendizado através da família é de 56,4%, enquanto para a ação escolar é de 42,2% . Então, pergunta-se: o que estariam indicando os trabalhadores? Ora, a utilização de máquinas e ferramentas relacionadas a algum tipo de trabalho pode acontecer no ambiente familiar doméstico na medida em que algum membro da família se dedica a alguma atividade artesanal ou, mais comumente, quando os sujeitos intervêm com atividades de elaboração ou manutenção de utensílios, instalações e dependências de sua residência. Na escola, a presença de máquinas e ferramentas comuns aos ambientes de trabalho fabril, por exemplo, não são freqüentes, justamente por que – e caminho na direção de apreender os significados das respostas fornecidas pelos trabalhadores -, a escola a que se referem os entrevistados é o lugar da educação geral e não o da formação especializada, profissional. Esta dualidade, presente na realidade institucional formadora dos sujeitos, explica o porquê dos sujeitos não considerarem o aprendizado do uso de ferramentas e máquinas como função da escola e da família.

Cabe lembrar que nas décadas de 70 e 80, principalmente, a orientação tecnicista da educação brasileira levou à introdução nas escolas de formação básica de disciplinas que ajudariam na preparação para o trabalho, o que significou a criação

de ambientes de aula em que os alunos tinham a oportunidade de aprender a lidar, entre outras coisas, com equipamentos de escritório, de laboratórios químico-físicos, de marcenaria e carpintaria, agrícolas e certas máquinas que, na época, eram encontradas nas linhas de produção da fábrica. A pontualidade histórica destes empreendimentos parece não ter afetado o entendimento dos trabalhadores de que as escolas de formação profissional são outras que não as de educação geral.

Alguns dos conteúdos técnicos do trabalho com que os respondentes lidam na sua experiência de trabalho cotidiana foram delineados de modo geral na tabela 10. Resgato aqui os dados ali oferecidos, pois permitem compreender ainda mais a visão dos trabalhadores. Se não é a escola básica quem ensina habilidades necessárias ao domínio das condições técnicas dos diversos trabalhos, seria a educação profissional aquela que oferece o aprendizado das habilidades de lidar com equipamentos e máquinas que estarão presentes no ambiente de trabalho fabril. Todavia, embora 54% dos trabalhadores afirmem que seu trabalho depende de máquinas e que 80,4% lidaram com mudanças de equipamentos e maquinário, somente um percentual de 26,4% fez algum curso profissionalizante (13,8% dentro da própria empresa e 12,6% fora dela). Então, de acordo com a ótica construída pela experiência desses trabalhadores, o aprendizado do trabalho acontece na própria empresa: 90,8% afirmam que aprenderam no próprio serviço.

Uma última análise que efetuo engloba vários itens das escalas que se inter-relacionam pela presença comum de elementos vinculados à capacidade humana

de uso da linguagem, ou de modo mais amplo, da comunicação. Para tanto cito sete itens, de acordo com a ordem decrescente de frequência das respostas dos trabalhadores na escala de atitudes relacionadas à influência familiar na formação: saber trabalhar em grupo, falar bem, comunicar-se, analisar, falar outra língua, interpretar e redigir. O que quero salientar é a coincidência entre a classificação das frequências de respostas apresentadas pelos respondentes para a escala de atitudes formadas pela escola e a seqüência organizada a partir das respostas fornecidas na escala de influência familiar. O fato a evidenciar não diz respeito somente à ordem idêntica em que aparecem as habilidades de maior importância para os trabalhadores quando observadas as duas escalas, mas o fato de que os percentuais de acordo com a influência da escola no âmbito da comunicação humana são sempre superiores. Daí se poder concluir que as habilidades vinculadas às habilidades de comunicação serem construídas e enfatizadas pela educação escolar.

Cabe ressaltar a valorização das atitudes relacionadas ao trabalho em grupo, consideradas as mais influentes na aprendizagem de habilidades relacionadas à comunicação que estão presentes tanto nas ações institucionais oriundas tanto da família quanto da escola.

4.1.2 A influência da religião na formação dos trabalhadores

A medida das atitudes dos trabalhadores que expressam a influência da religião na sua formação é apresentada na tabela 16. Esta escala reúne 12 itens. Valendo-me de sua análise pretendo verificar a existência de aspectos do processo formativo dos sujeitos que podem ser relacionados principalmente à influência da religião protestante luterana, bem como à disseminação e permanência de seus pressupostos éticos no plano das relações sociais locais.

Os fatores presentes na escala, como já foi visto, estabelecem relação entre si, e estão todos vinculados à ratificação da existência de uma relação entre a religião dos sujeitos e as atitudes que expressam em relação ao trabalho, admitindo a participação da religião na formação de uma mentalidade e de uma cultura favoráveis ao desenvolvimento capitalista, cuja raiz original é encontrada na obra weberiana, especialmente nos argumentos expostos n'*A ética protestante e o espírito do capitalismo*.

Tabela 16 - Atitudes formadas pela religião –2001 (N = 1264)

Medidas das Atitudes	5	4	3	2	1	NI
No trabalho, o mais importante é gostar do que se faz	83,0	11,5	4,1	0,6	0,3	0,6
As pessoas trabalham melhor se elas têm bom salário	74,1	15,3	6,1	1,6	1,9	1,1
Todos o tipo de trabalho que existe é digno	48,5	16,9	14,9	6,5	10,4	2,8
O trabalho é a principal atividade na vida humana	40,8	23,7	20,1	7,3	5,7	2,5
Existem pessoas mais dispostas para trabalhar, e outras mais preguiçosas	70,0	12,2	10,8	3,0	2,3	1,7
A família não tem nada a ver com o fato de a pessoa ser ou não ser trabalhadora	35,6	15,0	17,3	9,8	19,1	3,2
A escola ajuda a formar o trabalhador	59,4	20,9	13,5	2,5	2,61	1,1
A religião pode incentivar as pessoas a trabalharem	29,9	20,3	25,9	9,3	12,2	2,5
O trabalho é um castigo	5,9	4,4	5,2	10,9	66,1	7,5
O trabalho é uma bênção de deus	68,0	13,4	10,1	3,4	2,2	2,8
Enriquecer através do trabalho não é bom	11,2	6,6	8,9	8,1	56,5	8,7
Enriquecer através do trabalho é bom	79,9	7,8	4,1	0,9	0,6	6,7

Nota: Quanto aos níveis da Escala de Likert indicadores da medida das atitudes, o nível 5 representa Acordo total (AT), o nível 4 representa Acordo (A), o nível 3 representa Indeciso (I), o nível 2 representa Desacordo (D) e o nível 1 representa Desacordo Total (DT). Assim, os percentuais indicados pelos níveis 5 e 4 definem a área de Acordo, enquanto a área de Desacordo compreende os níveis 2 e 1. A abreviação NI significa que os respondentes não informaram.

Analiso agora a distribuição das respostas atribuídas pelos trabalhadores, configurando suas atitudes em relação à religião e seus conteúdos. Abordo inicialmente as atitudes dos trabalhadores quando se referem ao trabalho como meio de enriquecimento, uma vez que esta problemática é fundamentada de modo contrastante quando se comparam os princípios éticos peculiares do protestantismo aos do catolicismo. A área de atitudes de concordância com a

afirmação de que ‘enriquecer através do trabalho é bom’ apresenta um total de 87,7%. Ao mesmo tempo, o item que aborda o contrário, ou seja, que ‘enriquecer através do trabalho não é bom’ configura um conjunto atitudinal expresso por um percentual de 17,8% de concordância. Os resultados indicam uma coerência dos trabalhadores em suas respostas, configurando claramente o antagonismo entre as duas atitudes. Assim, tais indicadores nos levam a acreditar na efetiva presença e predomínio dos fundamentos éticos protestantes que apresentam o enriquecimento através do trabalho como uma bênção, uma recompensa aos esforços de prosperar economicamente. Este argumento é reforçado pelo percentual de acordo da ordem de 81,4% com o item “o trabalho é uma bênção de Deus”, também próprio do contexto ético luterano; atentar para a quantidade de trabalhadores em desacordo com o teor do mesmo item, 5,6%, também admite uma interpretação nessa direção.

Ao mesmo tempo em que parece óbvia a concordância com o enriquecimento como algo bom, a ótica dos trabalhadores sob tal questão evidencia o sucesso da ação institucional das igrejas luteranas num plano de natureza hegemônica que, nesse caso, foi construindo ao longo da história local uma formulação homogênea sobre as concepções do trabalho e dos valores a ele inerentes, de modo que outros grupos acabaram reelaborando e incorporando aqueles princípios do protestantismo relacionados à relação entre a vida espiritual e a econômica, num processo em que a ação ideológica teve relevância. Penso que os trabalhadores não são ingênuos a ponto de considerarem que conseguirão fazer fortuna, mas a aquisição de uma casa, de um automóvel, depois de outra casa de praia, e de um

segundo automóvel são aspectos distintivos na cultura local e podem significar o projeto de vida de alguns sujeitos, nesse caso marcado pela aspiração de mostrar o impacto de seu êxito profissional no plano econômico. É fácil perceber aí, também, o quanto o discurso hegemônico de base liberal internaliza nos sujeitos atitudes de glorificação dos capitães-de-indústria, homens a serem imitados porque suas trajetórias só foram possíveis graças ao seu trabalho:

Homens simples, de origem igualmente simples, e que não tiveram acesso às informações de administração empresarial especializada, mas que sempre souberam respeitar as informações básicas que receberam em casa, na infância e na adolescência, sobre o valor do trabalho e os efeitos miraculosos da disciplina, ou seja, da persistência.³²

Entre os 1264 trabalhadores respondentes, havia 48,6% de católicos e 38,4% de protestantes luteranos. Os percentuais de concordância observados revelam a presença forte e indiscriminada, tanto para os respondentes luteranos como para os católicos, do *ethos* protestante peculiar que relaciona a religião a significados práticos na existência humana, sobretudo ao trabalho.

A análise das respostas apresentadas pode auxiliar a responder sobre a natureza dos conceitos de trabalho presentes na cultura local, tomando como base a relação que mantêm com as visões protestantes ou católicas sobre o trabalho humano, historicamente instaladas.

O item que mede a atitude com relação ao trabalho como castigo, vinculado ao conceito católico, mostra apenas 10,3%. Por sua vez, 77,0% de respostas indicaram a discordância com a afirmação de que “o trabalho é um castigo”. A ética protestante fica revelada nas atitudes de discordância, pois a visão luterana

³² TERNES, 1986, p.140.

do trabalho humano é contrária àquela da tradição católica, para a qual o trabalho humano é uma punição e um modo de expiar os pecados.

O vínculo existente entre a prática religiosa individual e coletiva e a economia está configurado na assertiva de que “a religião pode incentivar as pessoas a trabalharem”. Embora menos distantes entre si, os percentuais de concordância e discordância podem ser entendidos sob a ótica interpretativa já exposta na análise dos itens anteriores, com a conseqüente ratificação da argumentação apresentada. Entre os trabalhadores, 50,2% admitem uma relação entre a religião ao trabalho, enquanto 21,5% não concordam com existência de tal vínculo. Nesse caso, o percentual de indecisos, 25,9%, não deve ser desprezado, podendo ser entendido como manifestação de uma medida da importância que parte dos trabalhadores atribuem à religião na vida cotidiana.

O empreendedorismo e a íntima vontade pessoal de progredir, independentemente dos obstáculos e sacrifícios requisitados, são aspectos também presentes na ética religiosa luterana. Os itens “todo o tipo de trabalho que existe é digno”, “existem pessoas mais dispostas para trabalhar, e outras mais preguiçosas” e “as pessoas trabalham melhor se elas têm um bom salário” podem apontar se há ou não convergências entre os trabalhadores quanto a estas afirmações originadas do pensamento econômico liberal. A clássica afirmação liberal sobre a natureza digna de todo trabalho humano, independente do seu conteúdo, encontra acordo em 65,4% dos trabalhadores. A afirmação de que a preguiça dos indivíduos é um empecilho para a sua inserção no mundo do trabalho, presente no senso comum, e

que simboliza a distinção, ideologicamente comprometida, da existência de trabalhadores não operosos, apresenta 82,2% de acordo. Tais respostas me permitem concluir sobre o êxito da proposta (neo)liberal capitalista de atribuir às características pessoais dos trabalhadores uma culpa pela sua impossibilidade de inclusão no mercado de trabalho, que na realidade é objetivamente configurada pela lógica do capitalismo atual. Como o item “as pessoas trabalham melhor se elas têm um bom salário” obteve um percentual de acordo de 89,4%, os trabalhadores reforçam, sem contradições, as interpretações dadas com base nas demais respostas.

Observado este conjunto de respostas, se pode concluir por uma profunda impregnação das influências religiosas luteranas na formação dos trabalhadores. A melhoria de vida ou o enriquecimento foram apresentados como positivos na vida dos trabalhadores. Do mesmo modo, quanto maior o salário, maiores as possibilidades de utilizá-lo na conquista de bem-estar, assegurando que o olhar divino esteja sobre o indivíduo: 89,4% dos trabalhadores abordados apontam este aspecto econômico, vinculando-o portanto à ação religiosa institucionalmente realizada.

O item que traz a afirmação ‘no trabalho, o mais importante é gostar do que se faz’ apresenta uma concordância muito expressiva nas medidas de atitudes realizadas: são 94,5% de respostas na área de acordo, sendo 83,0% no nível da escala que indica um nível de acordo total. O que os trabalhadores querem afirmar com esta concordância remete a um campo de interpretações paradoxal. As

perguntas que levanto acomodam-se nos limites desta ambigüidade: Será que os trabalhadores estão envolvidos com um trabalho cujos conteúdos são realmente prazerosos, satisfatórios? Ou concordar com a afirmação exprime um ideal da forma de relacionamento dos trabalhadores com a atividade laboral que executam, embora escamoteando os aspectos da negatividade do trabalho que é realizado muito mais em nome de suposta satisfação e realização? Ou este tipo de atitude serve ao trabalhador como uma espécie de mecanismo de defesa, diante das condições objetivas de alienação que o trabalho que executa apresenta?

Essas perguntas efetuadas podem ser respondidas se levarmos também em consideração as atitudes medidas em relação aos itens ‘o trabalho é a principal atividade na vida humana’ e ‘todo tipo de trabalho que existe é digno’, assim como o percentual de acordo total com a afirmação da centralidade do trabalho na vida humana, que atingiu 40,8%. A comparação entre esses percentuais e aqueles que mediram as atitudes diante na afirmação de que o mais importante é trabalhar no que se gosta, com acordo total de 83,0%, delinea a visão dos trabalhadores. Primeiramente, a diferença entre os percentuais relacionadas à atitude que encara todo trabalho como digno e aquela que ratifica como o mais importante gostar do que se faz é de 34,5%, o que corresponde a uma quantidade de 436 trabalhadores. Ora, se as atitudes permitem abordar sobre aspectos individuais e coletivos, se pode afirmar que para esse grupo há uma possibilidade objetiva de realizar trabalhos não dignos, embora se deva, acima de tudo, gostar do que se faz.

Posso concluir que tal contradição é possível quando se leva em conta os mecanismos ideológicos a que estão submetidos os trabalhadores. Estes, diante da condição objetiva de não encontrarem um trabalho do qual efetivamente possam gostar e através do qual possam encontrar realização pessoal e satisfação, são compelidos a aceitar a justificativa de sua condição de trabalhador insatisfeito num discurso hegemônico interiorizado que é proposto pela ótica do capital, apresentando como alternativa viável e positiva a condição de passar a gostar de qualquer trabalho que, compulsoriamente, o sujeito terá que fazer ao conseguir inserção na atual conjuntura do mundo do trabalho, uma vez que o desemprego é uma ameaça constante. Vem à tona o jargão, tão ao gosto daqueles que querem dar ao trabalhador justificativas para suas submissão a condições de trabalho ainda existentes e que, muitas vezes, em seu conteúdo, estão repletas de elementos da negatividade do trabalho humano: “o importante não é fazer o que se gosta, mas gostar do que se faz”.

Outra análise que evidencia a ótica presente nas respostas dos trabalhadores estabelece comunicação entre os elementos qualitativos construídos com base na comparação entre os resultados da área de acordo absoluto para o item “o trabalho é a principal atividade na vida humana” e os obtidos para a questão do “gostar do que se faz”. O percentual para a primeira afirmação é de 40,8%, portanto um pouco inferior à metade do valor apresentado pelo segundo, que é 83,0%. A existência de uma componente afetiva das atitudes permite concluir que existe um grande número de trabalhadores que embora não percebam o trabalho como elemento central de sua existência, estão sujeitos à realização de um trabalho do

qual se devem, sobretudo, gostar. Mas uma contradição se estabelece porque, no caso da medida de atitudes, a resposta fornecida por natureza tende a equiparar os elementos afetivos, comportamentais e cognitivos dos respondentes. Concluo que o conjunto das respostas dos trabalhadores dá a entender, paradoxalmente, que a principal atividade da vida dos sujeitos estaria efetivamente vinculada a algo de que gostam, mas ao mesmo tempo este algo não poderia ser o próprio trabalho, uma vez que os respondentes o relegam a uma condição de menor importância, como um objeto do qual não se gosta tanto.

No segundo volume d'A formação da classe operária inglesa, THOMPSON dedica o capítulo 6, intitulado "O poder transformador da cruz", à descrição e análise dos fenômenos religiosos institucionalizados em sua relação com a formação dos trabalhadores. Num cenário de conflitos entre a religião oficial inglesa e a chamada Dissidência, o Metodismo é descrito em sua influência sobre o modo de produção capitalista da época, ao mesmo tempo em que a ética puritana que a religião metodista dissemina é apontada como reforçadora da disciplina do trabalho de acordo com um duplo interesse, nesse caso da burguesia industrial e de setores do proletariado. Trago estes elementos para plantar um questionamento: O quanto se pode atribuir ao luteranismo protestante do êxito de uma hegemonia que cimenta uma cultura do trabalho em Jaraguá do Sul? THOMPSON (1987, p. 231-235) resgata os conhecidos argumentos de Weber e de Tawney sobre o puritanismo e seu vínculo com o capitalismo, relacionando as experiências no trabalho e nas comunidades com os valores protestantes, que atuaram de modo coercitivo sobre os sujeitos, influenciando sua formação: "O

trabalhador deve transformar-se ‘no seu próprio feitor’”. Especificamente sobre o Metodismo, mostra como as celebrações religiosas, principalmente, primavam por manifestações sensoriais a serviço da defesa de um modo de vida disciplinado e reprimido, e como uma visão do trabalho era inculcada: “As conseqüências da indisciplina no trabalho poderiam ser não só a demissão, mas também as chamas do inferno. [...] O trabalho correspondia `a cruz do trabalhador industrial “convertido” (THOMPSON, 1987, p.249).

Quando resgato esta parcela da história dos trabalhadores ingleses conforme uma certa visão, não pretendo certamente que se ignore a historicidade que a contextualiza. Valho-me do exemplo de THOMPSON como intérprete dos trabalhadores no meu intento é o de, à luz das respostas dos trabalhadores jaraguenses, buscar compreender as diversas forma como os valores de uma ética do trabalho, penetrando em lares, escolas, templos e fábricas, colaborou no plano ideológico para a caracterização da cultura do trabalho que agora se experencia.

4.1.3 A influência da experiência de trabalho na formação dos trabalhadores

Os 1264 envolvidos nesta investigação responderam a um questionário que continha entre as questões formuladas uma escala de medida de atitudes que questionava os trabalhadores sobre as habilidades necessárias para a realização de seu trabalho. De acordo com tal perspectiva, configura-se que as atitudes relacionadas estão vinculadas à experiência de trabalho dos sujeitos, uma vez que o perfil definido para cada indivíduo e para a totalidade dos operários é construído

com base nas relações que estabelece com o conteúdo de seu trabalho, entendido como objeto concreto e abstrato, sistematizadas em função de valores e situadas dentro da rede maior de motivos sociais.

Tabela 17
Atitudes formadas pela experiência de trabalho –
2001 (N =1264)

Medidas das Atitudes	5	4	3	2	1	NI
Observação	73,2	18,4	5,1	0,8	0,6	1,9
Repetição	38,0	24,8	16,6	6,7	5,9	8,1
Pequena força muscular	34,7	24,4	22,5	7,9	5,2	5,3
Inteligência	66,7	21,8	6,6	2,1	0,7	2,1
Abertura	25,6	26,4	22,3	5,9	3,5	16,2
Adaptação às mudanças	61,4	23,3	9,7	1,7	1,3	2,6
Teoria	21,6	15,1	10,4	3,3	2,6	47,0
Responsabilidade	89,2	7,0	1,5	0,0	0,4	2,0
Lidar com regras e normas	61,0	24,7	9,2	1,5	0,4	3,2
Motivação	58,4	23,5	10,4	2,5	0,8	4,4
Discernimento	25,5	27,2	23,6	5,0	3,1	15,7
Julgamento crítico	28,3	25,3	20,6	6,3	6,8	12,7
Levar em conta aspectos sociais, econômicos e políticos de sua ação	20,6	25,7	23,6	9,6	8,9	11,6
Honestidade	84,8	8,8	3,2	1,1	0,9	1,3
Empenho	85,6	10,0	2,1	0,3	0,5	1,5
Habilidades manuais	69,5	18,7	5,9	1,4	1,1	3,3
Persistência	65,7	20,8	7,5	1,4	0,7	3,8
Confiabilidade	73,9	15,9	5,5	1,1	1,0	2,6

Nota: Quanto aos níveis da Escala de Likert indicadores da medida das atitudes, o nível 5 representa Acordo total (AT), o nível 4 representa Acordo (A), o nível 3 representa Indeciso (I), o nível 2 representa Desacordo (D) e o nível 1 representa Desacordo Total (DT). Assim, os percentuais indicados pelos níveis 5 e 4 definem a área de Acordo, enquanto a área de Desacordo compreende os níveis 2 e 1. A abreviação NI significa que os respondentes não informaram.

A tabela 17, composta a partir das atitudes relacionadas à experiência de trabalho, contém 18 itens. Fornece a ótica dos trabalhadores sobre o que construiu no seu processo formativo e é colocado em ação na experiência de trabalho contemporânea.

Tomando como critério de classificação os percentuais de acordo dos trabalhadores com os itens relacionados na escala se pode elencar quais as habilidades necessárias ao seu trabalho e que, portanto, devem estar presentes na sua formação. Vou relacioná-las em ordem decrescente, de acordo com a frequência obtida: responsabilidade, empenho, honestidade, observação, confiabilidade, inteligência, habilidades manuais, persistência, possibilidade de lidar com regras e normas em situações diferenciadas, adaptação às mudanças, motivação, repetição, pequena força muscular, julgamento crítico, discernimento, abertura, levar em conta aspectos sociais, econômicos e políticos de sua ação e teoria.

A maior ocorrência de acordo com alguns itens me permite relacionar algumas conclusões sobre a ótica dos trabalhadores quanto aos elementos de sua formação efetivamente necessários em seu trabalho. Recordo que as atitudes, que fundamentam o procedimento investigativo, admitem componentes afetivas, cognitivas e comportamentais individuais e coletivas como influentes em sua medida, que neste caso foi obtida através das escalas construídas de acordo com as respostas dos próprios trabalhadores sobre os itens influentes em sua formação institucionalizada.

Após uma análise do quadro de respostas que foi configurado, elaborei uma categorização das habilidades que os trabalhadores valoraram, separando-as em dois conjuntos. A categorização por mim proposta apoiada nas respostas dos trabalhadores fica assim caracterizada:

- a) habilidades de natureza ético-moral componentes da formação: responsabilidade, empenho, honestidade, confiabilidade, persistência, possibilidade de lidar com regras e normas em situações diferenciadas, adaptação, motivação, julgamento crítico, discernimento, abertura e levar em conta aspectos sociais, econômicos e políticos de sua ação.
- b) habilidades de natureza empírico-científica componentes da formação: observação, inteligência, habilidades manuais, repetição, pequena força muscular e conhecimento teórico.

Tenho presente que qualquer estratégia de classificação e divisão comporta limites. Basta pensar a vida humana e as experiências que ela comporta e, sobretudo, o trabalho como componente ontológico do ser para que o julgamento de uma habilidade do trabalhador como de natureza empírico-científica ou ético-moral configure uma complexidade de abordagens epistemológicas e metodológicas. Justificar a presença das atitudes do trabalhador em cada um dos conjuntos é possível. Por exemplo, não ignoro que o “conhecimento teórico” não tem apenas uma natureza empírico-científica, uma vez que o ato de conhecer tem implicações políticas que determinam uma condição de poder dos sujeitos sobre outros ou sobre a realidade e que acaba agregando juízos de valor e de realidade, adentrando então pelas questões ético-morais.

Contudo, defendo a adoção desta divisão pensando nas possibilidades de influência subjetivas e objetivas, ou como lembrou THOMPSON (1987, p.233-4) partindo de argumentos de Weber e Fromm, de coerções externas e internas às

quais o trabalhador é submetido no processo em que se transforma-se “no seu próprio feitor” e nos modos de vida que cada uma das instituições estudadas nos processos formativos do trabalhador preconizam, intervindo no “fazer-se” do operário.

A primeira conclusão se refere à predominância das habilidades expressas no acordo com itens relacionados aos conteúdos ético-morais do trabalho. Responsabilidade, empenho, honestidade, confiabilidade, persistência, possibilidade de lidar com regras e normas em situações diferenciadas e adaptação às mudanças compõem o conjunto de elementos formativos do sujeito indicado através da ótica dos trabalhadores como essencial.

Vinculo uma segunda conclusão a respeito do que os trabalhadores consideram fundamental em sua formação o conjunto formado pelos itens observação, inteligência e habilidades manuais. Posiciono esses atributos no conjunto caracterizado por conteúdos empírico-científicos. Através deles, os trabalhadores expressam a necessidade de uma base formativa relacionada de modo dialético e simultâneo aos conhecimentos do senso comum, de base empírica e de base científica, tipologia epistemológica que suporta as habilidades relacionadas pelos respondentes à experiência dos trabalhos concreto e abstrato.

A partir da análise da composição total desta escala de medida das atitudes influentes na formação do trabalhador através da experiência, percebe-se ainda que os outros itens ainda não situados no grupo de formação de habilidades ético-

morais e empírico-científicas podem ser ali acrescentados. De natureza ético-moral são as atitudes que se expressam na motivação, no julgamento crítico, no discernimento, na abertura e no levar em conta aspectos, sociais, econômicos e políticos de sua ação. Empírico-científicas são as atitudes vinculadas à formação dos trabalhadores expressas pela repetição, pequena força muscular e conhecimento teórico.

Buscar identificar a visão dos trabalhadores sobre sua formação é o objetivo desta pesquisa. Nesse processo é imprescindível reunir todo o conhecimento possível sobre a história desses sujeitos, entendendo que é nesse processo histórico que se formam e são formados. Muitas das arguições que podem conduzir a ampliar a compreensão da ótica dos próprios trabalhadores se referem ao modo como esses homens e mulheres interagiram com as instituições sociais. De acordo com o exposto, creio que o estabelecimento de relações possíveis valendo-me das respostas dos trabalhadores ao questionário de medidas de atitudes conduziu a algumas áreas de compreensão.

4.2 A ótica dos pesquisadores

O conceito de formação do trabalhador que entendo como aquele que mais oferece possibilidades de compreensão da ótica dos próprios sujeitos sobre seus processos formativos é o de THOMPSON (1987). Porém, na produção acadêmico-científica brasileira recente, a formação dos trabalhadores tem sido tratado principalmente com o uso dos construtos qualificação e competência. A adoção de um ou de outro, como argumenta ALANIZ (2002), explicita não somente a forma como a investigação caracteriza a natureza das relações dos trabalhadores com o trabalho, mas também como os mecanismos de poder das relações sociais mais amplas e daquelas próprias do mundo do trabalho podem ser neutralizados ou evidenciados nessas abordagens.

Na defesa do uso dos estudos culturais oriundos da sociologia da cultura para a abordagem dos temas relativos ao trabalho, SALLES (1999) defende que devem ser levadas em conta tanto a conformação das visões de mundo e de valores dos sujeitos, como as ações que o vinculam à organização da vida individual ou grupal numa dada realidade.

Teorizando sobre o trabalho e as culturas do trabalho, CARBONI (1991) ressalta que o exame das culturas do trabalho requer que se considere o clima político-cultural que acompanha as transformações estruturais do trabalho, a pluralidade dos significados do trabalho imersos na subjetividade da experiência cotidiana e que estão ligados a fatores sociais e culturais como o contexto sócio-territorial e a

sobrevivência das elaborações ético-ideológica; e sendo assim, o trabalho é visto como imerso tanto nos processos econômicos (em que se consideram o desenvolvimento e a evolução tecnológica) como naqueles educativos, religiosos, de parentesco, comunitários - portanto, num quadro de dimensões políticas, morais e intelectuais.

A base antropológica elaborada por MALINOWSKI (1975), preconiza que a descrição de uma cultura implica analisar as instituições que a organizam de acordo com um conjunto de acordos e valores destinados a satisfazer ao conjunto de necessidades individuais e coletivas.

BERGER & LUCKMANN (1974) defendem a compreensão do desenvolvimento humano e dos fenômenos a ele relacionados levando em conta a base biológica de constituição do organismo humano (corpo) e as interferências e determinações sociais. A humanização é determinada por formações sócio-culturais, mas a construção do homem é feita por ele mesmo, num ambiente ao mesmo tempo natural e humano. Neste ponto evoca a teoria marxista: a autoprodução do homem é sempre e necessariamente um empreendimento social, pois os homens em conjunto produzem um ambiente humano, com a totalidade de suas formações sócio-culturais e psicológicas. Assim, o ser humano tem de estar continuamente se exteriorizando na atividade. E para Berger, há uma ordem social em que a atividade humana se insere, de modo que a emersão, manutenção e transmissão culturais se dão através da institucionalização.

De acordo com KÖNIG (1994), há discordâncias sobre a análise do papel do trabalho na vida social contemporânea que partem do pensamento marxista. Mas o trabalho tem sido historicamente defendido como centro da teoria social. Na concepção marxiana, o trabalho não é apenas a base do capital, mas também a substância da história do homem.

Em FRIGOTTO (2002) e GRAMSCI (1992) são localizados argumentos sobre a natureza social do sujeito, numa dimensão tripla que o define em sua humanidade como indivíduo, ser da natureza e ser social.

O indivíduo entra em relação com os demais homens não por justaposição, senão organicamente, enquanto forma parte de organismos, desde os mais simples até os mais complexos. Assim tampouco entra o homem em relação com a natureza de um modo simples, pelo fato de ser natureza ele mesmo, senão ativamente, por meio do trabalho e da técnica. Além disso: estas relações não são mecânicas. São ativas e conscientes, ou seja, correspondem a um grau maior ou menor de inteligência ou compreensão que tem delas o indivíduo humano. Por isto, se pode dizer que cada qual muda a si mesmo, se modifica, na medida em que muda e modifica todo o complexo de relações das quais ele é o centro de ajuntamento (GRAMSCI, 1992, p. 438).

Diante da argumentação rigorosa de tantos autores sobre o homem e o trabalho, que elementos da ótica dos indivíduos sobre o seu processo de formação como trabalhadores encontram conciliação? A formação humana preconizada no discurso acadêmico-científico compartilha que aspectos da formação produzidos através das análises, interpretações e conclusões geradas sobre a ótica dos trabalhadores propostos nesta tese?

5 TECENDO A FORMAÇÃO DOS SUJEITOS E A CULTURA DO TRABALHO...

As respostas fornecidas pelos 1264 homens e mulheres que trabalham na indústria têxtil Malwee Malhas Ltda., situada no município catarinense de Jaraguá do Sul, permitiram a elaboração de algumas conclusões sobre sua percepção das influências da família, da escola, da religião e do trabalho na sua formação como trabalhadores. Este primeiro fator, ou seja, trazer para o foco da crítica científico-acadêmica a ótica de indivíduos, significa, acima de tudo, valorizar a capacidade de crítica de indivíduos que, em sua maioria, contam muito mais com sua vivência e experiência cotidiana como força de argumentação do que com a teorização construída através da pesquisa.

Operários fabris de todos os tipos, para quem os conteúdos de trabalho podem estar repletos de uma positividade ou negatividade socialmente construída, estão imersos nas mesmas culturas do trabalho que os demais sujeitos, não importando se estes últimos são empresários, cientistas, artistas ou quaisquer outros seres incluídos ou excluídos pela configuração hodierna da sociedade capitalista. Justamente por isto, nossas percepções da realidade não podem ser perfeitas, completas – muito menos únicas e totalizantes! – pois a visão que temos da realidade e a visão que a realidade nos “empresta” conjugam sempre, dialética e ao mesmo tempo, nossas individualidades e universalidades de seres sociais, políticos, históricos, culturais...

As habilidades apontadas pelos trabalhadores na composição de sua formação *para* o trabalho, *com* o trabalho e *no* trabalho representam os fios que utilizam para tecer suas vidas como seres de atividade biológico-social, histórico-cultural, de qualquer modo, humana!

As infinitas possibilidades de ação institucional podem agir como as milhares de agulhas de um tear. As agulhas da família, da escola, da religião e da experiência de trabalho na fábrica mesclam e amalgamam de tal modo os fios que, ao se tentar examinar o tecido resultante, torna-se difícil localizar a origem dos matizes e desenhos originados. Mas há outros fatores que compõem a complexidade do processo formador e outras tantas agulhas, incessantemente, agem sobre a rede em fiação.

Porém há algo mais... que é fundamental! O ser humano que é tecido nunca está pronto! Por mais que as agulhas e fios teçam-no, ele é sempre alguém capaz de tecer a si mesmo. É sempre, e infinitamente, formado e formador de si mesmo.

Esta pesquisa pode servir como subsídio para aqueles que pesquisam a formação de trabalhadores, bem como para os responsáveis por instituições de educação formal que os atendem. Pretende ser uma contribuição para a revisão e elaboração de propostas formativas, ao oferecer um pouco da ótica dos próprios trabalhadores sobre sua formação. Talvez uma proposta que incorporasse a visão do trabalhador, como nesta investigação ficou evidenciado, levaria muito mais em conta os aspectos ético-morais do que aqueles empírico-científicos. Fica o desafio!

REFERÊNCIAS

ABREU, C.B.M. Trabalho, qualificação e mudanças tecnológicas. *Perspectiva*. Florianópolis: EdUFSC, 10, ago/dez, 1992, p.77-94.

ACCORNERO, A. *Era il secolo del lavoro: come era e come cambia il grande protagonista del '900*. Bologna: Il Mulino, 1997.

_____. *Il lavoro come ideologia*. Bologna: Il Mulino, 1980.

_____. *Il mondo della produzione*. Bologna: Il Mulino, 1994.

ALANIZ, E.P. *Competência ou qualificação: noções que se opõem ou se complementam?* IN: ANPed, 25, 2002. Anais. Caxambu, MG.

ALENCASTRO, L.F. & RENAUX, M.L. Caras e modos dos migrantes e imigrantes. In: ALENCASTRO (org). *História da vida privada no Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras, 1997. v.2 ,cap.6, p.291-335.

ALMEIDA, J. *Marketing Político: hegemonia e contra-hegemonia*. São Paulo: Perseu Abramo; Xamã, 2002.

AMARAL, A.; BUSTORFF, A. As Disciplinas do 3º. ciclo do ensino básico e as escolhas escolares e vocacionais dos alunos: estudo de caso. In: In: COLÓQUIO NACIONAL, ASSOCIATION FRANCOPHONE INTERNATIONALE DE RECHERCHE EM SCIENCES DE L'EDUCATION, VI, 1995, Lisboa. *Formação, saberes profissionais e situações de trabalho*. Actas do VI Colóquio Nacional da Secção Portuguesa da AIP ELF/AFIRSE. Lisboa, [S.I.]. 1995. v.II.p.145-155.

ANTUNIASSI, M.H.R. *Trabalhador infantil e escolarização no meio rural*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1983.

APPLE, M.W. O que os pós-modernistas esquecem: capital cultural e conhecimento oficial. In: GENTILI, P.; SILVA, T.T. *Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p.179-204.

ARROYO, M. Trabalho – Educação e teoria pedagógica. p.138-165. In: FRIGOTTO, G.[Org.] *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

BATISTA. Formação. In: FAZENDA, Ivani (org.) *Dicionário em Construção: interdisciplinaridade*. São Paulo: Cortez, 2001.

BECK, A. *Diagnóstico do setor têxtil de Santa Catarina*. Tese de mestrado. Florianópolis, 1972. UFSC.

BERGER, P.L.; LUCKMANN, T. *A construção social da realidade*. 2. ed.

Petrópolis, RJ: Vozes, 1974.

BOURDIEU, P. O poder simbólico. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

BRASIL. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*, Lei n. 9394, de 20 de dezembro de 1996. 4.ed. Florianópolis: SINEPE/SC.[s.d.].

CARBONI, C. *Lavoro e culture del lavoro*. Roma-Bari: Laterza, 1991.

CARMO, P.S. *A ideologia do trabalho*. São Paulo: Moderna, 1992.

CARNEIRO, J.F. Conferência na sessão de instalação. In: *I Colóquio de Estudos Teuto-brasileiros*. Anais. Porto Alegre, UFRGS. 1963.

CARVALHO, R.Q. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETTI, C.J. et al. (Org.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p.93-127.

CASTRO, R.P. *Contribuição ao debate da qualificação*. São Carlos, UFSCar, 1997. (mimeog.).

CAVALLET, V.J. *Educação formal e treinamento: confundir para doutrinar e dominar*. Curitiba, UFPR, 1999 (mimeog.).

CENTRO DE ENSINO SUPERIOR DE JARAGUÁ DO SUL. Pesquisa de Risco Social no Município de Jaraguá do Sul. [S.I.]:s.n.1997.

CHIZZOTTI, A. *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. São Paulo: Cortez, 1991.

CNI: Indústria e produtividade. v.26, n.278, jul./ago. 1993.

COLABORADOR WEG. *Colaborador WEG*. Jaraguá do Sul, jan.2003.p.4-5.

COLÉGIO EVANGÉLICO JARAGUÁ. Programa de comemoração dos 90 anos. Jaraguá do Sul, 1997, não paginado.

COMUNIDADE EVANGÉLICA LUTERANA DE JARAGUÁ DO SUL – 75 anos. Jaraguá do Sul, [S.I.]

COLÓQUIO NACIONAL, ASSOCIATION FRANCOPHONE INTERNATIONALE DE RECHERCHE EM SCIENCES DE L'EDUCATION, VI, 1995, Lisboa. Formação, saberes profissionais e situações de trabalho. Actas do VI Colóquio Nacional da Secção Portuguesa da AIPELF/AFIRSE. Lisboa, [S.I.].1995. v.II.

COSTA, D.H.; CALVÃO, L. Trabalho infantil. In: FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. (Org.). *A experiência do trabalho e a educação básica*. Rio de Janeiro: DP&A,

2002.p.131-140.

COSTA, M.A.F; COSTA, M.F.B. *Metodologia da pesquisa: conceitos e técnicas*. Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

COSTA, S.;BERMAN,D.;HABIB,R.L. *150 Anos de Indústria Têxtil Brasileira*.Rio de Janeiro: SENAI-CETIQT;Texto e Arte, 2000.

Dizionario di Psicologia. A cura di W. Arnold, H.J. Eysenck & R. Meili. Torino: Edizione Paoline, 1986.

DONATO. Formação. In: FAZENDA, Ivani (org.) *Dicionário em Construção: interdisciplinaridade*.São Paulo: Cortez, 2001.

DREHER, M. (org.). *Reflexões em torno de Lutero*. São Leopoldo, Sinodal, 1984.

ENGELS, F. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In: MARX, K.; ENGELS, F. *Obras escolhidas*. São Paulo: Editora Alfa-Omega Ltda. [s.d]. v.2

ENQUITA, M.F. Reprodução, contradição, estrutura social e atividade humana na educação. In: Teoria e Educação,1, 1990, p.108-133.

EXPRESSÃO. Florianópolis, 21, 1992. p.36-44

_____. Florianópolis.n.85, 1988.

_____.Especial Ecologia. Florianópolis.[S.I.]

FARR, R.; MOSCOVICI, M. S. *Rappresentazioni sociali*. Bologna: Il Mulino, 1989.

FAUSTO NETO, A.M.Q. *Família operária e reprodução da força de trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1982.

FAZENDA, Ivani (org.) *Dicionário em Construção: interdisciplinaridade*.São Paulo: Cortez, 2001.

FERREIRA, J.B. Ensino Básico e mercado de trabalho.Que competências/Que saberes? In: COLÓQUIO NACIONAL, ASSOCIATION FRANCOPHONE INTERNATIONALE DE RECHERCHE EM SCIENCES DE L'EDUCATION, VI, 1995, Lisboa. *Formação, saberes profissionais e situações de trabalho*. Actas do VI Colóquio Nacional da Secção Portuguesa da AIP ELF/AFIRSE. Lisboa, [S.I.].1995. v.II.p.189-198.

FERREIRA, M.O.V. Nuevas tecnologías, cualificación profesional y credenciales educativas. *Contexto e Educação*, Ijuí: Ed. Unijuí, 34, abr./jun. 1994. p.91-114.

FERRETTI, C.J. et al. (Org.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

FERRETTI, C.J.; MADEIRA, F.R. Educação/trabalho: reinventando o passado? *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, n.80, p.75-86, fev. 1992.

FICKER, C. *História de Joinville - Crônica da Colônia Dona Francisca*. Joinville, 1965.

FIDALGO, F.S. *Gestão do trabalho e formação do trabalhador*. Belo Horizonte, MG: Movimento de Cultura Marxista, 1996.

FISCHER, J. Quem é Lutero no Brasil? In: DREHER, M.(org.).*Reflexões em torno de Lutero*. São Leopoldo: Ed. Sinodal, 1984, v. II p.53-77.

FISCHER, M. O problema da conservação da cultura alemã. In: *I Colóquio de Estudos Teuto-Brasileiros*. Porto Alegre: UFRGS, 1963, p. 339-356.

FLEURY, M.T.L. A cultura da qualidade ou a qualidade da mudança. In: FERRETTI, C.J. et al. (Org.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p. 21-35.

FONSECA, A.M. O trabalho e a educação. Uma educação para o trabalho. In: COLÓQUIO NACIONAL, ASSOCIATION FRANCOPHONE INTERNATIONALE DE RECHERCHE EM SCIENCES DE L'EDUCATION, VI, 1995, Lisboa. *Formação, saberes profissionais e situações de trabalho*. Actas do VI Colóquio Nacional da Secção Portuguesa da AIPELF/AFIRSE. Lisboa, [S.I.].1995. v.II.p.199-214.

FORACCHI, M.; PEREIRA, L.P.(Org.). Educação e sociedade: leituras de sociologia da educação. 10. ed. São Paulo: Ed. Nacional, 1979.

FOUQUET, C. O imigrante alemão e seus descendentes no Brasil -1808 – 1824 -1974 São Paulo, Instituto Hans Staden, 1974.

FRANCO, Luiz Antonio de Carvalho. A escola do Trabalho e o Trabalho da Escola. São Paulo: Cortez, 1991.

FREUND, J. *Sociologia de Max Weber*. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

FRIEDMANN, G.; ISAMBERT. Sociologia do trabalho e ciências sociais. In: FRIEDMANN, G; NAVILLE, P. *Tratado de Sociologia do Trabalho*. São Paulo: Cultrix, Edusp, 1973. v.I, p.79-113.

FRIEDMANN, G; NAVILLE, P. *Tratado de Sociologia do Trabalho*. São Paulo: Cultrix, Edusp, 1973. 2v.

FRIGOTTO, G. Capital Humano e sociedade do conhecimento: concepção neoconservadora da qualidade na educação. *Contexto & Educação*. Ijuí, n.34, p.7-28, abr./jun. 1994.

_____. [Org.] *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

_____. Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: FRIGOTTO, G. [Org.] *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

_____. Trabalho, conhecimento, consciência e a educação do trabalhador: impasses teóricos e práticos. In: GOMEZ, C.M. et al. *Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Cortez, Autores Associados, 1989.

_____. Trabalho, não-trabalho, desemprego: problemas na formação do sujeito. *Perspectiva*. Florianópolis, n.18, p.95-106,ago./dez. 1992.

_____. A formação e a profissionalização do educador: novos desafios. In:

_____. Tecnologia, relações sociais e educação. *Tempo Brasileiro*. Rio de Janeiro, n.105, p.131-148,abr./jun. 1991.

FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. (Org.). *A experiência do trabalho e a educação básica*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

GARZA, E. (Comp.). Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires: Gráficas y Servicios. 1999. (Colección Grupos de Trabajo de CLACSO).

GENTILI, P. O discurso da qualidade e a qualidade do discurso. In: GENTILI,P; SILVA,T.T. *Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

_____.Educar para o desemprego: a desintegração da promessa integradora. In: FRIGOTTO, G.[Org.] *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

_____. *A falsificação do consenso: simulacro e imposição na reforma educacional do neoliberalismo*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

_____.Três teses sobre a relação trabalho e educação em tempos neoliberais. In: LOMBARDI, J.C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L. *Capitalismo, trabalho e educação*. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2002. (Coleção educação contemporânea). p.45-59.

GENTILI, P.; SILVA, T.T. (Org.). *Escola S.A. : quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo*. Brasília: CNTE, 1996. p. 75-105.

GENTILI,P; SILVA,T.T. *Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

GIL, A.C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GOLDENBERG, M. *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais*. 5.ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

GOMEZ, C.M. et al. *Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Cortez, Autores Associados, 1989.

GÖRGEN, J. Ninho de empresas globais.*Expressão*. Florianópolis, 85,1998. p.32-41.

_____. Guardiões do Itapocu. *Expressão*. Florianópolis, 21, 1992. p.36-44.

GRAMSCI, A . *Antologia*. 12. ed. México: Siglo veintiuno ed., 1992.

HINÁRIO DA IGREJA EVANGÉLICA DE CONFISSÃO LUTERNA NO BRASIL. São Leopoldo, s.d.

HINOS DA IGREJA EVANGÉLICA . Trad. Pastor H. Müller, 3a. ed. Ed. Igreja Lutherana no Brasil, [S.I.]

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, C.J. et al. (Org.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p.128-142.

HOBSBAWM, E.J. *Mundos do trabalho*. 2.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987/

HORTAL, J. Temas atuais da teologia luterana numa dimensão ecumênica. In: DREHER, M. (org.). *Reflexões em torno de Lutero*. São Leopoldo: Ed. Sinodal, 1984, v. II p. 43-52.

HUGON, Paul. *História das Doutrinas Econômicas*. São Paulo: Atlas, 1980.

IANNI, O. O cidadão do mundo. In: LOMBARDI, J.C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L. *Capitalismo, trabalho e educação*. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2002. (Coleção educação contemporânea).

IEL, CNA, SEBRAE. *Análise da eficácia econômica e da competitividade da cadeia têxtil brasileira*. Brasília: IEL, 2000.

INVERNIZZI, N. Qualificação e novas formas de controle da força de trabalho no

processo de reestruturação da indústria brasileira: tendências dos últimos vinte anos. In: ANPED, 23, 2000. Anais. Caxambu, MG.

JORNAL DO VALE. Jaraguá do Sul, n. 413, de 25 a 31 de julho de 1996.

KÖNIG, H. A crise da sociedade do trabalho e o futuro do trabalho: crítica de um debate atual. In: MARKERT, W. (org.) *Teorias de Educação do Iluminismo, Conceitos de Trabalho e do Sujeito*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1994.

KLUG, J. *Imigração e Luteranismo em Santa Catarina: a comunidade alemã de Desterro*. Florianópolis: Papa-Livro, 1994.

KUENZER, A.Z. *Educação e trabalho no Brasil: o estado da questão*. Brasília: INEP, 1987.

JASPARS, J.;FRASE, C. Atteggiamenti e rappresentazioni sociali. In: FARR, R.;MOSCOVICI,M.S. *Rappresentazioni Sociali*. Bologna: Il Mulino, 1989.

KUENZER, A.Z. Exclusão includente e inclusão excludente: a nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho. In: LOMBARDI, J.C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L. *Capitalismo, trabalho e educação*. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2002. (Coleção educação contemporânea).p.77-95.

_____.Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho-educação e o papel social da escola.In: [Org.] *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998. p.55-75.

LAGENEST, J.P. B. de. *Elementos de Sociologia da Religião*. Petrópolis, Vozes, 1976.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. *Sociologia geral*.7.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LAGO, P.F. *A indústria têxtil catarinense*. Florianópolis: CODESUL, 1970.

LARAIA, R.B. *Cultura: um conceito antropológico*. 15.ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.

LEITE, M.P. Modernização tecnológica e relações de trabalho. In: FERRETTI, C.J. et al. (Org.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.p.36-53.

_____. *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Scritta, 1994.

LEIVA FILHO,J. Mulher – ela quer dividir a tarefa doméstica. *Folha de São*

Paulo. São Paulo, 30mai.1999.Ano 2000 trabalho – especial. p.9

LENHARDT,G. Educação formal, cidadania e força de trabalho. *Contemporaneidade e Educação*. n.0, p.37-53. set. 1996.

LOBO NETO, F.J.S. A organização do trabalho em profissões: traços em nossa história. p.87-101. In: FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. (Org.). *A experiência do trabalho e a educação básica*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

LOMBARDI, J.C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L. *Capitalismo, trabalho e educação*. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2002. (Coleção educação contemporânea).

LUIZ, A. Salsicha com sashimi. In: *CNI: Indústria e Produtividade*. v.26, n.278, p.30-34, jul./ago. 1993.

MACHADO, L.R.S. A educação e os desafios das novas tecnologias. In: FERRETTI, C.J. et al. (Org.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p.169-188.

_____. Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. In: MACHADO, L.R.S. et al. *Trabalho e educação* (Coletânea CBE). 2.ed. Campinas, SP: Papirus, 1994.

_____. Formação geral e especializada: fim da dualidade com as transformações produtivas do capitalismo? *Revista Brasileira de Educação*. n.0. p. 83-93. set./out./nov./dez. 1995.

_____. Qualificação do trabalho e relações sociais. In: FIDALGO, F.S. *Gestão do trabalho e formação do trabalhador*. Belo Horizonte, MG: Movimento de Cultura Marxista, 1996.

_____ et al. *Trabalho e educação* (Coletânea CBE). 2.ed. Campinas, SP: Papirus, 1994.

MAIA, G.Z.A.;MACHADO, L.M. O trabalhador frente ao terceiro milênio. In: ANPEd, 23, 2000. Anais. Caxambu, MG.

MAGNOLI,D.;BARBOSA,E. *Formação do Estado Nacional: as capitais e os símbolos do poder político*. São Paulo: Scipione, 1996.

MALINOWSKI, B. Uma teoria científica da cultura. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1975.

MARCONI, M.A.;LAKATOS, E.V. *Técnicas de pesquisa*. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARKERT, W. Novas competências no mundo do trabalho e suas contribuições

para a formação do trabalhador. In: ANPEd, 23, 2000. Anais. Caxambu, MG.

_____. (org.) *Teorias de Educação do Iluminismo, Conceitos de Trabalho e do Sujeito*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1994.

MARTINS, J. S. *A imigração e a crise do Brasil agrário*. São Paulo: Pioneira, 1973.

MARX, K.; ENGELS, F. *Obras escolhidas*. São Paulo: Editora Alfa-Omega Ltda. [s.d]. v.2

MICHAELIS: Moderno Dicionário da Língua Portuguesa. São Paulo: Faculdade da USP, 1988.

MILANESI, G. Lavoro, emarginazione giovanile ed ergoterapia. *Orientamenti Pedagogici*. Roma, n.30, p.800-818. 1983.

MOÇO, J. Consciência empresarial catarinense. *Expressão Ecologia*. [s.d]

MOREIRA, S.R.G. *Como selecionar e contratar o profissional certo*. São Paulo: MANAGER Assessoria em Recursos Humanos Ltda. [S.I.]

MÜLLER, T.L. (Org.) *Nacionalização e Imigração Alemã*. São Leopoldo, Unisinos, 1994.

NOGUEIRA, Maria Alice. Educação, saber , produção em Marx e Engels. São Paulo: Cortez, 1993.

NOSELLA, P. *A modernização da produção e da escola no Brasil – o estigma da relação escravocrata*. Cadernos ANPED. Porto Alegre, n.5, p.157-186.1993.

_____. Trabalho e educação. In: GOMEZ, C.M. et al. *Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Cortez, Autores Associados, 1989. p.27-41.

Nuovo Dizionario di Pedagogia. A cura di G.F. d' Arcais. Torino: Edizione Paoline, 1987.

Nuovo Dizionario di Sociologia. A cura di Franco demarchi, aldo Ellena e Bernardo Cattarinussi. Torino: Edizione Paoline, 1987.

OFFE, C. *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1994.

OLIVEIRA, P.A.R. *Religião e Dominação de Classe: gênese, estrutura e função do catolicismo romanizado no Brasil*. Petrópolis: Vozes, 1985.

OLIVEIRA, P.S. *Introdução à sociologia*. 17. ed. São Paulo: Ed. Ática, 1997.

PACHECO, J.A. O significado da escolaridade obrigatória na perspectiva do mundo do trabalho: a necessidade de um perfil educativo. In: COLÓQUIO NACIONAL, ASSOCIATION FRANCOPHONE INTERNATIONALE DE RECHERCHE EM SCIENCES DE L'EDUCATION, VI, 1995, Lisboa. *Formação, saberes profissionais e situações de trabalho*. Actas do VI Colóquio Nacional da Secção Portuguesa da AIP ELF/AFIRSE. Lisboa, [S.I.].1995. v.II.p.223-232.

PALANGANA, I.C.; BIANCHETTI, L. A controvérsia da qualificação no debate sobre trabalho e educação. *Perspectiva*. Florianópolis, n.18, p.133-163,ago./dez. 1992.

PEREIRA, L.; FORACCHI, M.M. *Educação e sociedade*. São Paulo: Nacional, 1979.

PIAZZA, W.F. *Santa Catarina: sua história*. Florianópolis: Ed. UFSC, Ed. Lunardelli, 1983.

PORTELLA, J.L. Relação: educação, trabalho e cidadania. In: ANPEd, 23, 2000. Anais. Caxambu, MG.

PREFEITURA MUNICIPAL DE JARAGUÁ DO SUL. Secretaria Municipal de Educação. Relatório de Atividades. Jaraguá do Sul. 1998.

RATTNER, H. Debate. In: FERRETTI, C.J. et al. (Org.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p.77-83.

REICH, B.; ADCOCK, C. *Valores, atitudes e mudanças de comportamento. A natureza das atitudes*. Rio de Janeiro: Zahar, 1976. p.34-45

RICHTER, Klaus. *A sociedade colonizadora hanseática de 1897 e a colonização do interior de Joinville e Blumenau*. Blumenau: Ed. da FURB, 1992.

RUGGIERO, M.A. Atteggiamento (comportamento/condotta). In: *Nuovo Dizionario di Pedagogia*. A cura di G.F. d' Arcais. Torino: Edizione Paoline, 1987, p.114-117.

RUIZ, D.J. *Fundamentos de la educación*. Buenos Aires: Ediciones Braga S.A., 1994

RUMMERT, S.M. *Educação e identidade dos trabalhadores: as concepções do capital e do trabalho*. São Paulo: Xamã, Niterói: Intertexto, 2000.

SALERNO, M.S. Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível. In: FERRETTI, C.J. et al. (Org.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.p.54-74.

SALLES, V. El trabajo, el no trabajo: um ejercicio teórico-analítico preliminar desde la sociología de la cultura. In: GARZA, E. (Comp.). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: Gráficas y Servicios. 1999. (Colección Grupos de Trabajo de CLACSO).p.157-183.

SANFELICE, J.L. Apresentação. In: LOMBARDI, J.C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L. *Capitalismo, trabalho e educação*. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2002. p.1-10.(Coleção educação contemporânea).

SANTOS, A.V. *Educação e imigração: a escola alemã do Rio Novo*. 1999. 246f. Dissertação. (Mestrado em Educação) Universidade Federal de São Carlos, São Paulo.

SARMENTO, M. et. al. A escola e o trabalho em tempos cruzados: a formação de jovens que abandonaram a escolaridade obrigatória. In: COLÓQUIO NACIONAL, ASSOCIATION FRANCOPHONE INTERNATIONALE DE RECHERCHE EM SCIENCES DE L'EDUCATION, VI, 1995, Lisboa. *Formação, saberes profissionais e situações de trabalho*. Actas do VI Colóquio Nacional da Secção Portuguesa da AIPELF/AFIRSE. Lisboa, [S.I.].1995. v.II.p.243-261.

SAVIANI, D. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: FERRETTI, C.J. et al. (Org.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

_____. Transformações do capitalismo, do mundo do trabalho e da educação. In: LOMBARDI, J.C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L. *Capitalismo, trabalho e educação*. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2002. (Coleção educação contemporânea).

SCANAGATTA, S. Trabalho e Educação. São Carlos, UFSCar, 1997.

SCHADEN, E. Aspectos históricos e sociológicos da escola rural teuto-brasileira. In: *I Colóquio de Estudos Teuto-Brasileiros*. Porto Alegre: UFRGS, 1963, p. 65-77.

SCHÖRNER, A. *O arco-íris encoberto: Jaraguá do Sul, o trabalho e a história: operários, colonos-operários e faccionistas*. Joinville, SC: Oficina Comunicações Ed., 2000.

SCHWARTZMAN, S.; BOMENY, H.M.B.; COSTA, V.M.B. *Tempos de Capanema*. RJ: Paz e Terra; SP: Edusp, 1984.

SENAC.DN. *Ética & Trabalho*. Rio de Janeiro: ed. Senac Nacional, 1997.

SEYFERTH, Giralda. *A colonização Alemã no Vale do Itajaí-Mirim: um estudo de desenvolvimento econômico*. Porto Alegre: Ed. Movimento, 1974.

_____. *Imigração e Cultura no Brasil*. Brasília: Ed. UnB, 1990.

_____. *Nacionalismo e identidade étnica: a ideologia germanista e o grupo étnico teuto-brasileiro numa comunidade do Vale do Itajaí*. Florianópolis: FCC, 1981.

SILVA, E. O Segundo Livro: Jaraguá do Sul: um capítulo na povoação do Vale do Itapocu. [S.I.], 1975.

SILVA FILHO, H.P.F. O empresariado e a educação. In: FERRETTI, C.J. et al. (Org.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p. 87-92.

SILVA, T.T. A “nova” direita e as transformações na pedagogia da política e na política da pedagogia. In: GENTILI, P.; SILVA, T.T. *Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994, p.9-29.

SINGER, P. Poder, política e educação. *Revista Brasileira de Educação*. n.1, p.5-15, jan./fev./mar./abr. 1996.

STEINER, M.E.E. *O bilingüismo em áreas urbanas de colonização alemã: um estudo em Jaraguá do Sul*. UFSC, 1988.233p. Dissertação de Mestrado, Linguística Aplicada.

STRAMOSK, L.A. O papel da educação na preparação para as novas tecnologias. In: *Seminário Gestão em Ciência e Tecnologia*, 2, abr. 2003, Rio do Sul, SC.

TANCON, I. *Atitudes dos jovens brasileiros diante do trabalho e a relação de tais atitudes com a maturação profissional*. 2001. Tese. Universidade Pontifícia Salesiana, Roma.

TERNES, A. 25 anos: História da WEG. Joinville, SC: Meyer, 1986.

THOMPSON, E.P. *A formação da classe operária inglesa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. 3v.

TIRIBA, L. Brincando de casinha: fragmentos de economia, cultura e educação. In: FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. (Org.). *A experiência do trabalho e a educação básica*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p.69-86.

TREIN, E.; CIAVATTA, M. *O percurso teórico e empírico do GT Trabalho e Educação: uma análise para debate*. In: ANPEd, 25, 2002. Caxambu, MG.

TUCKMAN, B.W. *Manual de investigação em Educação: como conceber e realizar o processo de investigação em Educação*. 2. ed. Lisboa: Ed. Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

VOLKMANN, Martin. Lutero e a Educação. In: DREHER, M.(org.). *Reflexões em torno de Lutero*. São Leopoldo: Ed. Sinodal, 1984, v. II p. 93-105.

VOLPE, V. Atteggiamento. In: *Nuovo Dizionario di Sociologia*. A cura di Franco demarchi, aldo Ellena e Bernardo Cattarinussi. Torino: Edizione Paoline, 1987.

WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. 11. ed. São Paulo: Pioneira, 1996.

WILSON, G.D. Atteggiamento. In: *Dizionario di Psicologia*. A cura di W. Arnold, H.J. Eysenck & R. Meili. Torino: Edizione Paoline, 1986.

WODEWOTZKI, M.L.L. Redução de dados multidimensionais por componentes principais e análise de agrupamento: aplicações. In: *Revista de Matemática e Estatística*, v.9, p.159-171, 1991.

ZIMBARDO, P.; EBESSEN, E. *Influência em atitudes e modificações de comportamento*. São Paulo: Ed. Da USP, 1973.

OBRAS CONSULTADAS

ACCORNERO, A. *L'ultimo tabù: lavorare con meno vincoli e più responsabilità*. Roma-Bari: Laterza, 1999.

ALQUATI, R. *Lavoro e attività: per una analisi della schiavitù neomoderna*. Roma: Le esche, 1997.

ALVES, R. *O que é religião*. São Paulo, Brasiliense, 1981.

BARATO, J.N. *Escritos sobre Tecnologia Educacional & Educação profissional*. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2002.

BERGER, P.L. *Perspectivas sociológicas: uma visão humanista*. 19.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

BINZER, I. *Os meus romanos: alegrias e tristezas de uma educadora alemã no Brasil*. 3.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

BUFFA, E.. *A evolução da questão das fontes de investigação na área de História: a leitura histórica na Universidade: a ótica dos pesquisadores*. 11°. COLE. Campinas, jul. 1997.

_____. *Contribuição da História para o enfrentamento dos problemas educacionais contemporâneos*. *Pontos de Vista*. s.d.

BUFFA, E.; NOSELLA, P. *A escola profissional de São Carlos*. São Carlos: EDUFSCar, 1998.

CASTRO, C.M. *Educação brasileira: consertos e remendos*. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

CASTRO, R.P. *Tecnologia, trabalho e educação (indeterminações)*. *Cadernos ANPEd*. n.6. Porto Alegre, 1994.

COLÓQUIO NACIONAL, ASSOCIATION FRANCOPHONE INTERNATIONALE DE RECHERCHE EM SCIENCES DE L'EDUCATION, VI, 1995, Lisboa. *Formação, saberes profissionais e situações de trabalho*. Actas do VI Colóquio Nacional da Secção Portuguesa da AIP ELF/AFIRSE. Lisboa, [S.I.].1995. v.I.

CORRÊA, M.L.; TEIXEIRA, A. L. *Uma nova faceta da gestão empresarial: a conformação da subjetividade do trabalhador*. In: ANPEd, 23, 2000. Anais. Caxambu, MG.

CUVILLIER, A. *Sociologia da cultura*. Porto Alegre: Globo, São Paulo: Ed. USP, 1975.

DEWEY, J. *Experiência e educação*. São Paulo: Ed. Nacional, 1976. (Atualidades pedagógicas).

DIÉGUES JÚNIOR, M. *Regiões culturais do Brasil*. Rio de Janeiro: INEP, 1960.

DONATI, P. *Il lavoro che emerge: prospettive del lavoro come relazione sociale in una economia dopo-moderna*. Torino: Bollati Boringhieri, 2001.

DUARTE, R.A.P. *Marx e a natureza em O Capital*. 2. ed. São Paulo: Loyola, 1995. (Coleção Filosofia).

FERREIRA, A. B. de H. *Pequeno Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 1970.

FERNÁNDEZ-ARMESTO, F. & WILSON, D. *Reforma: o cristianismo e o mundo 1500- 2000*. Rio de Janeiro: Record, 1997.

FITZER, G.. *O que Lutero realmente disse*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971.

FOUQUET, C. *O imigrante alemão e seus descendentes no Brasil: 1808 – 1824 – 1974..* Porto Alegre: Instituto Hans Staden, FCC, 1974.

FRAGO, A.V. *Alfabetização na sociedade e na história: vozes, palavras, textos*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

FRANÇA, J.L..*Manual para normalização de publicações técnico-científicas*. 4. ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2000.

FRIGOTTO, G. *Trabalho e Educação Face à Crise do Capitalismo: Ajuste Neoconservador e Alternativa Democrática*. 1993.Tese. Rio de Janeiro

FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. (Org.). *Teoria e Educação no labirinto do capital*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

GENTILI, P.(Org.). *Pedagogia da exclusão: crítica ao neoliberalismo em educação*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

GIANOTTI, J.A. *Origens da dialética do trabalho: estudo sobre a lógica do jovem Marx*. Porto Alegre; L&PM, 1985.

GRAMSCI, A. *Concepção dialética da História*. 10.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995.

HERKENHOFF, E.. *Joinville ontem e hoje*. Joinville, Arquivo Histórico Municipal, 1981.

IANNI, O. *Raças e Classes Sociais no Brasil*. 2. ed.. Rio de Janeiro: Civilização

Brasileira, 1972.

JAGNOW, E.L.; CANUTO, A. M.; DIEFENTHALER, E.M.R. Crescendo com a nossa história. [S.I.]

KAPLAN, D.; MANNERS, R.A., *Teoria da cultura*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1975.

LAINO, A. *Controle fabril: poder e autoridade do capital*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1983.

MARTINS, W. *Um Brasil diferente: ensaio sobre fenômenos de aculturação no Paraná*. 2.ed. São Paulo: T.A. Queiroz., 1989.

MARX, K.; HOBBSBAWM, E. *Formaciones econômicas precapitalistas*. 18. ed. México: Siglo veintiuno editores, 1998.

MASI, D. *Il futuro del lavoro: fatica e ozio nella società postindustriale*. Milano: Rizzoli, 1999.

MÉDA, D. *Società senza lavoro: per una nuova filosofia dell'occupazione*. Milano: Feltrinelli, 1997.

MÉSZÁROS, I. *Filosofia, ideologia e ciência social: ensaios de negação e afirmação*. São Paulo: Ensaio, 1993.

MOURA, E.B.B., *Mulher e menores no trabalho industrial: os fatores sexo e idade na dinâmica do capital*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1982.

NOGUEIRA, M. A. *Educação, saber, produção em Marx e Engels*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1993.

NOSELLA, P. *A Escola de Gramsci*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.

PAZZINATO, A. L. & SENISE, M.H.V. *História Moderna e Contemporânea*. 6.ed. São Paulo: Ática, 1997.

PEREIRA, V.M.C. *O coração da fábrica: estudo de caso entre operários têxteis*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

PETITAT, André. *Produção da Escola, Produção da Sociedade*. Porto Alegre, Artes Médicas, 1994.

ROIO, J.L.(Org.). *Trabalhadores no Brasil: imigração e industrialização*. São Paulo: Ícone, 1990.

ROSA, M. *Il lavoro nella sociologia*. a cura di Michele La Rosa. Roma: Ka Nuova Italia Scientifica. 1993.

SANTOS, J.H. *Trabalho e riqueza na Fenomenologia do Espírito de Hegel*. São Paulo: Ed. Loyola, 1993. (Coleção Filosofia).

SCHAFF, A. *O marxismo e o indivíduo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1967.

SCHREINER, D.F. *Cotidiano, trabalho e poder: a formação da cultura do trabalho no Extremo Oeste do Paraná*. 2.ed. Toledo: Ed. Toletto, 1997.

SILVA, J.B.F. et al. *Fundamentos da cultura catarinense*. Rio de Janeiro: laudes, 1970.

SILVA, M.R.G.C.G. *Imigração italiana e vocações religiosas no Vale do Itajaí*. Campinas, SP: Ed. Da FURB, Ed. da Unicamp, Centro de Memória da Unicamp, 2001.

VASCONCELOS, J.G. Educação, verdade e descentralização da categoria trabalho. In: ANPED, 23, 2000. Anais. Caxambu, MG.

VILLALOBOS, A. et al. *Classes sociais e trabalho produtivo*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, São Paulo: CEDEC, 1978.

WEBER, M. *Considerazioni Intermedie: Il destino dell'Occidente*. a cura di Alessandro Ferrara. Roma: Armando, 1995.

_____. *Textos Seleccionados*. São Paulo: Abril Cultural, 1989.

ANEXOS

1	Questionário-piloto	254
2	Análise correlacional referente à escala de medida das atitudes formadas pela família	259
3	Análise correlacional referente à escala de medida das atitudes formadas pela escola	261
4	Análise correlacional referente à escala de medida das atitudes formadas pela experiência de trabalho	263
5	Análise correlacional referente à escala de medida das atitudes formadas pela religião	267
6	Análise correlacional referente ao conjunto das variáveis das quatro escalas	269
7	Questionário final	274

16) Apresentamos algumas habilidades que você teria aprendido com sua FAMÍLIA e que serviram para sua formação como trabalhador. Assinale, em cada item, uma cruz sobre o número que melhor representa o seu pensamento. Quanto maior o número, mais você concorda que a habilidade foi formada por sua FAMÍLIA.

Ler	1 2 3 4 5	Ser disciplinado	1 2 3 4 5	Saber obedecer	1 2 3 4 5
Escrever	1 2 3 4 5	Ter organização	1 2 3 4 5	Analisar	1 2 3 4 5
Contar	1 2 3 4 5	Ter responsabilidade	1 2 3 4 5	Falar bem	1 2 3 4 5
Interpretar	1 2 3 4 5	Ter respeito	1 2 3 4 5	Amor ao trabalho	1 2 3 4 5
Comunicar-se	1 2 3 4 5	Ter higiene	1 2 3 4 5	Falar outra língua	1 2 3 4 5
Redigir	1 2 3 4 5	Saber cumprir horário	1 2 3 4 5	Usar ferramentas ou máquinas	1 2 3 4 5
Prestar atenção	1 2 3 4 5	Saber trabalhar em grupo	1 2 3 4 5		

17) Qual a MAIOR ESCOLARIDADE que você tem?

- () Primário incompleto () Primário completo () Ginásio incompleto () Ginásio completo () Primeiro grau incompleto () Primeiro grau completo
 () Segundo grau incompleto () Segundo grau completo () Terceiro grau incompleto () Terceiro grau completo () Pós-graduação incompleta () Pós-graduação completa

18) O último curso escolar completo que você fez terminou em que ano? _____

19) Some todos os anos de escola que você freqüentou até hoje (cursos completos e incompletos). Quantos anos dá? _____

20) Quando freqüentava a escola, você estava: () entre os primeiros da classe () era um aluno médio () estava entre os últimos da classe

21) Na escola, você repetiu alguma série? () Não () Uma vez () Duas vezes () Três vezes () Mais de três vezes

22) Por algum motivo, você teve de abandonar a escola alguma vez? () Não () Sim, mas retornei depois () Sim, e não pude mais retornar

23) As escolas que você freqüentou você considera, em média: () Ótimas () Boas () Ruins

**24) Pensando na resposta dada à pergunta anterior (23), você diria que o que influiu na qualidade da educação que você recebeu na escola foi (você pode assinalar mais de um item): () Os recursos materiais que a escola tinha () A formação dos professores () A falta de condições pessoais para estudar
 () A vontade de estudar () O seu nível de aprendizagem**

25) Você acredita que aquilo que você aprendeu na escola ajudou na sua qualificação para o trabalho? () Muito () razoavelmente () pouco () nada

26) Apresentamos algumas habilidades que você teria aprendido na ESCOLA e que serviram para sua formação como trabalhador. Assinale, em cada item, uma cruz sobre o número que melhor representa o seu pensamento. Quanto maior o número, mais você concorda que a habilidade foi formada pela ESCOLA.

Ler	1 2 3 4 5	Ser disciplinado	1 2 3 4 5	Saber obedecer	1 2 3 4 5
Escrever	1 2 3 4 5	Ter organização	1 2 3 4 5	Analisar	1 2 3 4 5
Contar	1 2 3 4 5	Ter responsabilidade	1 2 3 4 5	Falar bem	1 2 3 4 5
Interpretar	1 2 3 4 5	Ter respeito	1 2 3 4 5	Amor ao trabalho	1 2 3 4 5
Comunicar-se	1 2 3 4 5	Ter higiene	1 2 3 4 5	Falar outra língua	1 2 3 4 5
Redigir	1 2 3 4 5	Saber cumprir horário	1 2 3 4 5	Usar ferramentas ou máquinas	1 2 3 4 5
Prestar atenção	1 2 3 4 5	Saber trabalhar em grupo	1 2 3 4 5		

27) SETOR: _____ 28) FUNÇÃO: _____ 29) TURNO: _____

30) Antes de você começar a trabalhar, você viveu a maior parte do tempo: () Na área rural (sítio, campo) () Na área urbana (cidade, centro)

31) Há quanto tempo você trabalha na Malwee? _____ ano(s) e _____ meses

32) Mais alguém de sua família trabalha na empresa? () não () uma pessoa () duas pessoas () mais de três pessoas

33) Quando você começou a trabalhar na empresa, qual era sua escolaridade?

() Primário incompleto () Primário completo () Ginásio incompleto () Ginásio completo () Primeiro grau incompleto () Primeiro grau completo
() Segundo grau incompleto () Segundo grau completo () Terceiro grau incompleto () Terceiro grau completo () Pós-graduação incompleta () Pós-graduação completa

34) Quando você começou a trabalhar na empresa: () voltou a estudar () continuou estudando, sem parar, pois não havia parado nunca () não precisou mais estudar

35) Você aumentou seu grau de escolaridade enquanto trabalhava na empresa? () Sim () Não

36) Caso tenha assinalado Sim na pergunta número 35, responda agora se o fato de você ter aumentado seu nível de escolaridade teve alguma influência na sua carreira na empresa:

() Sim, aconteceu promoção (mudei de função) e de seção () Sim, acumulei funções () não houve mudanças

37) Para realizar o seu trabalho atual na empresa, você aprendeu:

() No próprio serviço, com outro funcionário, fazendo e experimentando () Em um curso fora da empresa, antes de começar a trabalhar
() Em outra empresa, onde trabalhava antes de ingressar na Malwee () Em um curso feito dentro da empresa, depois de começar a trabalhar

38) Para continuar trabalhando, você precisou fazer algum curso profissionalizante? () Sim, dentro da empresa () Sim, fora da empresa () Não

39) Enquanto você trabalhava na empresa, aconteceu alguma mudança nos equipamentos ou máquinas que você utiliza? () Sim () Não

40) No seu trabalho, você opera algum tipo de máquina? () Sim, uma única máquina, todo o tempo () Sim, mais de uma máquina diferente, todo o tempo

() Às vezes, utilizo máquinas diferentes () Às vezes, utilizo uma mesma máquina () Não

41) Enquanto você trabalha, aconteceram mudanças de chefia ou gerência: () sim, foram eliminados cargos de chefia ou gerência

() sim, foram criados novos cargos de chefia ou gerência () não, nenhum cargo de chefia ou gerência foi eliminado ou criado

42) O trabalho que você realiza no seu setor (aqui você pode assinalar mais de um item):

() é feito apenas por você, não depende de outra pessoa para ficar pronto () depende de máquina (s) () depende de computador
() depende de ordens de um encarregado () depende do trabalho feito por outras pessoas, pois você faz apenas uma parte da produção

43) Apresentamos uma série de habilidades que poderiam ser necessárias para realizar o TRABALHO que você faz na Malwee. Assinale, em cada item, uma cruz sobre o número que melhor representa o seu pensamento. Quanto maior o número, mais você concorda que essa habilidade é necessária no seu trabalho.

Atenção	1 2 3 4 5	Estabilidade emocional	1 2 3 4 5	Percepção de distância	1 2 3 4 5
Paciência	1 2 3 4 5	Resistência à monotonia	1 2 3 4 5	Vontade de aprender	1 2 3 4 5
Precisão	1 2 3 4 5	Investigação	1 2 3 4 5	Iniciativa	1 2 3 4 5
Memória	1 2 3 4 5	Prudência	1 2 3 4 5	Responsabilidade	1 2 3 4 5
Observação	1 2 3 4 5	Cooperação	1 2 3 4 5	Possibilidade de lidar com regras e normas em situações diferenciadas	1 2 3 4 5
Rapidez de movimentos	1 2 3 4 5	Introversão	1 2 3 4 5	Motivação	1 2 3 4 5
Repetição	1 2 3 4 5	Crítica	1 2 3 4 5	Discernimento	1 2 3 4 5
Pequena força muscular	1 2 3 4 5	Inteligência	1 2 3 4 5	Julgamento crítico	1 2 3 4 5
Grande força muscular	1 2 3 4 5	Autoconfiança	1 2 3 4 5	Levar em conta aspectos sociais, econômicos e políticos	1 2 3 4 5

Criatividade	1 2 3 4 5	Prática	1 2 3 4 5	de sua ação	
Curiosidade	1 2 3 4 5	Senso estético	1 2 3 4 5	Honestidade	1 2 3 4 5
Comunicação com outras pessoas	1 2 3 4 5	Autonomia	1 2 3 4 5	Empenho	1 2 3 4 5
Tomar decisões	1 2 3 4 5	Abertura	1 2 3 4 5	Habilidades manuais principalmente	1 2 3 4 5
Dedicação	1 2 3 4 5	Adaptação às mudanças	1 2 3 4 5	Habilidades mentais principalmente	1 2 3 4 5
Imaginação	1 2 3 4 5	Conhecimento teórico (teoria)	1 2 3 4 5	Persistência	1 2 3 4 5
				Confiabilidade	1 2 3 4 5

44) Seu salário líquido é de: () até R\$ 302,00 () entre R\$ 302,00 e 453,00 () entre R\$ 453,00 e 604,00 () entre R\$ 604,00 e 755,00 () entre R\$ 755,00 e 906,00 () entre R\$ 906,00 e 1057,00 () entre 1057,00 e 1208,00 () entre R\$ 1208,00 e 1359,00 () entre 1359,00 e 1510,00 () mais de R\$ 1510,00

45) Há quanto tempo você está na mesma função: _____ ano(s) _____ mês (ses)

46) O trabalho que você faz agora era do mesmo jeito há cinco (5) anos atrás? () sim () não () não sei

47) Você seria capaz de realizar diferentes funções no trabalho ao mesmo tempo? () sim () não () não sei

48) Você se considera: () altamente qualificado (a) () qualificado (a) o suficiente () pouco qualificado (a) () sem qualificação

49) A função que você faz na empresa exige: () alta qualificação () qualificação suficiente () pouca qualificação () nenhuma qualificação

50) Como você considera o seu trabalho na empresa? () muito avançado, pois usa recursos de alta tecnologia () avançado () antigo, pois usa poucos recursos tecnológicos

51) Você já se beneficiou de algum curso de qualificação na empresa? () Sim () Não

52) Como você vê sua estabilidade no seu emprego? () dificilmente seria demitido, porque realizo uma função que exige muita qualificação () posso ser substituído, embora o trabalho que realizo exige qualificação () posso ser substituído com facilidade, porque o trabalho que realizo não exige qualificação

53) Caso você perdesse seu emprego, você encontraria colocação em outras empresas do mesmo setor (têxtil): () com facilidade () dificilmente () muito dificilmente () não sei

54) Você costuma: () participar do banco de horas () não participar do banco de horas

55) Você costuma: () freqüentar bastante o parque Malwee e a recreativa () freqüentar a maioria dos eventos da empresa () não participar dos eventos da empresa

56) Apresentamos uma série de afirmações a respeito de TRABALHO. Assinale, em cada item, uma cruz sobre o número que melhor representa o seu pensamento. **Quanto maior o número, mais você concorda que essa é sua forma de pensar sobre o trabalho.**

No trabalho, o mais importante é gostar do que se faz	1 2 3 4 5
As pessoas trabalham melhor se elas tem um bom salário	1 2 3 4 5
Todo o tipo de trabalho que existe é digno	1 2 3 4 5
O trabalho é a principal atividade na vida humana	1 2 3 4 5
Existem pessoas mais dispostas para trabalhar, e outras mais preguiçosas	1 2 3 4 5
A família é quem mostra a importância do trabalho para seus filhos	1 2 3 4 5
A família não tem nada a ver com o fato de a pessoa ser ou não ser trabalhadora	1 2 3 4 5
A escola ajuda a formar o trabalhador	1 2 3 4 5
A religião pode incentivar as pessoas a trabalharem	1 2 3 4 5

O trabalho é um castigo
O trabalho é uma bênção de Deus
Enriquecer através do trabalho não é bom
Enriquecer através do trabalho é bom

1 2 3 4 5
1 2 3 4 5
1 2 3 4 5
1 2 3 4 5

PILOTO 16

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 44

Correlation Analysis

20 'WITH' Variables: Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7
 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14
 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20
 1 'VAR' Variables: SOMA

Simple Statistics

Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
Q1	87	3.034483	1.513108	264.000000	0	5.000000
Q2	87	3.149425	1.442936	274.000000	0	5.000000
Q3	87	3.494253	1.310721	304.000000	0	5.000000
Q4	87	2.758621	1.446451	240.000000	0	5.000000
Q5	87	3.827586	1.391059	333.000000	0	5.000000
Q6	87	2.781609	1.442102	242.000000	0	5.000000
Q7	87	4.080460	1.304896	355.000000	0	5.000000
Q8	87	4.505747	1.218783	392.000000	0	5.000000
Q9	87	4.471264	1.159782	389.000000	0	5.000000
Q10	87	4.701149	1.079566	409.000000	0	5.000000
Q11	87	4.632184	1.142365	403.000000	0	5.000000
Q12	87	4.609195	1.113932	401.000000	0	5.000000
Q13	87	4.471264	1.169765	389.000000	0	5.000000
Q14	87	3.850575	1.359965	335.000000	0	5.000000
Q15	87	4.586207	1.176828	399.000000	0	5.000000
Q16	87	3.528736	1.371123	307.000000	0	5.000000
Q17	87	3.678161	1.426447	320.000000	0	5.000000
Q18	87	4.114943	1.425884	358.000000	0	5.000000
Q19	87	2.942529	1.857457	256.000000	0	5.000000
Q20	87	3.206897	1.578474	279.000000	0	5.000000
SOMA	87	76.425287	19.355687	6649.000000	0	99.000000

Pearson Correlation Coefficients / Prob > |R| under Ho: Rho=0 / N = 87
 SOMA

Q1	0.62482 0.0001
Q2	0.65968 0.0001
Q3	0.67041 0.0001
Q4	0.69024 0.0001
Q5	0.74643 0.0001
Q6	0.65323 0.0001
SOMA	

Q7 0.77897
0.0001

Q8 0.80506
0.0001

Q9 0.82389
0.0001

Q10 0.84643
0.0001

Q11 0.82911
0.0001

Q12 0.84965
0.0001

Q13 0.84253
0.0001

Q14 0.76930
0.0001

Q15 0.83531
0.0001

Q16 0.78578
0.0001

Q17 0.69275
0.0001

Q18 0.75321
0.0001

Q19 0.45122
0.0001

Q20 0.53714
0.0001

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 46

Correlation Analysis

1 'WITH' Variables: SOMAI

1 'VAR' Variables: SOMAP

Simple Statistics

Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
SOMAI	87	37.206897	9.965216	3237.000000	0	50.000000
SOMAP	87	39.218391	9.766370	3412.000000	0	50.000000

Pearson Correlation Coefficients / Prob > |R| under Ho: Rho=0 / N = 87

SOMAP
SOMAI 0.92452
0.0001

PILOTO 26

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 47

Correlation Analysis

20 'WITH' Variables: Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7
 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14
 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20
 1 'VAR' Variables: SOMA
 Simple Statistics

Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
Q1	87	4.586207	0.934503	399.000000	0	5.000000
Q2	87	4.609195	0.853942	401.000000	0	5.000000
Q3	87	4.448276	0.961571	387.000000	0	5.000000
Q4	87	4.103448	1.110567	357.000000	0	5.000000
Q5	87	4.310345	0.980156	375.000000	0	5.000000
Q6	87	3.839080	1.283831	334.000000	0	5.000000
Q7	87	4.402299	0.945734	383.000000	0	5.000000
Q8	87	4.413793	0.994774	384.000000	0	5.000000
Q9	87	4.287356	1.044454	373.000000	0	5.000000
Q10	87	4.252874	1.058942	370.000000	0	5.000000
Q11	87	4.459770	0.912505	388.000000	0	5.000000
Q12	87	4.298851	1.132141	374.000000	0	5.000000
Q13	87	4.563218	0.872062	397.000000	0	5.000000
Q14	87	4.459770	0.899672	388.000000	0	5.000000
Q15	87	4.252874	1.091387	370.000000	0	5.000000
Q16	87	4.333333	0.935932	377.000000	0	5.000000
Q17	87	4.229885	1.096518	368.000000	0	5.000000
Q18	87	3.758621	1.229157	327.000000	0	5.000000
Q19	87	3.137931	1.578728	273.000000	0	5.000000
Q20	87	2.632184	1.592971	229.000000	0	5.000000
SOMA	87	83.379310	14.715315	7254.000000	0	100.000000

Pearson Correlation Coefficients / Prob > |R| under Ho: Rho=0 / N = 87

SOMA	
Q1	0.60176 0.0001
Q2	0.64024 0.0001
Q3	0.62307 0.0001
Q4	0.54544 0.0001
Q5	0.72134 0.0001
Q6	0.47166 0.0001
SOMA	

Q7 0.76094
0.0001

Q8 0.83195
0.0001

Q9 0.82655
0.0001

Q10 0.80863
0.0001

Q11 0.82424
0.0001

Q12 0.64990
0.0001

Q13 0.69990
0.0001

Q14 0.83951
0.0001

Q15 0.79980
0.0001

Q16 0.78772
0.0001

Q17 0.73391
0.0001

Q18 0.71421
0.0001

Q19 0.58734
0.0001

Q20 0.46983
0.0001

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 49
Correlation Analysis
1 'WITH' Variables: SOMAI
1 'VAR' Variables: SOMAP
Simple Statistics

Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
SOMAI	87	40.701149	7.461708	3541.000000	0	50.000000
SOMAP	87	42.678161	7.581333	3713.000000	0	50.000000

Pearson Correlation Coefficients / Prob > |R| under Ho: Rho=0 / N = 87

SOMAP

SOMAI 0.91380
0.0001

PILOTO43

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 38

Correlation Analysis

45 'WITH' Variables: Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7
 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14
 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21
 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28
 Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35
 Q36 Q37 Q38 Q39 Q40 Q41 Q42
 Q43 Q44 Q45

1 'VAR' Variables: SOMA

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 39

Correlation Analysis

Simple Statistics

Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
Q1	87	3.034483	1.513108	264.000000	0	5.000000
Q2	87	3.149425	1.442936	274.000000	0	5.000000
Q3	87	3.494253	1.310721	304.000000	0	5.000000
Q4	87	2.758621	1.446451	240.000000	0	5.000000
Q5	87	3.827586	1.391059	333.000000	0	5.000000
Q6	87	2.781609	1.442102	242.000000	0	5.000000
Q7	87	4.080460	1.304896	355.000000	0	5.000000
Q8	87	4.471264	1.169765	389.000000	0	5.000000
Q9	87	3.850575	1.359965	335.000000	0	5.000000
Q10	87	4.586207	1.176828	399.000000	0	5.000000
Q11	87	3.528736	1.371123	307.000000	0	5.000000
Q12	87	3.678161	1.426447	320.000000	0	5.000000
Q13	87	4.114943	1.425884	358.000000	0	5.000000
Q14	87	4.586207	0.934503	399.000000	0	5.000000
Q15	87	4.609195	0.853942	401.000000	0	5.000000
Q16	87	4.448276	0.961571	387.000000	0	5.000000
Q17	87	4.103448	1.110567	357.000000	0	5.000000
Q18	87	4.310345	0.980156	375.000000	0	5.000000
Q19	87	3.839080	1.283831	334.000000	0	5.000000
Q20	87	4.402299	0.945734	383.000000	0	5.000000
Q21	87	4.413793	0.994774	384.000000	0	5.000000
Q22	87	4.287356	1.044454	373.000000	0	5.000000
Q23	87	4.252874	1.058942	370.000000	0	5.000000
Q24	87	4.459770	0.912505	388.000000	0	5.000000
Q25	87	4.298851	1.132141	374.000000	0	5.000000
Q26	87	4.563218	0.872062	397.000000	0	5.000000
Q27	87	4.459770	0.899672	388.000000	0	5.000000
Q28	87	4.252874	1.091387	370.000000	0	5.000000
Q29	87	4.333333	0.935932	377.000000	0	5.000000
Q30	87	4.229885	1.096518	368.000000	0	5.000000
Q31	87	3.758621	1.229157	327.000000	0	5.000000
Q32	87	3.137931	1.578728	273.000000	0	5.000000
Q33	87	2.632184	1.592971	229.000000	0	5.000000
Q34	87	4.494253	0.938499	391.000000	0	5.000000
Q35	87	4.632184	1.001336	403.000000	0	5.000000
Q36	87	4.459770	1.043302	388.000000	0	5.000000

Q37	87	4.528736	1.129304	394.000000	0	5.000000
Q38	87	3.655172	1.561362	318.000000	0	5.000000
Q39	87	3.402299	1.609996	296.000000	0	5.000000
Q40	87	3.218391	1.714679	280.000000	0	5.000000
Q41	87	4.471264	1.054769	389.000000	0	5.000000
Q42	87	3.770115	1.369953	328.000000	0	5.000000
Q43	87	2.862069	1.837417	249.000000	0	5.000000
Q44	87	2.965517	1.558534	258.000000	0	5.000000
Q45	87	4.137931	1.286535	360.000000	0	5.000000
SOMA	87	4.149425	1.359965	361.000000	0	5.000000

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 40

Correlation Analysis

Pearson Correlation Coefficients / Prob > |R| under Ho: Rho=0 / N = 87

SOMA	
Q1	0.19524 0.0699
Q2	0.23144 0.0310
Q3	0.31034 0.0034
Q4	0.23726 0.0269
Q5	0.37027 0.0004
Q6	0.13541 0.2111
Q7	0.40595 0.0001
Q8	0.41571 0.0001
Q9	0.23855 0.0261
Q10	0.32970 0.0018
Q11	0.34376 0.0011
Q12	0.15095 0.1628
Q13	0.29086 0.0063
Q14	0.16816

	0.1195
Q15	0.17102 0.1132
Q16	0.32164 0.0024
Q17	0.27451 0.0101
	SOMA
Q18	0.31374 0.0031
Q19	0.10051 0.3543
Q20	0.33243 0.0017
Q21	0.25459 0.0173
Q22	0.29687 0.0052
Q23	0.36909 0.0004
Q24	0.33753 0.0014
Q25	0.19723 0.0671
Q26	0.26157 0.0144
Q27	0.33285 0.0016
Q28	0.35029 0.0009
Q29	0.38064 0.0003
Q30	0.35098 0.0009
Q31	0.27225 0.0107
Q32	0.14735 0.1732

Q33 0.30477
0.0041

Q34 0.46987
0.0001

Q35 0.60439
0.0001

Q36 0.44273
0.0001

Q37 0.53851
0.0001

Q38 0.50644
0.0001

Q39 0.59888
0.0001

Q40 0.48947
0.0001

Q41 0.53398
0.0001

Q42 0.41809
0.0001

Q43 0.15725
0.1458

Q44 0.55655
0.0001

Q45 0.59950
0.0001

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 43

Correlation Analysis

1 'WITH' Variables: SOMAI

1 'VAR' Variables: SOMAP

Variable	N	Simple Statistics			Sum	Minimum	Maximum
		Mean	Std Dev				
SOMAI	87	3.678161	1.521125	320.000000	0	5.000000	
SOMAP	87	4.252874	1.268751	370.000000	0	5.000000	

Pearson Correlation Coefficients / Prob > |R| under Ho: Rho=0 / N = 87
SOMAP

SOMAI 0.28969
0.0065

PILOTO 56

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 50

Correlation Analysis

13 'WITH' Variables: Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7
 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13
 1 'VAR' Variables: SOMA

Simple Statistics

Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
Q1	87	4.586207	0.934503	399.000000	0	5.000000
Q2	87	4.609195	0.853942	401.000000	0	5.000000
Q3	87	4.448276	0.961571	387.000000	0	5.000000
Q4	87	4.103448	1.110567	357.000000	0	5.000000
Q5	87	4.310345	0.980156	375.000000	0	5.000000
Q6	87	3.839080	1.283831	334.000000	0	5.000000
Q7	87	4.402299	0.945734	383.000000	0	5.000000
Q8	87	4.413793	0.994774	384.000000	0	5.000000
Q9	87	4.287356	1.044454	373.000000	0	5.000000
Q10	87	4.252874	1.058942	370.000000	0	5.000000
Q11	87	4.459770	0.912505	388.000000	0	5.000000
Q12	87	4.298851	1.132141	374.000000	0	5.000000
Q13	87	4.563218	0.872062	397.000000	0	5.000000
SOMA	87	4.459770	0.899672	388.000000	0	5.000000

Pearson Correlation Coefficients / Prob > |R| under Ho: Rho=0 / N = 87

	SOMA
Q1	0.46404 0.0001
Q2	0.49390 0.0001
Q3	0.48481 0.0001
Q4	0.46391 0.0001
Q5	0.68023 0.0001
Q6	0.34668 0.0010
Q7	0.62739 0.0001
Q8	0.72041 0.0001

Q9 0.71161
0.0001

Q10 0.68209
0.0001

Q11 0.70266
0.0001

Q12 0.46858
0.0001

Q13 0.64428
0.0001

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 52

Correlation Analysis

1 'WITH' Variables: SOMAI

1 'VAR' Variables: SOMAP

Simple Statistics

Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
SOMAI	87	4.333333	0.935932	377.000000	0	5.000000
SOMAP	87	4.252874	1.091387	370.000000	0	5.000000

Pearson Correlation Coefficients / Prob > |R| under Ho: Rho=0 / N = 87

SOMAP

SOMAI 0.66784
0.0001

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 113

Correlation Analysis

70 'WITH' Variables: Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7
 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14
 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21
 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28
 Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35
 Q36 Q37 Q38 Q39 Q40 Q41 Q42
 Q43 Q44 Q45 Q46 Q47 Q48 Q49
 Q50 Q51 Q52 Q53 Q54 Q55 Q56
 Q57 Q58 Q59 Q60 Q61 Q62 Q63
 Q64 Q65 Q66 Q67 Q68 Q69 Q70

1 'VAR' Variables: SOMA

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 114

Correlation Analysis

Simple Statistics

Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
Q1	87	3.034483	1.513108	264.000000	0	5.000000
Q2	87	3.149425	1.442936	274.000000	0	5.000000
Q3	87	3.494253	1.310721	304.000000	0	5.000000
Q4	87	2.758621	1.446451	240.000000	0	5.000000
Q5	87	3.827586	1.391059	333.000000	0	5.000000
Q6	87	2.781609	1.442102	242.000000	0	5.000000
Q7	87	4.080460	1.304896	355.000000	0	5.000000
Q8	87	4.505747	1.218783	392.000000	0	5.000000
Q9	87	4.471264	1.159782	389.000000	0	5.000000
Q10	87	4.701149	1.079566	409.000000	0	5.000000
Q11	87	4.632184	1.142365	403.000000	0	5.000000
Q12	87	4.609195	1.113932	401.000000	0	5.000000
Q13	87	4.471264	1.169765	389.000000	0	5.000000
Q14	87	3.850575	1.359965	335.000000	0	5.000000
Q15	87	4.586207	1.176828	399.000000	0	5.000000
Q16	87	3.528736	1.371123	307.000000	0	5.000000
Q17	87	3.678161	1.426447	320.000000	0	5.000000
Q18	87	4.114943	1.425884	358.000000	0	5.000000
Q19	87	2.942529	1.857457	256.000000	0	5.000000
Q20	87	3.206897	1.578474	279.000000	0	5.000000
Q21	87	4.586207	0.934503	399.000000	0	5.000000
Q22	87	4.609195	0.853942	401.000000	0	5.000000
Q23	87	4.448276	0.961571	387.000000	0	5.000000
Q24	87	4.103448	1.110567	357.000000	0	5.000000
Q25	87	4.310345	0.980156	375.000000	0	5.000000
Q26	87	3.839080	1.283831	334.000000	0	5.000000
Q27	87	4.402299	0.945734	383.000000	0	5.000000
Q28	87	4.413793	0.994774	384.000000	0	5.000000
Q29	87	4.287356	1.044454	373.000000	0	5.000000
Q30	87	4.252874	1.058942	370.000000	0	5.000000
Q31	87	4.459770	0.912505	388.000000	0	5.000000
Q32	87	4.298851	1.132141	374.000000	0	5.000000
Q33	87	4.563218	0.872062	397.000000	0	5.000000
Q34	87	4.459770	0.899672	388.000000	0	5.000000
Q35	87	4.252874	1.091387	370.000000	0	5.000000
Q36	87	4.333333	0.935932	377.000000	0	5.000000
Q37	87	4.229885	1.096518	368.000000	0	5.000000
Q38	87	3.758621	1.229157	327.000000	0	5.000000
Q39	87	3.137931	1.578728	273.000000	0	5.000000

Q40	87	2.632184	1.592971	229.000000	0	5.000000
Q41	87	4.827586	0.650704	420.000000	0	5.000000
Q42	87	3.908046	1.475633	340.000000	0	5.000000
Q43	87	3.218391	1.595235	280.000000	0	5.000000
Q44	87	4.459770	1.043302	388.000000	0	5.000000
Q45	87	3.218391	1.714679	280.000000	0	5.000000
Q46	87	4.471264	1.054769	389.000000	0	5.000000
Q47	87	3.724138	1.411660	324.000000	0	5.000000
Q48	87	4.839080	0.775700	421.000000	0	5.000000
Q49	87	4.402299	1.125392	383.000000	0	5.000000
Q50	87	4.482759	1.065986	390.000000	0	5.000000
Q51	87	2.862069	1.837417	249.000000	0	5.000000
Q52	87	3.459770	1.396046	301.000000	0	5.000000
Q53	87	2.965517	1.558534	258.000000	0	5.000000
Q54	87	4.632184	1.100898	403.000000	0	5.000000
Q55	87	4.632184	1.100898	403.000000	0	5.000000
Q56	87	4.000000	1.628239	348.000000	0	5.000000
Q57	87	4.103448	1.430844	357.000000	0	5.000000
Q58	87	4.333333	1.394897	377.000000	0	5.000000
Q59	87	4.620690	0.943045	402.000000	0	5.000000
Q60	87	4.287356	1.044454	373.000000	0	5.000000
Q61	87	4.252874	1.268751	370.000000	0	5.000000
Q62	87	3.701149	1.510544	322.000000	0	5.000000
Q63	87	4.436782	1.127883	386.000000	0	5.000000
Q64	87	2.666667	1.491578	232.000000	0	5.000000
Q65	87	3.977011	1.337970	346.000000	0	5.000000
Q66	87	3.011494	1.271277	262.000000	0	5.000000
Q67	87	1.126437	0.759507	98.000000	0	5.000000
Q68	87	4.264368	1.280078	371.000000	0	5.000000
Q69	87	1.275862	0.948556	111.000000	0	5.000000
Q70	87	4.793103	0.794427	417.000000	0	5.000000
SOMA	87	274.758621	43.041615	23904	20.000000	338.000000

Pearson Correlation Coefficients / Prob > |R| under Ho: Rho=0 / N = 87
SOMA

Q1	0.55397	0.0001
Q2	0.59709	0.0001
Q3	0.64150	0.0001
Q4	0.57169	0.0001
Q5	0.61066	0.0001
Q6	0.44612	0.0001
Q7	0.65291	0.0001
Q8	0.68196	0.0001
Q9	0.70088	0.0001
Q10	0.68785	0.0001

Q11	0.69226 0.0001
Q12	0.69939 0.0001
Q13	0.70044 0.0001
Q14	0.59512 0.0001
Q15	0.65846 0.0001
Q16	0.67328 0.0001
Q17	0.52901 0.0001
Q18	0.61698 0.0001
Q19	0.35820 0.0007
Q20	0.45634 0.0001
Q21	0.47073 0.0001
Q22	0.53047 0.0001
Q23	0.57494 0.0001
Q24	0.51867 0.0001
Q25	0.61175 0.0001
Q26	0.39153 0.0002
Q27	0.62486 0.0001
Q28	0.61395 0.0001
Q29	0.60785 0.0001
Q30	0.62002

	0.0001
Q31	0.64175 0.0001
Q32	0.51740 0.0001
Q33	0.53247 0.0001
Q34	0.60556 0.0001
Q35	0.57237 0.0001
Q36	0.63676 0.0001
Q37	0.58806 0.0001
Q38	0.55693 0.0001
Q39	0.39219 0.0002
Q40	0.32125 0.0024
Q41	0.35139 0.0008
Q42	0.46704 0.0001
Q43	0.34270 0.0012
Q44	0.35414 0.0008
Q45	0.43368 0.0001
Q46	0.65105 0.0001
Q47	0.43293 0.0001
Q48	0.24366 0.0230
Q49	0.50926 0.0001

Q50 0.23370
 0.0294
 Q51 0.31951
 0.0026
 Q52 0.39509
 0.0002
 Q53 0.43236
 0.0001
 Q54 0.65478
 0.0001
 Q55 0.67319
 0.0001
 Q56 0.51435
 0.0001
 Q57 0.60025
 0.0001
 Q58 0.59516
 0.0001
 Q59 0.50878
 0.0001
 Q60 0.33290
 0.0016
 Q61 0.41358
 0.0001
 Q62 0.23406
 0.0291
 Q63 0.42376
 0.0001
 Q64 0.21082
 0.0500
 Q65 0.55436
 0.0001
 Q66 0.37045
 0.0004
 Q67 0.20334
 0.0589
 Q68 0.38739
 0.0002
 Q69 0.08424
 0.4379
 Q70 0.52698
 0.0001

The SAS System 04:52 Friday, June 9, 2000 120

Correlation Analysis

1 'WITH' Variables: SOMAI

1 'VAR' Variables: SOMAP

Simple Statistics

Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
SOMAI	87	139.218391	21.668445	12112	15.000000	173.000000
SOMAP	87	135.540230	22.173106	11792	5.000000	168.000000

Pearson Correlation Coefficients / Prob > |R| under Ho: Rho=0 / N = 87

SOMAP

SOMAI 0.92767
 0.0001

ESTE QUESTIONÁRIO SERVE PARA QUE SE POSSA CONHECER MELHOR SUA RELAÇÃO COM O **TRABALHO. Muito obrigado por respondê-lo.**

- 1) ANO de nascimento: _____ 2) CIDADE e ESTADO onde nasceu: _____ 3) SEXO: () F () M
 4) ESTADO CIVIL: () Solteiro(a) () Casado(a) () Outro: _____ 5) RELIGIÃO: () Católica () Protestante luterana () outra: _____
 6) Entre seus antepassados familiares alguém era **IMIGRANTE ALEMÃO**, veio de outro país para cá? (aqui você pode assinalar um ou mais de um item):
 () Pai () Avô paterno () Avó paterna () Bisavô paterno () Bisavó paterna () Tataravô paterno () Tataravó paterna
 () Mãe () Avô materno () Avó materna () Bisavô materno () Bisavó materna () Tataravô materno () Tataravó materna () Ninguém
 7) Você fala o **IDIOMA ALEMÃO** () Sim () Não 8) Há quanto tempo você trabalha na Malwee? _____ ano(s) e _____ meses
 9) SETOR: _____ 10) FUNÇÃO: _____ 11) TURNO: _____

12) Quando você começou a trabalhar na empresa, qual era sua **ESCOLARIDADE**?

- () Primário incompleto () Primário completo () Ginásio incompleto () Ginásio completo () Primeiro grau incompleto () Primeiro grau completo
 () Segundo grau incompleto () Segundo grau completo () Terceiro grau incompleto () Terceiro grau completo () Pós-graduação incompleta () Pós-graduação completa

13) Apresentamos habilidades que você teria aprendido com sua **FAMÍLIA** e que serviram para sua formação como trabalhador. Assinale, em cada item, uma cruz sobre o número que melhor representa o seu pensamento. **Quanto maior o número, mais você concorda que a habilidade foi formada por sua FAMÍLIA.**

Ler	1 2 3 4 5	Ser disciplinado	1 2 3 4 5	Saber obedecer	1 2 3 4 5
Escrever	1 2 3 4 5	Ter organização	1 2 3 4 5	Analisar	1 2 3 4 5
Contar	1 2 3 4 5	Ter responsabilidade	1 2 3 4 5	Falar bem	1 2 3 4 5
Interpretar	1 2 3 4 5	Ter respeito	1 2 3 4 5	Amor ao trabalho	1 2 3 4 5
Comunicar-se	1 2 3 4 5	Ter higiene	1 2 3 4 5	Falar outra língua	1 2 3 4 5
Redigir	1 2 3 4 5	Saber cumprir horário	1 2 3 4 5	Usar ferramentas ou máquinas	1 2 3 4 5
Prestar atenção	1 2 3 4 5	Saber trabalhar em grupo	1 2 3 4 5		

14) Apresentamos habilidades que você teria aprendido na **ESCOLA** e que serviram para sua formação como trabalhador. Assinale, em cada item, uma cruz sobre o número que melhor representa o seu pensamento. **Quanto maior o número, mais você concorda que a habilidade foi formada pela ESCOLA.**

Ler	1 2 3 4 5	Ser disciplinado	1 2 3 4 5	Saber obedecer	1 2 3 4 5
Escrever	1 2 3 4 5	Ter organização	1 2 3 4 5	Analisar	1 2 3 4 5
Contar	1 2 3 4 5	Ter responsabilidade	1 2 3 4 5	Falar bem	1 2 3 4 5
Interpretar	1 2 3 4 5	Ter respeito	1 2 3 4 5	Amor ao trabalho	1 2 3 4 5
Comunicar-se	1 2 3 4 5	Ter higiene	1 2 3 4 5	Falar outra língua	1 2 3 4 5
Redigir	1 2 3 4 5	Saber cumprir horário	1 2 3 4 5	Usar ferramentas ou máquinas	1 2 3 4 5
Prestar atenção	1 2 3 4 5	Saber trabalhar em grupo	1 2 3 4 5		

15) Apresentamos uma série de habilidades que poderiam ser necessárias para realizar o **TRABALHO** que você faz. Assinale, em cada item, uma cruz sobre o número que melhor representa o seu pensamento. **Quanto maior o número, mais você concorda que essa habilidade é necessária no seu TRABALHO.**

Observação	1 2 3 4 5	Responsabilidade	1 2 3 4 5	Honestidade	1 2 3 4 5
Repetição	1 2 3 4 5	Possibilidade de lidar com regras e normas em situações diferenciadas	1 2 3 4 5	Empenho	1 2 3 4 5
Pequena força muscular	1 2 3 4 5	Motivação	1 2 3 4 5	Habilidades manuais principalmente	1 2 3 4 5
Inteligência	1 2 3 4 5	Discernimento	1 2 3 4 5	Persistência	1 2 3 4 5
Abertura	1 2 3 4 5	Julgamento crítico	1 2 3 4 5	Confiabilidade	1 2 3 4 5
Adaptação às mudanças	1 2 3 4 5	Levar em conta aspectos sociais, econômicos e políticos de sua ação	1 2 3 4 5		
Conhecimento teórico (teoria)	1 2 3 4 5				

16) Apresentamos uma série de afirmações a respeito de **TRABALHO**. Assinale, em cada item, uma cruz sobre o número que melhor representa o seu pensamento. **Quanto maior o número, mais você concorda que essa é sua forma de pensar sobre o TRABALHO.**

No trabalho, o mais importante é gostar do que se faz	1 2 3 4 5	A escola ajuda a formar o trabalhador	1 2 3 4 5
As pessoas trabalham melhor se elas tem um bom salário	1 2 3 4 5	A religião pode incentivar as pessoas a trabalharem	1 2 3 4 5
Todo o tipo de trabalho que existe é digno	1 2 3 4 5	O trabalho é um castigo	1 2 3 4 5
O trabalho é a principal atividade na vida humana	1 2 3 4 5	O trabalho é uma bênção de Deus	1 2 3 4 5
Existem pessoas mais dispostas para trabalhar, e outras mais preguiçosas	1 2 3 4 5	Enriquecer através do trabalho não é bom	1 2 3 4 5
A família não tem nada a ver com o fato de a pessoa ser ou não ser trabalhadora	1 2 3 4 5	Enriquecer através do trabalho é bom	1 2 3 4 5

