

TRABALHO E EDUCAÇÃO NOS BARRACÕES ESCOLAS DE SAMBA ENTRE A CONFORMAÇÃO E A RESISTÊNCIA

VALENÇA, Máslova T. – SENAC-DN - <maslova@senac.com>

GT: Trabalho e Educação / n. 09

Agência Financiadora: Sem Financiamento

Ao longo dos anos de 2003 e 2004 nos dedicamos à realização de uma pesquisa que teve por objetivo apreender a forma como os trabalhadores dos barracões das escolas de samba do Rio de Janeiro vinham sendo educados, num contexto de afirmação do padrão de acumulação flexível no Brasil. Contexto no qual identificamos, de um lado, um processo de mercantilização da produção do desfile dessas agremiações e, de outro, a manifestação de intensas transformações no mercado de trabalho.

No presente artigo, pretendemos discutir a crescente incorporação das atividades realizadas nas escolas de samba à lógica do mercado, considerando a ironia do fato de que este movimento ocorra justamente em um momento histórico de esgarçamento das relações de trabalho na sociedade como um todo. Diante desta realidade, a natureza do trabalho que se desenvolve nos barracões suscita o entendimento acerca das formas pelas quais os trabalhadores que lá atuam vêm se educando e/ou sendo educados. Cabe destacar que nos referimos aqui ao processo educativo em dois sentidos complementares: o primeiro relacionado à escolarização e à aprendizagem do conteúdo do trabalho e o segundo à possibilidade de resistência à dominação do capital.

A partir das questões anteriormente mencionadas, organizamos o artigo em três partes. A primeira situa o trabalho realizado no barracão no processo de consolidação do padrão de acumulação flexível no Brasil, discutindo seus impactos sobre a configuração do mercado de trabalho e da classe trabalhadora. Num segundo momento, trataremos parte dos dados colhidos na pesquisa empírica, ressaltando os aspectos relevantes no processo de aprendizagem que se efetiva no barracão. Na terceira e última parte, apresentaremos nossas conclusões, a partir do confronto entre as questões levantadas inicialmente e a realidade observada, na qual identificamos a presença de inúmeros elementos formadores no processo de trabalho que se realiza no barracão. Junto a tais elementos, identificamos, também, a manifestação de formas de alienação no trabalho e de expropriação do saber, características do tratamento dado aos trabalhadores no modo de produção capitalista. A superação destas formas de alienação e de expropriação do saber passam necessariamente pela ampliação da escolaridade e pelo fortalecimento dos vínculos solidários que unem os trabalhadores em questão.

1. TRABALHO ASSALARIADO PARA ALÉM DOS MUROS DAS FÁBRICAS

Surgidas nos anos de 1930, no contexto de integração do país ao capitalismo industrial internacional, as escolas de samba tiveram importante papel na incorporação de expressivas parcelas da classe trabalhadora a esse projeto. Mas, suas formas de organização coletivistas e gregárias constituíram-se, desde o início, em elemento de resistência aos imperativos do capitalismo industrial. A década de 1980 pode ser considerada um marco do início da ruptura do caráter lúdico das escolas de samba. A espetacularização e a “profissionalização”, impostas respectivamente pela construção do sambódromo e pela criação da Liga Independente das Escolas de Samba, vem esvaziando o sentido de coletividade presente naquelas agremiações e, portanto, enfraquecendo sua capacidade de resistência ao capital. É importante destacar que a exacerbação da profissionalização da produção do desfile e do empresariamento da administração das escolas de samba coincide com a emergência do padrão de acumulação flexível no país.

No que diz respeito ao nosso objeto de estudo, torna-se fundamental compreender o processo de profissionalização das escolas de samba, e em especial a situação dos trabalhadores do barracão, como parte da lógica dessa nova forma de organização das relações sociais. Dentre os inúmeros efeitos provocados pelo ocaso do fordismo como modo de regulamentação social, aquele que nos interessa mais de perto é mercantilização de diferentes esferas da vida humana, a partir de um deslocamento da produção de bens para a produção de eventos e/ou para a comercialização de produtos e serviços (HARVEY, 1993). Processo que tem sido acompanhado por uma ampliação do desemprego, da desregulamentação das relações de trabalho e da instituição de processos de trabalho que vêm provocando um esvaziamento do seu sentido.

Nosso ponto de partida foi o contraste por nós identificado entre a grandeza do espetáculo apresentado pelas escolas de samba e a precariedade das condições de trabalho a que são submetidos os profissionais responsáveis por sua produção. Contraste que se relaciona à forma específica como esses trabalhadores estão inseridos em um mercado de trabalho caracterizado pela diminuição do operariado industrial tradicional, a expansão do trabalho assalariado no setor de serviços e a expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado”. (ANTUNES, 2002, p.49)

A instabilidade e a precariedade de emprego e de remuneração, o desamparo com relação aos direitos trabalhistas, a ausência de representação sindical e de garantias

mínimas por parte do Estado fazem parte do dia-a-dia dos trabalhadores do barracão. Essa situação os coloca no centro daquele grupo que Harvey (1993), ao caracterizar o mercado de trabalho, chamou de “segundo grupo periférico”, que é composto por empregados em tempo parcial e por pessoal com contrato por tempo determinado; ou ainda de um grupo que atua na economia informal ou paralela “por meio de uma combinação de pequenos empregos, serviços, expedientes, compra, venda (...)”. (HOBBSAWM, 1995, p.405) No entanto, apesar de imersos nessa realidade de precariedade que a flexibilidade impõe, não percebemos durante o período em que estivemos no barracão nenhuma identificação do trabalho que lá se desenvolve com aquilo que popularmente conhecemos como “bico” ou “viração”. Por isso, podemos afirmar que apesar do vínculo de trabalho precário, caracterizado pelos trabalhadores a partir de expressões como “verbal”, “de boca” ou “palavra de honra”, em nenhum momento sua atividade é encarada por eles como transitória. Para eles aquele é um local de trabalho onde desempenham sua profissão.

A realidade imposta à classe trabalhadora pela nova configuração do mercado de trabalho, levanta uma questão crucial para a compreensão das formas de aprendizagem no trabalho sob o padrão de acumulação flexível: a alienação. Os defensores da flexibilização das relações e dos processos de trabalho asseveram que uma das grandes vantagens do modelo emergente seria a eliminação da alienação no processo de trabalho, na medida em que, segundo a sua ótica, se reduziria a distância entre concepção e execução, característica do fordismo. Para Sennett (2002), no entanto, o trabalho sob o modelo flexível, mais do que alienado, pode tornar-se indiferente para o trabalhador. Já Antunes (2002) identifica nas novas formas de organização do trabalho um tipo sutil de alienação provocado pelo que ele denomina envolvimento cooptado. Esse envolvimento cooptado, segundo o autor, refere-se à subsunção do ideário do trabalhador àquele que é veiculado pelo capital, sujeitando, dessa forma, o trabalhador ao ‘espírito’ da empresa. Para ele, essa forma de alienação é mais intensa e qualitativamente distinta daquela que se efetivava na era dominada pelo fordismo.

A análise da alienação no trabalho não pode deixar de considerar a contradição apontada por Marx (1982), segundo a qual o trabalho representa, de um lado, a afirmação da capacidade criativa do homem diante da natureza e, portanto, de sua formação, e, de outro, a redução de sua atividade a moeda de troca no mercado, de acordo com as regras do sistema capitalista. A alienação consiste precisamente no esvaziamento do sentido do trabalho enquanto produtor de valores de uso, ao qual o

trabalhador tem que se submeter nas condições impostas pelo capitalismo, já que este se organiza prioritariamente para atender às necessidades de acumulação do capital, e não às dos homens. Nesse sistema, o maior sentido do trabalho passa a ser a garantia da subsistência do trabalhador, que, para tanto, se vê obrigado a transformar sua própria força de trabalho em mercadoria.

Contudo, que isso não significa que todo o trabalho sob o capitalismo seja desprovido de significado e que o trabalhador, nessas condições, esteja condenado inexoravelmente ao enfraquecimento de sua dimensão humana. Manacorda (1991), ao analisar a pedagogia marxiana, afirma que o trabalho em seu sentido criador e formador está implícito, ainda que por vezes somente como uma possibilidade, mesmo naquelas atividades que se desenvolvem nas condições impostas pelo capitalismo. A busca do entendimento de como essa contradição se manifesta no barracão orientou a nossa pesquisa.

2. UM OLHAR SOBRE O PROCESSO EDUCATIVO NO TRABALHO DE UM BARRACÃO

Dezesseis equipes foram responsáveis pela execução do trabalho do barracão da escola por nós escolhida para a realizar a pesquisa empírica no carnaval de 2004: ferragem, carpintaria/marcenaria, escultura, laminação, empastelação, pintura de arte, alumínio, espuma 1, espuma 2, decoração, iluminação, mecânica, movimento, vime, néon e espelho. Dentre elas somente as equipes de ferragem, carpintaria/marcenaria, escultura, laminação e empastelação permaneceram no barracão durante todo o período de preparação do carnaval, já que elas são responsáveis pela construção dos elementos estruturais dos carros alegóricos. Em função dessa permanência e de sua centralidade na confecção dos carros alegóricos, elas foram por nós escolhidas para o desenvolvimento da pesquisa.

Além das equipes especializadas, constituem o “corpo funcional” do barracão o pessoal da brigada de incêndio, porteiros, seguranças, o pessoal da limpeza e da cozinha. A administração esteve concentrada nas mãos de três pessoas ligadas à diretoria da escola. A concepção do enredo e a coordenação da produção dos carros alegóricos no barracão cabem ao carnavalesco. Convém destacar que esse aspecto das atividades teve especial interesse para nós, na medida em que o andamento do trabalho no barracão se relaciona não apenas ao tipo de administração da escola, mas também ao estilo do carnavalesco. Ressaltando que o estilo, nesse caso, refere-se tanto ao aspecto

estético quanto à forma de gerenciamento do trabalho. A esse respeito, vale citar o depoimento de Silva (2004), chefe da equipe de ferragem do barracão. Para ele,

cada escola trabalha de um modo diferente. Escola e carnavalesco, no caso. Tem carnavalesco que prefere não te dar um desenho e sim te passar a idéia do que ele quer. Você tem que captar a idéia dele e se juntar a ele e vamos fazer assim, assim, assim. Aí tudo bem, a gente faz um rascunho e tal, com as medidas que ele pretende fazer, e a gente executa o trabalho. Outros não. Fazem questão de te dar a planta baixa, com vista lateral, vista frontal e arte final. Aí é até mais fácil para você trabalhar, porque com a escala, o escalímetro, você já vai trabalhar sem incomodar tanto o carnavalesco. Porque pelo desenho você vai dar andamento ao trabalho. (SILVA, 2004)

O elo entre a concepção e a execução é feito pelos chefes de equipe, figuras centrais em nossa pesquisa pelo papel que desempenham como agentes pedagógicos no barracão. O chefe de equipe é responsável por estabelecer o “contrato de trabalho” com a escola de samba e montar uma equipe para executar o trabalho. Ele responde pelo resultado do trabalho e pela administração da mão-de-obra, inclusive no que se refere à remuneração. Os chefes de equipe do barracão, entretanto, estão longe da imagem clássica do supervisor que apenas observa o trabalho; a maioria deles trabalha junto aos demais companheiros, sendo impossível distingui-los no grupo a um simples olhar.

A maioria dos trabalhadores do barracão aprendeu a sua profissão no próprio ambiente de trabalho e, para muitos deles, ambiente de trabalho é sinônimo de barracão. Considerando os baixíssimos índices de escolaridade verificados, percebemos que a escola regular tem um caráter subsidiário na formação desses trabalhadores. Verificamos que, do total de 25 trabalhadores pesquisados, praticamente a metade (12) não completou sequer o ensino fundamental. A educação profissional também não desempenha um papel relevante na formação desses trabalhadores; somente três freqüentaram cursos de educação profissional vinculados à atividade que desempenham no barracão. Mas, mesmo para esses, a aprendizagem que se desenvolve no local de trabalho é o elemento preponderante para a sua formação profissional. Silva (2004), chefe da equipe de ferragem, formado pelo Senai, resume esse sentimento ao reconhecer a importância da formação profissional como um elemento complementar à formação que teve no barracão. Para ele, a formação propiciada pelo curso que freqüentou

ajuda na parte teórica, porque na prática, na realidade, não influencia muito. Por quê? Porque o SENAI, onde eu aprendi, ele ensina você a conhecer a medida do material, a proceder, a conviver com os seus colegas de trabalho, a parte mais teórica. A prática a gente aprende praticando. (SILVA, 2004)

A idéia de uma formação que se dá ao longo do tempo no ambiente de trabalho é tão arraigada que mesmo aqueles trabalhadores que tiveram acesso à formação escolar e/ou profissional ressaltam a sua importância. Perguntados sobre onde aprenderam a sua profissão, esses trabalhadores, invariavelmente, responderam “na escola e no barracão”, revelando a sua consciência em relação à importância da articulação entre os conhecimentos adquiridos na escola e no local de trabalho. A experiência conta muito, e a idéia de uma aprendizagem que se faz continuamente na prática é dominante. Para Canuto Neto (2004), no barracão há sempre a possibilidade de aprender coisas novas: “para mim está sendo uma escola até hoje o barracão.” A mesma idéia de uma aprendizagem contínua é destacada por Silva (2004):

eu não sei tudo de barracão, ainda estou aprendendo. Eu sou um aprendiz. Com todo esse tempo que eu tenho de barracão, eu sou aprendiz, ainda me considero... ainda vou aprender muita coisa, sei o bastante mas... Já ensinei a várias pessoas, como eu já te falei, já foram meus ajudantes e hoje eles são profissionais, mas eu ainda continuo aprendendo.

A forma de ingresso mais comum no barracão é por meio do convite de amigos e familiares. Boa parte do pessoal hoje em atividade chegou ao barracão ainda jovem, e muitos deles tiveram a oportunidade de “progressão” a partir da aprendizagem no trabalho. Araújo (2004), chefe da escultura do barracão, afirma: “Eu comecei desenhando. Só fazia os desenhos de carro e figurino para o João Trinta. Depois eu retornei para a escultura e daí não saí mais.” Essa foi também a experiência de Canuto Neto, escultor da equipe de Araújo. De desenhista ele passou a auxiliar de escultura e depois a escultor. “Na época eu fiquei até feliz porque ele me pagou quatro vezes mais do que o que eu ganhava. Quatro vezes mais! E eu fiquei muito feliz.” (CANUTO NETO, 2004)

Além da formação específica, dois aspectos se destacaram no que se refere à aprendizagem que se efetiva no barracão: a amplitude do universo de trabalho e as relações humanas que ali se estabelecem. As inúmeras possibilidades abertas pelo barracão em função da diversidade de atividades que ele comporta dentro de um mesmo espaço físico foram levantadas por vários entrevistados. As palavras de Canuto Neto (2004), escultor, ilustram essa situação privilegiada de aprendizagem propiciada pelo ambiente de trabalho.

No barracão, mesmo sendo da escultura, do setor de escultura e desenho, eu aprendo coisas sem ser do meu setor. Eu aprendo de adereços, de alegoria, até o pessoal da fibra mesmo, eu aprendo coisas

da fibra, até coisas da ferragem. Porque o barracão é como se fosse uma família só. Quando um precisa do outro, o outro passa para o outro o que sabe, pede uma ajuda. Aí a gente vai aprendendo, com o passar dos anos, até a fazer coisas da função do outro amigo, que é de outro setor. (CANUTO NETO, 2004)

Carneiro (2004), laminador experiente, hoje aposentado, já tendo trabalhado em inúmeras firmas, aponta com clareza por que o barracão oferece mais oportunidades de aprendizagem do que uma firma convencional. Para ele, no barracão

já pega alguma coisa, alguma experiência sobre a laminação, dentro do barracão a pessoa aprende. Aqui é tipo o que se dá o nome de cabeça-de-porco. Em cabeça-de-porco a gente aprende a fazer de tudo dentro da laminação. Se você já for trabalhar numa firma assim com renome, você não aprende tudo. Você vai... entra botando manta, outro só bate, outro dá o gel. Tem uma especificação para cada pessoa. Aqui no barracão, não; você faz de tudo. (CARNEIRO, 2004)

O bom relacionamento pessoal também foi bastante mencionado pelos trabalhadores entrevistados. Santos (2004), escultor, aborda a questão da seguinte maneira:

Acho que a primeira coisa, assim de cara, que se aprende num barracão é se relacionar com as pessoas, é conviver com as pessoas e com pessoas diferentes, porque você vê todo tipo de gente aqui dentro. Então, o meu grande aprendizado aqui dentro é o aprendizado da vida, é o aprendizado da convivência, é o aprendizado da tolerância, é o aprendizado do coleguismo, do companheirismo, de um ajudar o outro, um quebrar o galho do outro, um facilitar o trabalho do outro.

Canuto Neto (2004), também escultor, igualmente ressalta esse aspecto: “O que a gente aprende muito também no barracão é a respeitar um ao outro, respeitar o amigo como na escola, irmandade, família, respeito, bastante carinho um com o outro. Isso nós aprendemos aqui.”

Na análise do processo de aprendizagem no barracão, os chefes de equipe emergem como mestres. Não apenas porque, na maioria das vezes, eles detêm o conhecimento do conteúdo do trabalho, mas também porque as formas como eles organizam o trabalho em suas equipes podem favorecer ou não o processo de aprendizagem. Além dos chefes de equipe, carnavalescos e colegas de trabalho, também são citados como elementos importantes no processo ensino-aprendizagem. Quando Santos (2004) afirma que “o chefe da minha equipe (...) é um cara super capaz, é um mestre na escultura. Só de vê-lo trabalhar, eu estou aprendendo”, ele a um só tempo reconhece a competência técnica do chefe da equipe e o seu papel no processo de ensino-aprendizagem, como também indica um dos métodos de aprendizagem mais utilizados no barracão: a observação. É a partir da observação que os aprendizes se

sentem estimulados a fazer suas primeiras experimentações. Lima (2004), auxiliar de escultura, nos conta como aprende no barracão: “Peço para fazer as coisas, se deixarem eu fazer eu vou tentando.”

A demonstração e a experimentação são usadas como método de ensino pelos chefes de equipe que tomam o processo real do trabalho como laboratório de aprendizagem. Gonçalves (2004), chefe da equipe de carpintaria, fala um pouco sobre esse método: “Eu tenho que construir. Eu tenho que fazer. Eu vou fazendo e vou chamando a pessoa para estar comigo: ‘ó, eu quero assim, assim e assado’. O que ele puder fazer para me ajudar, aí vou largando, o que ele aprender eu vou largando e vou passando para outro.” Os chefes de equipe têm plena consciência do seu papel de mestres nesse processo, estando sempre atentos a novos “talentos” que possam vir a integrar suas equipes de trabalho. Silva (2004), chefe da ferragem, nos fala sobre esse processo:

Eu dou oportunidade para eles. Aí, quando vejo que há interesse da parte deles de querer aprender a profissão de ferreiro, eu procuro, então, encaixar ele e adaptá-lo no lugar onde ele tem rendimento, onde ele vai ter sucesso. (...) vou ver onde ele desenvolveu melhor a função dele: se foi ponteando (soldando) ou se foi virando a peça que eu pedi a ele. Se ele virou a peça com mais perfeição do que soldou, então, vou encaixar ele como montador, dali eu vou dando uma orientação a ele. Às vezes, quando erra, eu explico a ele: “é assim, assim...” Então, a pessoa tendo vontade de aprender, ela vai aprender. Agora, se não quiser aprender, fica difícil.

A formação proporcionada pela escola é considerada importante para a aprendizagem do conteúdo do trabalho. Convém destacar que, com poucas exceções, a parcela dos entrevistados que considera essa formação relevante é exatamente aquela que apresenta os maiores níveis de escolaridade. A disciplina que foi citada com maior frequência, dentre aquelas que apresentam afinidade com o trabalho desenvolvido, foi a matemática. Ler plantas, “ver” medidas, conhecer escala, saber porcentagens são atividades lembradas por eles para justificar a importância do conhecimento dessa disciplina escolar. A história e a geografia também foram citadas como importantes para o entendimento dos enredos. Sobre o assunto, Canuto Neto (2004) destaca:

o povo que vem trabalhar, através do enredo aprende história, através de materiais de geometria como a régua eles sem saber estão aprendendo mais de matemática, fazendo uma conta para esquadrinhar um desenho para ampliar ou fazendo uma conta para dar o número certo de espelinhos, de paetês, um pano que se corta tem o metro, a metragem certa, a medida certa.

Para além das atividades desempenhadas por cada equipe, o conhecimento do processo de trabalho revelou-se como um conhecimento comum. Todos foram capazes de descrever com detalhes as etapas do trabalho que é desenvolvido no barracão. Etapas que não são compreendidas por eles como momentos isolados, mas que, pelo contrário, são sempre associadas à idéia de uma “engrenagem”.

Mas, apesar do profundo conhecimento que têm do processo de trabalho, há uma etapa que não está ao seu alcance: a concepção do enredo que está sendo executado. Em decorrência, desconhecem também o plano de trabalho que organiza as suas atividades. É verdade que os chefes de equipe, quase sempre, têm acesso aos planos do carnavalesco no momento de “fechar o contrato”, mas isso dá a eles apenas uma noção geral do trabalho, não permitindo uma apropriação desses planos. Os demais trabalhadores só vão tomando conhecimento (ou não) da concepção artística do trabalho e das etapas que estão desenvolvendo muito depois. Canuto Neto (2004) afirma: “no início, eu nem sabia do enredo. Fiquei umas duas semanas sem saber, porque ele (o chefe da equipe) falava: ‘faz uma cobra assim, assim, assim’. Ele me dava a posição e eu executava: ‘faz a cobra; faz a cabeça assim, assim, assim; faz o corpo assim, assim’.” O entendimento sobre a concepção geral do carnaval é uma aquisição tardia. Para Santos (2004) isso se dá

durante o processo. Basicamente é durante o processo. Porque tudo é muito informal. Não existem reuniões, nada disso. Para cada funcionário tomar conhecimento exatamente do que cada carro representa, isso a gente no próprio dia-a-dia do barracão vai, aos pouquinhos, se inteirando, vai aos pouquinhos tomando consciência do que é o enredo, do que é essa história que este enredo está contando e o que cada elemento que está sendo produzido aqui dentro representa dentro dessa história, dentro desse enredo. (...) Isso é uma noção que todo mundo bem ou mal acaba tendo, porque são meses aqui dentro, várias horas por dia, e a gente convive o tempo todo com isso, com esses elementos, a gente esbarra nesses carros dez, vinte vezes por dia. Então, você queira ou não, a coisa acaba entrando até por osmose, você acaba, até sem procurar saber, mesmo que você não se interesse em perguntar[...]

O conhecimento do enredo e do andamento do trabalho configuram-se então como uma esfera mais restrita ao domínio do carnavalesco. Perguntados sobre a importância de que esse domínio seja estendido à sua esfera de trabalho, os trabalhadores se dividiram. Alguns afirmam não haver nenhuma necessidade de conhecer o enredo para o desenvolvimento do seu trabalho. Outros afirmam que, embora não haja necessidade, o conhecimento do enredo possibilita um maior envolvimento com o trabalho. E há ainda uma outra parcela que entende que o

conhecimento sobre a concepção artística do enredo lhes permite maior controle e participação no processo de trabalho, bem como um melhor desempenho profissional. Expressões como “é melhor porque eu sei o que eu vou estar fazendo”, porque “eu vou ter mais chance de pesquisar” ou ainda porque “aí a gente pode dar idéia para o carnavalesco” revelam esse sentido. Para Lima (2004), saber o que está fazendo, nesse caso, é uma condição para o desenvolvimento de um trabalho de qualidade:

se você não souber o enredo, não souber como vai ser o carro, você não vai ter como fazer. Você vai fazer uma onça como se fosse uma estátua mesmo, sem movimento. Você já sabendo como que é o carro, como vai ser a forma do carro, o desenho, e sabendo o enredo, fica mais fácil para fazer uma peça para o carro. Você já faz especialmente para aquele carro.

Para finalizar, gostaríamos de apontar um aspecto que atraiu a nossa atenção durante a pesquisa: o tipo de vínculo que esses trabalhadores estabelecem com o trabalho e com seus colegas de ofício. Ele merece destaque pela importância que assumem no processo de ensino-aprendizagem na medida em que contribuem para a criação de um ambiente favorável para o desenvolvimento do mesmo.

Observa-se um grande envolvimento dos trabalhadores com sua atividade, que pode ser medido pela participação intensa do grupo na busca de soluções para os desafios que surgem no desenvolvimento do trabalho. Esse envolvimento pode ser explicado não apenas pelo fato de que a esmagadora maioria gosta de carnaval, tendo uma grande satisfação em deixar a sua marca no produto final do trabalho, mas principalmente pelo fato de eles gostarem do trabalho que realizam. Silva (2004), ao contar como começou a trabalhar no barracão, explicita sua paixão: “daí eu comecei trabalhando e gostei. Tomei essa cachaça, fiquei viciado e estou até hoje, 23 anos. Isso é como se fosse uma cachaça, a gente bebe a primeira vez e não esquece mais.” Fonseca Filho (2004) também fala da sua ligação com o trabalho de maneira muito expressiva: “minha paixão pelo que faço é meter a mão no trabalho mesmo. Eu não sei ficar dando ordem. Eu gosto de fazer também. Se eu não meter a mão, para mim não tá legal.” Carneiro (2004) destaca um aspecto de que gosta particularmente: “há sempre uma coisa diferente de se fazer. Não é coisa igual. Um boneco é diferente do outro. Uma peça é diferente.” Já para Silva (2004), o que mais proporciona prazer é a adrenalina de montar os carros na concentração. E ele revela: “então, quer dizer, a gente passa a gostar disso aí. (...) Na hora você passa aquele sufoco, mas quando é Quarta-Feira de Cinzas você já está com saudades, querendo voltar a trabalhar no barracão.” (SILVA, 2004)

A Quarta-Feira de Cinzas certamente aparece para os trabalhadores do samba como o início de um período de descanso, mas também de apreensão. Depois de trabalhar intensamente o descanso parece merecido, mas o tipo de contrato de trabalho que firmam com as escolas de samba não prevê o descanso remunerado. Então, para muitos, os meses que se seguem ao carnaval são dedicados à execução de outras atividades remuneradas até que o barracão, espaço principal de trabalho, retome suas atividades. De fato, o barracão é entendido pela maioria do grupo como o espaço de um exercício profissional que lhes confere identidade e respeito na sociedade.

E é nessa perspectiva que se pode afirmar que apesar do tipo de vínculo de trabalho precário, caracterizado pelos trabalhadores a partir de expressões como “verbal”, “de boca” ou “palavra de honra”, em nenhum momento sua atividade pode ser encarada como “bico” ou “viração”. Esse vínculo precário tampouco esmaece a noção de profissão, bastante arraigada no grupo.

CONCLUSÕES

O confronto entre o prazer de realização do trabalho e a apreensão em relação à renovação do “contrato de trabalho” ilustra o movimento contraditório identificado em nossa pesquisa: embora os trabalhadores do barracão estejam formalmente presos às mazelas da flexibilidade apontadas por Harvey (1993), Antunes (2002) e Hobsbawm (1995), do ponto de vista pessoal e emocional não observamos alguns dos aspectos identificados por Sennett (2002) como responsáveis pela “corrosão do caráter” dos trabalhadores atualmente. Pelo contrário, no barracão pudemos perceber a manifestação clara de uma forte identidade com o trabalho e o estabelecimento de vínculos duradouros entre os companheiros de trabalho. No barracão, todos têm atribuições muito bem definidas e uma consciência precisa de qual é a sua responsabilidade, desde os trabalhadores que executam o trabalho mais complexo até aqueles que realizam as atividades mais simples. Foi comum ouvirmos durante o trabalho de campo no barracão frases que evidenciam essa consciência, tais como: “é isso que eu faço”; “é por isso que eu sou responsável”; “eu sou ferreiro”; “sou chefe da equipe”; “sou auxiliar” ou ainda, “cada um tem sua função aqui dentro”.

Percebemos também que os trabalhadores do barracão não estão “à deriva”, no sentido atribuído ao termo por Sennett (2002). Pelo contrário, eles são reconhecidos no seu grupo e possuem um senso de coletividade que fortalece a sua identidade. A maioria das equipes trabalha junta há muitos anos, fazendo com que o trabalho no barracão não

esteja sob o domínio daquele tipo de relação de curto prazo que, segundo Sennett (2002), limita o amadurecimento da confiança informal e enfraquece os laços entre as pessoas, esmaecendo as qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros. As relações de trabalho que se estabelecem no barracão vão no sentido oposto a essa tendência. Lá, relações de longo prazo permitem o amadurecimento da confiança, da lealdade e do compromisso mútuo. Nesse sentido, percebemos que a organização do trabalho em equipes, constituídas a partir de relações de parentesco e de compadrio, oferece um sentido de proteção ao trabalhador e favorece o fortalecimento desses vínculos fraternos e solidários ressaltados com frequência pelos trabalhadores do barracão, ao longo da pesquisa.

Outra questão que emergiu na pesquisa como um dos elementos a ser considerado na aprendizagem dos trabalhadores foi a forma como se estrutura o trabalho no barracão. Um primeiro aspecto que deve ser destacado é a organização do espaço físico. O fato de as atividades se desenvolverem em um mesmo ambiente possibilita aos trabalhadores o domínio das diferentes etapas do trabalho. Um segundo aspecto importante é que a forma como o trabalho é organizado no barracão exige um diálogo permanente entre as equipes. Dessa forma, percebemos que os trabalhadores do barracão conhecem não apenas as etapas do trabalho de sua equipe, mas todo o processo de trabalho do barracão e, em muitos casos, até mesmo o processo de produção de um desfile carnavalesco.

Esse domínio do processo de trabalho, associado a uma consciência precisa do seu lugar e da sua função naquela engrenagem, desdobra-se em um grande envolvimento dos trabalhadores com sua atividade. Esse envolvimento revela-se também na paixão e na profunda ligação que o grupo tem com o seu fazer. A identificação com o produto do trabalho também foi um aspecto bastante presente.

O tipo de vínculo que os trabalhadores do barracão têm com o trabalho que realizam se assemelha àquele que Sennett (2002) identificou na antiga padaria de Boston. O autor descreve o processo tradicional de fabricação de pães existente naquela padaria como uma atividade na qual os trabalhadores empenham todo o seu corpo; que exige anos de treinamento, que requer que todos estejam em um mesmo espaço e que possibilita aos trabalhadores ter orgulho do produto do seu trabalho e de sua profissão; assim como ocorre com o trabalho no barracão. Além disso, ou exatamente por isso, o processo de trabalho no barracão é compreendido por todos, o que possibilita o estabelecimento de um grande compromisso e de uma forte identidade com o trabalho.

Contudo, apesar do profundo vínculo com o trabalho e com os colegas, e do conhecimento que têm de todo o processo de construção dos carros alegóricos, verificamos no barracão a manifestação de uma das formas mais características da alienação no trabalho: a separação entre concepção e execução. Assim, retomando a formulação de Antunes (2002) acerca da alienação, percebemos que apesar dos inúmeros elementos que nos levam a pensar o barracão como um espaço extremamente favorável à formação do trabalhador, o “fosso existente entre elaboração e execução no processo de trabalho” não foi superado. “A decisão do quê e de como produzir não pertence aos trabalhadores”. Essa constatação apenas nos oferece mais um indicador de que “a existência de uma atividade autodeterminada, em todas as fases do processo produtivo, é uma absoluta impossibilidade” sob o capitalismo. (ANTUNES, 2002, p.42)

Um último aspecto que levantaremos nestas conclusões diz respeito à aprendizagem do conteúdo do trabalho no barracão e às suas relações com a escolaridade dos trabalhadores. Sobre esse tema entendemos que um dos aspectos fundamentais ao se pensar as relações entre trabalho e educação é o fato de que, mesmo considerando a enorme expansão escolar demandada pela revolução industrial, que tornou a escola o espaço predominante de educação, o trabalho continua a ser um importante ambiente de aprendizagem. No Brasil a formação que se realiza no trabalho assume grande relevância em função dos baixos índices de escolaridade da maior parte da população. A maioria dos trabalhadores do barracão integra um grupo social que, excluído da escola regular, tem no ambiente de trabalho seu maior espaço de formação.

Percebe-se também, apesar da existência de um processo de aprendizagem bastante significativo no barracão, o descontentamento dos trabalhadores em relação ao não-reconhecimento de seu trabalho. Essa falta de reconhecimento se manifesta nos baixos salários e na precariedade no que se refere aos direitos trabalhistas, e também em suas condições de trabalho. Procuramos entender esse não-reconhecimento como aquilo que Kuenzer aponta como uma das formas de dominação exercida pelo capital: a desqualificação do saber do operário. Segundo a autora,

o capital, segundo suas necessidades contraditórias, de por um lado exercer dominação pelo controle do saber e por outro se utilizar do saber do operário como força produtiva, ora nega, ora afirma o saber do operário, utilizando-se para isso de critérios de valorização e desvalorização do saber teórico e do saber prático, que também são utilizados diferentemente nas distintas circunstâncias (KUENZER, 1995, p. 182).

Para Kuenzer (1995) esse processo de desqualificação do saber do operário, associado à distribuição desigual do conhecimento científico proporcionado pela escola, caracteriza-se como um mecanismo da sociedade capitalista para restringir o acesso dos trabalhadores ao conhecimento. Mecanismo que faz parte do movimento contraditório apontado por Saviani (2003), a que está submetida a educação sob o capitalismo: de um lado o avanço do sistema impulsiona no sentido da ampliação do acesso ao conhecimento, mas de outro as necessidades de acumulação do capital impulsionam no sentido da redução do conhecimento do trabalhador ao nível apenas suficiente para garantir a execução das tarefas que lhe cabem no processo produtivo.

Kuenzer (1995) destaca que o aprendizado que se realiza no trabalho, por ser parcial, fragmentado e assistemático, não permite ao trabalhador perceber os princípios que regem sua ação, apreender o processo de trabalho em sua totalidade e controlá-lo. Dessa forma, esse aprendizado acaba contribuindo para que o trabalhador permaneça dominado por um processo de trabalho planejado e controlado por outros. Em função disso, a autora entende que a superação da parcialidade desse saber passa pela ampliação da escolaridade dos trabalhadores, ainda que reconheça que a escola, tal como está organizada hoje, apresenta algumas limitações relacionadas ao seu caráter de classe. Mas somente o acesso aos instrumentos teórico-metodológicos que permitam aos trabalhadores a elaboração de seu fazer pode, do nosso ponto de vista, contribuir, se não para a superação, ao menos para a ampliação dos espaços de resistência à alienação no trabalho.

Concluindo, percebemos ao longo deste trabalho que, em muitos momentos, a situação dos trabalhadores do barracão esteve mais próxima das formas flexíveis de organização do trabalho e em outras do fordismo. Entendemos que isso representa uma das características do próprio padrão de acumulação atual, já que, segundo os autores estudados, uma das características do padrão de acumulação flexível é o fato de manifestar-se de diferentes maneiras ao entrar em relação com culturas locais diversas. Desse modo, entendemos que o atual padrão de acumulação flexível não substitui o fordismo, mas muitas vezes o incorpora, mantendo o que lhe é essencial: a alienação do trabalho.

Reconhecemos que as questões por nós levantadas representam apenas um esforço inicial no sentido de tentar apreender as relações entre trabalho e educação num espaço de produção de cultura em nossa cidade. Embora tenhamos a clara consciência de que sob o modo de produção capitalista é impossível eliminar o trabalho como fonte

criadora de valor, gostaríamos de pensar, de uma forma otimista, que esta pesquisa pode servir como uma contribuição no sentido da ampliação do debate sobre a necessidade de criar espaços de afirmação do trabalho como fonte criadora de humanidade. Nesse sentido, parece-nos importante lembrar que, nas condições históricas que ora se apresentam, faz-se necessário preservar o espírito de solidariedade e os hábitos coletivistas predominantes nas casas das antigas baianas, bem como ampliar cada vez mais a escolaridade dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2002.

ARAÚJO, Lael Neves de. Entrevista concedida à Máslova Teixeira Valença em jan. 2004. Rio de Janeiro: UFF, 2005.

CANUTO NETO, João. Entrevista concedida à Máslova Teixeira Valença em jan. 2004. Rio de Janeiro: UFF, 2005.

CARNEIRO, José. Entrevista concedida à Máslova Teixeira Valença em jan. 2004. Rio de Janeiro: UFF, 2005.

FONSECA FILHO, Pedro. Entrevista concedida à Máslova Teixeira Valença em jan. 2004. Rio de Janeiro: UFF, 2005.

GONÇALVES, Juraci Alves. Entrevista concedida à Máslova Teixeira Valença em jan. 2004. Rio de Janeiro: UFF, 2005.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

HOBBSAWM, Eric. **A era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

LIMA, Leonardo Odilon Araújo de. Entrevista concedida à Máslova Teixeira Valença em jan. 2004. Rio de Janeiro: UFF, 2005.

_____. **Marx e a pedagogia moderna**. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1991.

MARX, Karl. **Para a crítica da economia política**. São Paulo : Abril Cultural, 1982.

SANTOS, Manoel Francisco dos. Entrevista concedida à Máslova Teixeira Valença em jan. 2004. Rio de Janeiro: UFF, 2005.

SAVIANI, Dermeval. O choque teórico da politecnicidade. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 1, n.1, p.131-152, mar. 2003.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.

SILVA, João Manoel. Entrevista concedida à Máslava Teixeira Valença em jan. 2004. Rio de Janeiro: UFF, 2005.