

FORMAR CORPOS E CONSCIÊNCIAS: O PAPEL DO SERVIÇO SOCIAL EM BAURU (1963-83)*

Célio José Losnak**

Resumo

Este artigo discute a atuação do serviço social em Bauru durante a ditadura militar. Ele analisa Trabalhos de Conclusão de Curso de estagiárias daquela área, que relatam sua atuação em diferentes empresas. A partir destes documentos, o artigo debate concepções de sociedade, trabalho e assistência social expressas por aquelas estagiárias, que tendem a desqualificar, política e culturalmente, os trabalhadores, aplicando, indiretamente, diretrizes da ditadura militar.

Palavras-chave

Serviço social (Bauru); ditadura militar (Brasil); trabalhadores.

Abstract

This article discusses actions of social work in Bauru during the military dictatorship. It analyses the course conclusion work's of trainees who give account of their action in different enterprises. Making use of those documents, this article debates concepts of society, work and social welfare workers explained for those trainees who have a tendency to disqualify politically and culturally the workers, applying indirectly policies of military dictatorship.

Key-words

Social work (Bauru); Military Dictatorship (Brasil); working class.

Este artigo tem o objetivo de problematizar historicamente o serviço social em Bauru, no período 1963-83, e relacioná-lo à temporalidade da ditadura militar.

Autores como Jean Chesneaux, Michel Foucault, Walter Benjamin, E. P. Thompson e Raymond Williams orientaram a pesquisa a considerar o serviço social uma prática social que se constitui em uma forma de diálogo entre classes sociais, que possui historicidades, é produto e, ao mesmo tempo, elemento formador da sociedade moderna.¹

Partindo desses autores, por meio da análise dessa prática social, pode-se identificar que tipo de relação existe entre os setores dominantes e os pobres, como o espaço da liberdade é pensado e praticado, quem é valorizado como agente político e histórico, a dimensão da democracia efetiva, além do discurso liberal, o modo como são tratados os trabalhadores pobres e os excluídos em uma sociedade profundamente desigual, enfim, em que medida há repercussões do Estado Militar em instituições sociais e sintonias estabelecidas entre ambos.

O serviço social é um saber técnico e profissional surgido no final do século XIX e consolidou-se no decorrer do século XX, ao propor a superação da filantropia.² Ainda influenciada por aqueles autores, especialmente Foucault, a pesquisa revelou tal prática profissional fundada em princípios de racionalização, planejamento e administração.

O serviço social reforça a exclusão política e a manutenção da memória que define as elites como os únicos agentes históricos, porque realizariam as práticas historicamente corretas. Ou seja, esta prática também mostra as bases políticas da sociedade e o modo como sua história está sendo engendrada.

A pesquisa buscou fontes de informações em vários tipos de documentos, livros, entrevistas e, principalmente, Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC) da Faculdade de Serviço Social de Bauru (FSSB). O TCC constitui-se em um relato e uma análise do estágio realizado pelos formandos, sendo (desde 1953) uma atividade obrigatória para todos os cursos de serviço social do país. O TCC oferece informações significativas sobre a formação do aluno, as orientações teóricas, o trabalho cotidiano das instituições sociais e a cidade.

Nessa perspectiva, a FSSB é o ponto de partida e uma instituição importantíssima para entender uma nova atuação social que se intensifica na cidade na década de 1960, bem como uma outra forma de Bauru conviver com seus problemas sociais, com dinâmicas semelhantes a algumas oriundas da ditadura militar. A FSSB é, aqui, entendida na condição de elemento importante de convergência das discussões e ações sobre o social na cidade e, ao mesmo tempo, símbolo do surgimento do serviço social em Bauru, aspectos não desconectados dos acontecimentos ocorridos em nível nacional.

Neste artigo, utilizamos os TCCs que abordam experiências em torno do trabalho – referência, todavia, onipresente noutras atividades, mesmo que de forma oblíqua. Na pesquisa, o tema dos trabalhadores foi, originalmente, dividido em duas abordagens, referentes a jovens e a adultos. Em relação aos jovens, discutimos as instituições e os projetos voltados para a faixa de 10 a 17 anos e que tinham o objetivo de prepará-los para o mercado de trabalho, com a justificativa de protegê-los da marginalidade. Nessas entidades, o contato e a educação constituíam-se, também, em um meio de atingir suas famílias. Reconhecia-se que a (trans)formação não deveria ser unilateral – daí que a família necessitasse estar aliada à instituição e, ao mesmo tempo, acatar as orientações desta. A disciplina e a norma eram a tônica da educação dos jovens, mas não somente deles.

Na segunda abordagem, a experiência é semelhante à primeira, com a diferença de que os trabalhadores era adultos e já estavam empregados. Problemas de absenteísmo, indisciplina, falta de empenho no trabalho; seleção de pessoal; orientações na área de saúde e na segurança do trabalho são alguns dos assuntos abordados. Este é o tema do presente artigo.

Bauru não é, tradicionalmente, reconhecida pelos estudiosos como uma cidade operária. Até 1980, seu setor industrial era inexpressivo. Ao ler os TCCs, identificamos que práticas de educação e orientação, controle e repressão, incentivo ao trabalho e à profissionalização – temas normalmente tratados entre os operários fabris e nos grandes centros industriais – não são exclusividade destes. Nesse sentido, o universo que as estagiárias da FSSB revelam não é muito diferente daquele dos grandes centros urbanos nacionais e internacionais. Ou seja, um trabalho sobre Bauru, uma cidade do interior do estado de São Paulo, poderia aparecer como o estudo de uma província que não possui importância na relação com a sociedade brasileira.³ Mas não é isso que se desvela. Nós observamos, inclusive, a significativa presença de instituições mais amplas ao âmbito da cidade. Além de o serviço social ser uma área de conhecimento que remonta ao universal, encontramos instituições nacionais (Senai, Estrada de Ferro Noroeste do Brasil, Refrigerantes Bauru – Coca-Cola, Sistema Judiciário), estaduais e até internacionais (Rotary Club, patrocinando a Legião Mirim, e o Lions Club, a Legião Feminina).

Se os jovens e as crianças se constituem em “clientes” do serviço social, que objetiva torná-los trabalhadores, os adultos não estão excluídos desta preocupação, sendo também atendidos pelo serviço social. O que se observa, quanto aos estágios realizados pelas formandas da FSSB, é que poucos eram efetivados com operários industriais. O setor secundário é o menos expressivo na economia de Bauru e o número de trabalhadores empregados no setor industrial é pequeno (pela existência de poucas indústrias, e não pela sofisticação tecnológica).⁴

Com predominância do setor terciário, a cidade destaca-se pela presença de escritórios e sedes regionais de órgãos e empresas públicas. Este perfil está presente nas empresas escolhidas para estágio pelas alunas da FSSB: Estrada de Ferro Noroeste do Brasil, Ferrovia Paulista S/A (Fepasa), Tipografia e Livrarias Brasil (Tilibra), Prefeitura Municipal de Bauru e Departamento de Água e Esgoto (DAE), Acumuladores Ajax, Companhia Paulista de Força e Luz (CPFL), Rede Santo Antonio de Supermercados, Refrigerantes Bauru S/A, Granoplast Indústria e Comércio de Plásticos Ltda., Construtora Marta-Pinho Ltda., Rádio Auri-Verde. Dessas 12 unidades, apenas quatro são do setor industrial, sendo que, na Tilibra, o estágio foi realizado nos anos 60, e nas demais, a partir da década seguinte.

Há, também, outros estágios que, embora não tenham sido feitos em empresas, revelam-se preocupados com o aprimoramento do trabalho: as experiências no Sindicato dos Empregados do Comércio (SEC) e na Agência de Empregadas Domésticas.

As ferrovias contribuíram para definir o perfil terciário da cidade. Até o final do século XIX, Bauru não alcançava maior expressividade no estado de São Paulo: era um lugar de aventureiros e ponto de passagem para o sertão do Mato Grosso. O que mudou a vida da cidade foi a chegada das ferrovias. Em 1905, iniciou-se a construção da Estrada de Ferro Noroeste do Brasil, ligando Bauru a Corumbá, no Mato Grosso. O plano inicial para o traçado da Ferrovia previa a ligação entre Uberaba e Coxim. Em 1904, o ministro da Viação, Lauro Müller, aprovou o parecer de uma comissão de engenheiros e, através de um decreto, alterou o traçado da Ferrovia para o estado de São Paulo.⁵ Em 1905, a Companhia de Estradas de Ferro União Sorocabana completou a construção do trecho Botucatu-Bauru. A Companhia Paulista de Estrada de Ferro chegou a Jaú em 1897, e a Bauru, em 1910. Ferrovias como as duas últimas foram instaladas no interior do estado para facilitar o transporte do café.

Em um período de cinco anos, houve grandes mudanças para uma vila (quando os engenheiros da construção da Noroeste chegaram, havia 200 casas na cidade).⁶ Antes da própria ferrovia, chegaram os homens que trabalhariam em sua construção: engenheiros, trabalhadores da linha, funcionários burocráticos, capatazes. O dinheiro começava a circular em Bauru, seja através dos pagamentos dos trabalhadores, seja através da economia em torno da construção. Neste período, comerciantes e aventureiros acompanhavam a construção das ferrovias e as pequenas vilas e cidades sofriam modificações em nível urbano e econômico, enquanto novas vilas iam se formando ao longo das linhas férreas. Bauru tornava-se caminho para o centro-oeste do estado e para o Mato Grosso e o perfil de entroncamento rodo-ferroviário veio contribuir para definir o crescimento da cidade. Ela se caracterizaria como sede de depósitos de cereais e mercadorias, de entrepostos

comerciais, de escritórios de órgãos e empresas públicas, de uma rede bancária significativa, de empresas de transportes e de filiais de grandes estabelecimentos,⁷ tudo isso atendendo à região e aos novos mercados mais distantes, que se comunicam mais facilmente com Bauru. Em 1921, foram construídas as oficinas de manutenção de todo o maquinário na NOB. Tem-se, então, o setor técnico e burocrático de uma empresa federal sediada ali.

Em 1965, embora alunas da Faculdade de Serviço Social já estivessem fazendo estágio na Ferrovia, não havia o setor de serviço social na Noroeste. Os TCCs concentraram-se nos anos de 1966 e 1967 e foram realizados no Setor de Licenciados (funcionários em licença do trabalho) e nos departamentos de Mecânica e da Via Permanente (funcionários encarregados de estações e manutenção da via férrea, morando com a família, em pequenos grupos, ao longo dela).

Outra intervenção das estagiárias na mesma área foi na Fepasa, empresa estadual criada, em 1971, através da unificação de várias ferrovias, inclusive duas que atingiam a cidade: a Companhia Paulista de Estrada de Ferro e a Estrada de Ferro Sorocabana.

Nos relatos e reflexões sobre os estágios em empresas estão presentes dois tipos de trabalho: o controle dos funcionários e a preocupação com a produtividade, de um lado, e de outro a preocupação com a assistência. Pode-se perceber que esta assistência tentava legitimar a insuficiência salarial, melhorar emocionalmente a relação entre empresa e empregado e propiciar maior incentivo ao trabalho, entre outros.

As estagiárias das ferrovias apresentam visões semelhantes sobre a profissão do Assistente Social. Lançando mão de uma citação, Galvão diz que o serviço social do trabalho preocupa-se em “elevar o nível moral, material, social e cultural dos trabalhadores, (...) com o objetivo de ajudar a estes e a sua família a adaptar-se a uma vida melhor”.⁸ Mas para que serviria esta melhoria de vida? Para o estabelecimento das relações harmônicas entre empregado e empregador.⁹ Por meio de maior harmonia entre as classes, da “humanização do trabalho”¹⁰ e da “elevação do nível de vida”¹¹ do trabalhador, o serviço social “contribui efetivamente para melhorar as condições de produtividade e rentabilidade da empresa”.¹²

Aqui, é preciso destacar duas questões importantes. A primeira é que não há dúvidas sobre a necessidade de “humanização do trabalho” e de elevação do “nível de vida” do trabalhador. Afinal, essas são reivindicações consensuais entre os próprios trabalhadores, como aponta a bibliografia sobre o movimento operário. O problema é a proposição do serviço social de substituí-los, ou seja, não são estes que irão organizar-se e decidir as suas necessidades e a forma de satisfazê-las, mas o serviço social, através da educação que lhes será dada. O caminho apresentado para pacificação da sociedade não é a resolução das contradições ou, pelo menos, a participação do empregado em discussões e deci-

sões sobre o social e, sim, a educação dos trabalhadores. Esta educação não significa a libertação, a autonomia, mas a adaptação e submissão às diretrizes traçadas por especialistas – uma visão técnica da política social afinada com as intervenções do Estado Militar, repressão direta, para alguns, e programas e instituições substitutas da ação política autônoma, para outros.

A segunda questão é que a harmonia no trabalho e as melhores condições de vida não são vistas como fins em si próprias: essas conquistas apresentam-se como importantes por se constituírem em caminhos para o aumento da produção e do lucro. O trabalhador continua a ser pensado como mero instrumento do capital.

Riccó¹³ atribui dois sentidos ao serviço social do trabalho, o lato e o restrito. O primeiro seria composto de “todas as atividades que visam à harmonização das relações entre capital e trabalhador, ocasionando deste modo maior produção harmonizada”. O sentido restrito seriam todas as atividades dentro da empresa, com muitos objetivos como “colaborar: na seleção do pessoal, no controle do absenteísmo, na diminuição da flutuação de mão-de-obra, no bem-estar, segurança e higiene do trabalhador, no embelezamento do ambiente, na introdução de novas técnicas de participação do pessoal, na administração da empresa”.

Quando ocorrem as situações conflituosas no lugar de trabalho, o serviço social pode intervir para sanar o problema. Assim, Aoki¹⁴ constatou que “não havia somente interações positivas, existindo, também, desajustamentos, desentendimentos, falta de compreensão entre chefes e subordinados”. Para solucionar tais problemas, utilizou-se o serviço social de grupo, com o objetivo de “ajudar os indivíduos a estabelecerem relações sociais satisfatórias, que os ajudariam a se desenvolver emotiva e intelectualmente, habilitando a atuar mais adequadamente na sociedade e no ambiente de trabalho”.

O que essa prática sugere é que os conflitos no trabalho são analisados através da ótica individual. Existiria aí uma imaturidade emocional e intelectual que explicaria problemas de comportamento e de relacionamento, a serem resolvidos com a normalização dessas pessoas problemáticas por meio do desenvolvimento emocional e intelectual. Assim, o caráter político do conflito no trabalho é apagado. As relações de trabalho são despolitizadas através de um procedimento técnico – serviço social de grupo, carregado de teor psicologizante –, que descaracteriza os insatisfeitos e discordantes por meio da inferiorização.

Assim, os trabalhadores não são reconhecidos como sujeitos sociais. Seu comportamento não é visto como ação política, mas na condição de desvio, que define o caráter de anormalidade e, portanto, inferioridade, donde a necessidade de intervenção para recuperação. Nesse momento, é atribuída ao indivíduo a incapacidade de discernir a realidade.

O que poderia ser discordância em relação à empresa ou às condições de trabalho – e, nesse sentido, uma opinião sobre a sua realidade e um tipo de ação política (a negação da autoridade da chefia, por exemplo) – é visto como insuficiência. O objetivo desse processo seria estimular a passividade do trabalhador, tornando-o dócil e conformando-o às relações de trabalho.¹⁵

Naquele período, os militares, bem como os civis aliados ao Estado, partilhavam de concepções elitistas semelhantes. Os membros das classes populares, especialmente aqueles segmentos considerados próximos à ideologia de esquerda, eram tidos como imaturos e presas fáceis das idéias comunistas, pelo que precisavam ser tutelados e excluídos das instâncias de decisão.¹⁶

A estagiária Alves manteve essa postura política ao explicar a “aplicação dos processos de serviço social” e classificar os desajustamentos que ocorriam na empresa:¹⁷ havia os “profissionais propriamente ditos”, divididos em físico-mentais e de ordem emocional. Aqui, o problema emocional significava rebeldia no trabalho, era entendido como conflito no relacionamento entre superiores e subordinados.

Pela avaliação de Alves, esse problema parecia ser muito comum na fábrica da Tipografia e Livrarias Brasil (Tilibra). A própria autora sugeriu o contexto dessa rebeldia: no início do TCC, do ano de 1966, há o reconhecimento dos baixos salários pagos pela empresa, o que dificultaria a sobrevivência mínima de seus trabalhadores. Sete anos depois, em 1973, Baptista,¹⁸ ao iniciar o estágio no mesmo local, fez um “diagnóstico da realidade de trabalho” e concluiu que os funcionários não eram especializados e tinham baixo nível socioeconômico. Grande parte dos trabalhadores se constituía de adolescentes, e as condições de trabalho eram ruins, com muito barulho e alta temperatura. Esses são os únicos momentos em que as estagiárias assumem existirem problemas na empresa.

Os primeiros estágios na Tilibra indicam tensões na relação das estagiárias com os trabalhadores. Rocha,¹⁹ ao entrevistar 55 operários faltosos (30 mulheres e 25 homens), para averiguar as causas do absenteísmo e aconselhar uma mudança de procedimento, identificou ausência de sinceridade nas respostas.

Notando que alguns deles não estavam sendo totalmente sinceros, procuramos orientá-los e conscientizá-los de quais as atitudes que devem tomar (...). Todos parecem aceitar bem nossas orientações (...). Notamos que dos 55 operários, 60% disseram a verdade sobre suas faltas e outros, por rodeio ou por outro motivo qualquer, não foram realmente sinceros.

Aqui aparece, novamente, a inferiorização do trabalhador – agora, através de um critério moral: a sinceridade. Sua recuperação se daria pela conscientização para o trabalho, ou seja, esses trabalhadores não teriam consciência das atitudes corretas no trabalho (ou, pelo menos, no trabalho definido pela empresa).²⁰

A entrevista, momento de observação do empregado problemático e estratégia para solucionar o problema, teve seu sentido revertido pelos entrevistados. Desta forma, quando os operários justificavam as faltas por chegarem atrasados e não poderem entrar, apontavam dois problemas e faziam reivindicações. Algumas das faltas eram explicadas pelo problema de transporte, e os operários consideravam a empresa em condições de oferecê-lo: “70% dos operários comentaram sobre a falta de condução da firma, pois acham que uma indústria com tantos operários já pode ter uma condução própria”.

Argumentavam, também, que faltavam porque chegavam “atrasados alguns minutos e o guarda não deixa picotar o cartão, e como já perderam meio dia, preferem voltar para casa a trabalhar”. Mesmo considerando que este argumento pode ser uma desculpa para ocultar outros problemas ou até a falta de vontade de trabalhar, aponta uma crítica à organização do trabalho.²¹ A disciplina da organização da produção não permitia o aproveitamento do operário após o horário inicial da jornada. A funcionária entrevistada recusava essa decisão, abandonando toda a jornada, mesmo que isto implicasse diminuição de seu salário.

Outro elemento que apontava tensões na Tilibra está no trabalho de Pelegrini. Como preparação para a “ação social” na empresa, a estagiária realizou uma “pesquisa social” através de formulários com respostas individuais. Pelegrini, um pouco assustada com o episódio, disse que os trabalhadores “recearam em responder algumas perguntas e houve mesmo trabalhadores que divulgaram entre os companheiros que a pesquisa era para a Diretoria saber a opinião de seus empregados e depois persegui-los”.²²

Essa afirmação sugere a existência de um clima de repressão aos funcionários. Se o boato pode ter-se originado de algumas pessoas, a atitude de não responder a certas perguntas foi coletiva. A estagiária – inocentemente, é o que parece – acabou intermediando o conflito sem o perceber. A inocência ou a opção de não se ater aos embates políticos não é um episódio isolado entre os relatos dos TCCs.

Sabemos que os primeiros grupos reprimidos com o golpe de 1964 foram os trabalhadores. Não há referências a nenhum tipo de movimentação dos funcionários da Tilibra no período. Ao contrário, pelo menos o presidente do Sindicato dos Gráficos manifestava-se a favor do golpe, apoiando a repressão aos “comunistas”, junto com os presidentes dos sindicatos dos Comerciantes, dos Bancários, dos Metalúrgicos e dos Trabalhadores da Indústria de Cerveja e Bebidas de Bauru.²³

A Associação dos Ferroviários da Noroeste adotou postura diferente. No primeiro dia de abril de 1964, houve manifestação dos trabalhadores na sede da entidade contra o golpe e de apoio a Goulart, tendo ocorrido repressão policial. O diretor e o vice-diretor da Associação foram presos, apesar de o primeiro ser suplente da Assembléia Legislativa (pela UDN), e a polícia interferiu, empossando interventores na Diretoria.²⁴

Em relação ao Departamento de Mecânica da Estrada de Ferro Noroeste, os problemas apontados como mais freqüentes pela estagiária Aoki foram: alcoolismo (decorrente de fatores individuais e sociais); doenças ocupacionais, cabendo ao serviço social providenciar o encaminhamento médico; inadaptação (ou rebeldes); pessoas propensas a acidentes (note-se que o acidente de trabalho é entendido como de causa humana e provocado pelo trabalhador); queixas sobre condições de trabalho, remuneração e horário, além de licenças freqüentes.

A preocupação com o absenteísmo também está registrada nos TCCs e quase todos os trabalhos referentes às empresas fazem menção ao problema. Pagan²⁵ efetuou um levantamento dos faltosos por meio das fichas individuais e de algumas entrevistas. A estagiária classificou quatro principais causas de absenteísmo: doença, acidente de trabalho, alcoolismo e problemas psiquiátricos. Com muita perspicácia, a pesquisadora ressaltou os fatores “subjetivos” que contribuíam para a existência dessas causas, relacionando o desinteresse, a desqualificação, a estagnação e a irresponsabilidade profissionais, o desajustamento social e profissional, o mau relacionamento no ambiente de trabalho e a existência de problemas familiares. No entanto, sua perspicácia não chegou a problematizar essas ditas subjetividades, explicadas pelo baixo nível de escolaridade e por problemas de adaptação individual. Após o levantamento, os faltosos foram acompanhados durante vários meses e, nos casos de reincidência, efetuaram-se entrevistas, visitas domiciliares e aplicação de serviço social de grupo. Em casos graves, segundo Pagan, os reincidentes eram levados à Divisão de Administração de Pessoal. No entanto, ela não explica o que acontecia posteriormente.

A descaracterização cultural²⁶ é muito comum na fala das estagiárias. Margarido²⁷ relacionou os “problemas que prejudicam a produtividade da empresa”, em que havia um item chamado “condicionamentos psicossociais e culturais”, que seriam decorrentes dos seguintes problemas: “padrões de comportamentos rígidos ou mal-estruturados; distorção no conhecimento dos direitos e deveres; ausência de motivação para seu próprio desenvolvimento pessoal; baixo nível de escolaridade etc.”.

Em 1982, Neves apresentou um TCC chamado *Causas das discrepâncias de desempenho na empresa* na CPFL.²⁸ O tema de trabalho da estagiária era o desempenho dos funcionários, cujas discrepâncias tinham base em problemas disciplinares, absenteísmo,

dificuldades de relacionamento interpessoal e trabalho insatisfatório, qualitativa e quantitativamente. A estagiária escolheu 35 casos e acompanhou-os para levantamento das causas e da área de trabalho em que ocorria o maior índice.

Ela propôs-se a intervir na relação empresa-funcionário e restabelecer a harmonia, a fim de garantir maior estabilidade na produtividade da empresa. Neves pressupôs a existência de um contrato jurídico-ético-administrativo entre ambas as partes, justificando a importância de cumprir as obrigações, por exemplo, quanto à disciplina:

A CPFL tem por princípio diligenciar para que a legislação trabalhista e a predominância sejam corretamente aplicadas nas relações empregado-empresa. Zela por cumprir suas obrigações, demonstrando assim sua honestidade. Os empregados devem corresponder com lealdade e disciplina, que são fatores essenciais à realização do trabalho e satisfação comum.²⁹

O cumprimento dos direitos trabalhistas não se apresentava como uma das obrigações componentes da cidadania da empresa e, sim, como questão de honestidade que, em contrapartida, implicava agradecimento por parte do trabalhador e retribuição, via lealdade. Nessa perspectiva, a relação contratual não pressupõe acordo, mas, exclusivamente, honestidade e lealdade.

Neves, em 1982, estava convivendo com a reformulação dos referenciais da FSSB quanto aos estágios e à elaboração dos TCCs e com o fim do governo militar. As modificações na Faculdade apontavam para o movimento de reconceituação, lançado em 1965 e propagado na década seguinte, que defendia a tendência de servir à organização popular. Como pensar a divergência de propostas? Neves respondeu: na década de 60, houve o “movimento de reconceituação que questionava a atuação reformista da profissão...”, ao mesmo tempo em que ocorreu o rápido crescimento do serviço social de Empresa no Brasil, mas não houve influências mútuas. Assim, no momento em que setores do serviço social questionavam “suas formas tradicionais de intervenção e suas teorias de adaptação ao sistema”, o mercado oferecia alto número de vagas nas empresas.

Além da não influência, ela definia a derrota das propostas “revolucionárias” da reconceituação. É como se o projeto de industrialização do período militar oferecesse suporte para vitória do serviço social tradicional. Em outras palavras, a estagiária apontava um suposto êxito da proposta dos militares para a sociedade brasileira, interferindo até nos embates entre os assistentes sociais. No pós-64, o crescimento da economia, com ênfase na produção industrial e conseqüente ampliação do mercado de trabalho nessa área, teria inviabilizado a opção do serviço social pela organização popular e bloqueado o movimento social.

Paulo Netto lembra, porém, que o movimento de Belo Horizonte foi uma tendência surgida no serviço social em 1973, com um referencial explicitamente marxista e voltado para a transformação social.³⁰ Mais tarde, em 1978, surgiu, em São Paulo, a revista *Serviço Social e Sociedade*, que também se constituiu numa demonstração de que, durante os anos 70, o serviço social estava em efervescência. Portanto, a afirmação da estagiária Neves sobre a derrota das reformulações a que o serviço social se propunha não é precisa.

O interessante no seu discurso é o fato de utilizar os argumentos dos militares sobre o golpe, seu sistema de governo e, de forma mais ampla, a memória que eles construíram para desqualificar outras experiências sociais ocorridas durante as décadas de 60 e 70.

A reconceitualização trouxe consigo teorias voltadas à superação do “status quo”. A luta revolucionária com o propósito de instaurar uma nova ordem social passou a ser objetivo da intervenção do serviço social. Surgiam propostas socialistas como alternativas para as problemáticas sociais dos países capitalistas. Todavia, aquelas propostas demonstraram-se inviáveis no momento de concretizar a ação.³¹

Na época em que ela fazia essas afirmações, as movimentações dos metalúrgicos no ABC já questionaram a viabilidade do Estado Militar, o Partido dos Trabalhadores já fora fundado, as propostas dos militares estavam sendo afastadas de cena e o movimento social voltava às ruas com mais liberdade.³²

Em outro viés de intervenção, no estágio com trabalhadores da Via Permanente da Estrada de Ferro Noroeste, próxima a Bauru, as atividades estavam voltadas para a educação, o lazer e os trabalhos manuais. Havia alfabetização de adultos, esclarecimentos sobre a Cipa e Previdência Social, orientação sobre alimentação e profilaxia de doenças, prevenção à verminose, vacinação Sabin, análise da água consumida, incentivo e orientação à horticultura, comunhão pascal, Primeira Comunhão, comemoração de sete de setembro e dia das árvores, curso de corte e costura, recreação (dominó, loto, festa junina, futebol).³³

O cotidiano desses trabalhadores e de suas famílias sofria uma intervenção maior do que os anteriormente apresentados aqui. As casas pertenciam à empresa e estavam circunscritas à sua área de atuação (ficam à beira da linha férrea). Há indícios de que a situação se agravava devido à inexistência de infra-estrutura urbana para esses moradores e, possivelmente, a salários insuficientes. Segundo as estagiárias, a educação e a higienização desses grupos deveriam passar pela ação do serviço social na família e na mudança das relações de intimidade. Ao mesmo tempo em que as estagiárias ofereciam algumas atividades de lazer, elas reorientavam as práticas cotidianas: higiene doméstica e pessoal, educação alimentar, incentivo ao cultivo da horta.

Um trabalho de educação semelhante ocorreu com os funcionários do DAE, no setor da Usina de Recalque e Estação de Tratamento de Água, em 1970.³⁴ Eles moravam próximo à Usina e à Estação, situadas fora da área urbana, e pareciam viver em más condições de conforto e higiene, segundo a própria estagiária. Nos grupos de orientação, eram realizadas reuniões sobre educação sanitária (doenças infantis, primeiros socorros, puericultura, higiene pessoal e do meio), educação alimentar (higiene alimentar, alimentação sadia, economia na compra de alimentos), educação familiar (relações humanas na família), economia doméstica (corte e costura, confecção de flores, trabalhos com espuma e plástico) e recreação (comemoração de datas, confecções de fantoches e leitura).

Como entre os moradores da Via Permanente da Estrada de Ferro Noroeste, a infraestrutura urbana e os serviços ficavam distantes. Essas deficiências tornavam-se mais graves associadas ao fato de os trabalhadores não terem qualificação e receberem salários baixos.

A interferência no cotidiano e na intimidade atingia até as relações familiares. O serviço social se apresentava como o gestor da família. Devido à insuficiência “educacional” dos membros familiares, estes passavam a sofrer um tipo de tutela, já que a vida na família e na casa deveria ser modificada para além do conhecimento coletivo do grupo. Não se trata, aqui, de desprezar os conhecimentos de higiene, que inclusive diminuem a mortalidade infantil e influem na melhoria das condições de vida. A questão é que, de um lado, não houve mudanças nas condições materiais gerais e no acesso à educação formal. De outro, ocorria o desprezo por formas de vida que continham uma historicidade, não se valorizando, portanto, a autonomia de sujeitos criadores de suas vidas. A questão seria garantir condições para as pessoas discutirem as mudanças necessárias. De qualquer forma, além das polêmicas a partir desses TCCs, percebe-se que em Bauru estava ocorrendo, na segunda metade da década de 1960, uma intervenção sistematizada e profissional nas formas de vida dos setores populares urbanos mais pauperizados e até mesmo daqueles grupos que ainda estavam vivendo entre o campo e a cidade.

Em relação ao lazer, ele esteve presente em inúmeros estágios. As atividades apareciam como uma tentativa de suprir a sua ausência entre os trabalhadores, de criar ambiente de convivência que dissimulava ou reconfigurava os conflitos do local de trabalho e oferecer um canal de expressão emocional e simbólica dos trabalhadores como um espaço possível de manifestação.

Na Fepasa, além dessas atividades de educação e lazer, havia uma parte denominada assistencialista: o assistente social fazia controle da periodicidade de exame médico, encaminhamento ao tratamento dentário, visitas hospitalares a funcionários internados e atendia aos pedidos de empréstimo para compra de óculos, reforma de casa e tratamento de saúde.³⁵

Na Estrada de Ferro Noroeste, existia, ainda, orientação sobre alcoolismo e acidentes de trabalho, curso de relações humanas, festas comemorativas do Dia de Tiradentes e Dia do Trabalho. Os itens desse curso eram: o homem, ser social; a importância da colaboração; o ajustamento do trabalhador – os desajustados; as relações na empresa; o problema da disciplina; higiene e segurança no trabalho.

Em 1967, Aoki referia-se a um curso para formação e treinamento de líderes voltado aos chefes. O objetivo era “despertar e conscientizar os mestres de seção para a responsabilidade e missão que possuem como chefes e líderes institucionais”.³⁶ O conteúdo girou em torno de noções de liderança, tipos e qualidade dos líderes e controle e influência de pessoas.

Uma experiência realizada por algumas estagiárias com intento de atenuar os problemas dos baixos salários foi a criação do Fundo Social. Na fábrica da Tilibra, o fundo de auxílio mútuo foi citado em TCCs de 1967 e 1968 (Rocha; Pelegrini). Pelegrini reconheceu que os salários na Tilibra eram muito baixos e que havia a necessidade de uma “caixa de empréstimo aos trabalhadores”. Apontava como objetivos “proporcionar melhores condições econômicas aos trabalhadores da empresa através do fundo; bom relacionamento entre os trabalhadores; despertar a iniciativa e responsabilidade dos interessados pelo fundo”.³⁷ Cada inscrito nele contribuía, em 1967, com Cr\$ 1,00 por mês, podendo solicitar empréstimo a partir do terceiro mês. O Fundo não sobreviveu: segundo a estagiária, havia o problema de serem poucos os sócios e de os membros da Diretoria não apoiarem.

No estágio no Departamento de Água e Esgoto (DAE), em 1977, Toni³⁸ também tentou a criação de um Fundo Social para empréstimos em dinheiro. A experiência durou alguns meses. Em 1975, Gomes³⁹ fez estágio na Rádio Auri-Verde, sendo criado também um Fundo Social. O dinheiro era arrecadado com apoio da empresa. Alguns anúncios, como os de falecimento, tinham 50% da renda destinados ao Fundo. Foram realizadas brincadeiras dançantes e jogos de futebol, como meio de arrecadar recursos. Era possível tomar emprestado 70% do salário, com parcelamento da quitação em até cinco vezes, sem juros, para tratamento médico e odontológico.

Outra atividade realizada pelas estagiárias foi a seleção e o recrutamento de pessoal. Celarino⁴⁰ fez entrevistas para a Rede Santo Antonio de Supermercados, visando a conhecer e selecionar os candidatos. A estagiária indagou sobre os empregos anteriores e a vida em geral, observando sempre a personalidade do entrevistado. Na Granolplast, Riccó também participou da seleção de pessoal. Em suas palavras, “A entrevista de seleção se destina geralmente a apurar a posse, pelo candidato, de qualidades relacionadas com a aparência e apresentação pessoal, o modo de expressar-se, visão de sua personalidade”.⁴¹

Diferente das experiências anteriores, essas estagiárias colocaram o trabalho à disposição da empresa de forma direta. Neste caso, não havia objetivos mais “nobres” e humanitários mesclados aos materiais: a assistente social selecionava o melhor candidato segundo os interesses e as necessidades da empresa. A semelhança permaneceu em torno das estratégias: a análise da ordem inscrita nos corpos era fundamental, a normalidade psicológica (que, aqui, significava caráter moral) era entrevista na expressividade pessoal.

A atenção ao corpo do trabalhador passava, também, pela segurança no trabalho. De 1966 a 1970, o DAE, a Tilibra e a Noroeste estavam se constituindo em espaços de educação dos funcionários sobre a prevenção de acidentes e a formação da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Nos anos 70, essas experiências apareceram nas empresas Construtora Martha-Pinho, Granoplast e Refrigerantes Bauru. Naquele período, o argumento de desenvolvimento econômico como elemento da segurança nacional estava em andamento.⁴² O desenvolvimento industrial e a formação de trabalhadores capacitados eram apresentados como importantes para o modelo econômico do governo militar e como garantia para manter a ordem na política interna.⁴³ A Cipa estava prevista na legislação trabalhista desde 1945;⁴⁴ entretanto, só foi definida como órgão obrigatório em 1977.⁴⁵ Há indicações de que, no decorrer dos anos 60, ela foi progressivamente difundida, ampliando-se na década seguinte. Singer informa que, pelo menos no início dos anos 70, o índice de acidentes de trabalho era alto.⁴⁶

A articulação entre a “necessidade” de desenvolvimento do país e a importância da Cipa pode ser feita através dos TCCs. Margarido realizou estágio na empresa Refrigerantes Bauru, fabricante da Coca-Cola, em 1979. Ligada a uma multinacional, a empresa pôde oferecer uma administração moderna para o estágio. O tema da obra foi higiene e segurança no trabalho, um relatório estritamente técnico em relação à segurança e acidentes na empresa. Vejamos a fala de Margarido:

Prevenir acidentes não é só uma obrigação social imposta por lei, pois é também eficiente empreendimento, que traz lucros substanciais e certos para a empresa. O índice elevado de acidentes, em grande número de nossas indústrias, demonstra que os empregadores ainda não perceberam esta importante faceta da prevenção.⁴⁷

A diminuição de acidentes, assim, não era vista apenas como uma questão legal, mas entendida, também, como forma de aumento da produtividade, fazendo parte do investimento do capital. O que era comum à visão das estagiárias era a necessidade de educação do trabalhador. No entanto, não se falava em problematização e discussão das condições de trabalho e das atividades cotidianas na empresa, fatores que interferiam na saúde do empregado. Ao suscitar esses problemas entre os funcionários, poderiam surgir questões

inesperadas, como a necessidade de investimento das empresas em segurança do trabalho. As estagiárias entendiam segurança somente como prevenção de acidentes. Com isso, estes eram vistos como resultado de comportamentos inadequados e descuidados, com exceção de Margarido, em quem a abordagem é mais sofisticada.

Outro momento em que se percebe a vinculação do atendimento ao trabalhador, por parte do assistente social, com o governo militar é o estágio no Sindicato dos Empregados do Comércio de Bauru. Nucci e Bérghamo elaboraram, em 1974, uma pesquisa entre os funcionários de lojas da cidade, cujo número era estimado em 3.000. Destes, 241 responderam ao questionário; 26% deles desconheciam o Sindicato. É difícil inferir o motivo do reduzido número de respostas devolvidas; poderia estar ligado à indiferença dos trabalhadores em relação ao Sindicato, mas aí, talvez, haja uma falha técnica e política das estagiárias: elas não entregaram pessoalmente os formulários aos trabalhadores e, sim, aos gerentes de cada loja. É possível, ainda, que este intermediário fosse regularmente utilizado na comunicação entre Sindicato e comerciários.

Por constatarem a inexistência de literatura sobre serviço social em sindicatos, elas elaboraram “em conjunto com a supervisora de estágio um quadro de funções e atividades que o assistente social pode exercer...”: motivar a sindicalização, dinamizar os setores (médico, odontológico, recreativo, cultural, colônia de férias), incentivar os associados a uma maior utilização dos benefícios do Sindicato, arrecadação de dinheiro, palestras sobre direitos trabalhistas, atração da família do sindicalizado, seleção e orientação dos bolsistas.⁴⁸ No entanto, o que elas realmente realizaram durante o estágio, além da pesquisa, foi a semana do comerciário: campeonato (futebol de salão, voleibol feminino, pingue-pongue, dama), palestra sobre PIS e FGTS, missa em ação de graças e baile.

O Sindicato apresentado se constituía em um órgão prestador de serviços, tendência comum no período. Ao mesmo tempo, o órgão aparecia como elo de harmonização entre as classes e até substituto das ações reivindicativas dos comerciários. O conceito de Sindicato pode ser mais bem observado com Soldara,⁴⁹ para quem as finalidades de um sindicato eram: elevar o homem, educar para a democracia, realizar a justiça social, suprir a causa da luta de classes e não alimentá-la, realizar o bem comum e buscar a grandeza nacional.

Os conflitos e as deficiências também estavam presentes no trabalho doméstico. Com o apoio do Serviço de Relações Públicas da Prefeitura Municipal, algumas estagiárias criaram uma Agência de Empregos para Domésticas. Como exigência para inscrição na Agência, as mulheres precisavam apresentar referências e carteira de saúde. As inscritas eram incentivadas a participar de reuniões realizadas duas vezes por semana, com aulas sobre formação moral, etiqueta social, trabalhos manuais e arte culinária. Como havia muitas

faltas, passou-se a fazer sorteio de prêmios durante as reuniões, incentivo à presença das domésticas. Segundo as autoras, a estratégia não teve efeito:⁵⁰ as faltas continuaram.

A Agência apresentava uma preocupação de profissionalização das domésticas. A exigência de referências já era uma seleção que visava à garantia de boas trabalhadoras em potencial. Os cursos e as reuniões pretendiam aperfeiçoá-las. No entanto, as estagiárias demonstravam uma visão mais ampla da questão: a Agência podia perpetuar a estrutura social.

Teríamos a elevação do nível de vida da doméstica com o aperfeiçoamento de seu serviço e conseqüentemente melhor remuneração; com a diminuição dos desajustamentos sociais, que poderiam constituir uma cadeia entre as domésticas e sua família, pois geralmente os filhos dessas pessoas também se dedicam a esse tipo de serviço.⁵¹

Maddi justificava a preocupação com a doméstica devido à sua instabilidade no emprego e aos conflitos entre elas e as empregadoras. Para a autora, a principal questão que ocasionava os problemas era a

(...) grande discrepância existente entre os dois ambientes aos quais as domésticas encontram-se relacionadas: o meio em que vive e aquele em que trabalha. No primeiro, temos o baixo nível econômico, cultural e higiênico e muitas vezes, a miséria; no outro, o nível econômico satisfatório, a cultura e a higiene desenvolvidas e algumas vezes o luxo e a riqueza.⁵²

O contraste é delineado através do resultado de uma pesquisa realizada pelas estagiárias entre as domésticas da Agência de Emprego. Foram consultadas 62 pessoas, das quais quase 70% tinham até 20 anos de idade; somente 20% nasceram em Bauru e a maioria era de cidades menores da mesma região; 51% possuíam casa própria, mas 33% não dispunham de luz elétrica e 37% não recebiam água encanada; 25% não eram donas de qualquer aparelho eletrodoméstico, sendo que 35% possuíam fogão a gás, 5% tinham fogão elétrico, 13% dispunham de geladeira e 11% eram proprietários de TV.

Para Maddi, a diferença de universos entre a casa *local de trabalho* e a casa própria da família tornava necessária a aprendizagem do trabalho. Produzia, ainda, uma crise existencial na doméstica – muitas vezes, causada pela incompreensão da patroa do problema da funcionária –, prejudicando a eficiência do seu trabalho. A Agência seria, então, um anteparo às situações conflituosas entre patroa e empregada.

A Agência não durou muito, mas iniciativas deste tipo permaneceram. Os TCCs registram mais duas experiências, agora ligadas à Igreja Católica. Em 1972, um grupo de Senhoras Cursilhistas da Comunidade da Catedral do Divino Espírito Santo criou a Esco-

la de Promoção da Mulher Doméstica, visando à sua profissionalização. A partir de 1974, o projeto passou a ser conveniado com o Centro de Entidades Sociais de Bauru (Cesb), órgão da Prefeitura que gerenciava as entidades sociais. Em 1978, o projeto foi transferido para o Conselho Central de Bauru da Sociedade São Vicente de Paula.

Os vicentinos mudaram a clientela: eles decidiram trabalhar com as famílias que já eram atendidas pelo dispensário familiar, devido à “crescente escassez de mão-de-obra para o trabalho doméstico” e à “ociosidade principalmente de jovens do sexo feminino na periferia da cidade”.⁵³

Os objetivos eram “fornecer uma habilitação básica” às pessoas que iriam trabalhar como domésticas, eliminar a falta “de recursos humanos no mercado de trabalho de empregadas domésticas”, oferecer possibilidade de melhoria do orçamento familiar e oportunidade de autopromoção.⁵⁴ No programa, constavam educação alimentar e confecção de alguns pratos, higiene e limpeza geral de uma casa, “relações humanas na família e no trabalho”, higiene e saúde.

Nos mesmos moldes da Escola de Promoção da Mulher Doméstica, a Comunidade Paroquial da Igreja Santa Terezinha criou, em 1975, a Casa do Lazer das Empregadas Domésticas de Bauru. Nela, além dos cursos de formação profissional, havia atividades de lazer.

Como em inúmeros outros momentos, a Igreja aparecia na condição de aliada do serviço social. Nos anos 70, já eram nítidas as diferenças entre a Igreja tradicional e os partidários da Teologia da Libertação. Enquanto em 1970 já havia inícios de Comunidades Eclesiais de Base (CEBs) na cidade de São Paulo⁵⁵ e nos anos seguintes setores da Igreja organizavam-se contra a repressão política realizada pelos militares,⁵⁶ havia também os Movimentos de Cursilho de Cristandade. No período de certa elevação do poder aquisitivo da classe média (“milagre econômico”), o Cursilho explodiu como uma forma de religiosidade despreocupada com o contexto sociopolítico.⁵⁷ A promoção com a doméstica foi a via escolhida para sua intervenção da realidade. A imagem do ócio nas ruas – e, principalmente, na periferia – ameaçando as mulheres pobres foi retomada.

Apesar da diferença temporal dos TCCs, a postura das estagiárias em relação aos trabalhadores tem semelhanças. Percebe-se a ausência de debate quanto à relação política entre capital e trabalho e o não reconhecimento da historicidade de práticas culturais distintas, inclusive os significados que a “inadaptação” representava para o empregado. Com isso, a lógica de intervenção das estagiárias era a normatização do comportamento, do pensamento e da ação política no trabalho e fora dele. Se havia preocupação com a melhoria das condições de vida e de trabalho para o trabalhador, fica claro que isso era um caminho para o incremento da produção.

O interesse das empresas e da Faculdade de Serviço Social em atender a problemas dos trabalhadores não era produto da simples iniciativa delas. O tipo de relacionamento e de postura que os funcionários estabelecem com o trabalho, com a hierarquia, com a disciplina e com os saberes sobre o trabalho demanda preocupações e intervenções. Após 1966, as empresas e a cidade contariam com um profissional que poderia facilitar essas ações: o assistente social. Se a despolitização da relação capital/trabalho era argumento presente em quase todos os momentos do passado brasileiro, neste ela estava desenvolta, já que a repressão ao movimento sindical e às lutas na produção, após o golpe de 1964, foi violenta.

O serviço social apresentava-se, em Bauru, como uma alternativa para atenuar a degradação física do trabalhador e mantê-lo sintonizado à produção, contornando ações que eram politicamente rejeitadas pela ditadura. Atendendo às novas demandas de uma sociedade urbana e industrial, constituídas de trabalhadores mal pagos, carentes de conforto material e insubmissos ao direcionamento do capital, um viés dominante do serviço social atuaria, no pós-64, visando à atenuação dos conflitos sociais e políticos, à harmonização da produção, à padronização dos trabalhadores, à substituição da sua luta e à garantia de que apenas a política afinada à do Estado poderia ser praticada.

A ditadura militar, desde o seu início, reprimiu a livre organização e manifestação política das classes populares e segmentos operários, buscando compensar a perda de legitimidade com a ampliação do Estado de Bem-Estar Social. O serviço social, inserido em uma longa trajetória de mediação política entre setores dominantes e classes subalternas e grupos considerados perigosos, assumiu mais intensamente esse papel com tendências sintonizadas com os direcionamentos autoritários da ditadura militar, implantados no pós-64.

Recebido em setembro/2004; aprovado em outubro/2004

Notas

* Artigo originado de parte de um capítulo de minha dissertação *Olhares na formação do serviço social: trabalho, comunidade, lazer e assistência. Bauru – 1966/1983*. 1993. Dissertação de mestrado em História Social apresentada à FFLCH-USP, São Paulo.

** Departamento de Ciências Humanas da Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação da Unesp – Campus de Bauru: Av. Luiz Edmundo C. Coube, s/nº - 17033-360 – Bauru – SP.

¹ CHESNEAUX, J. *Devemos fazer tabula rasa do passado?* Trad. de Marcos Silva. São Paulo, Ática, 1995; FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. 3 ed., Rio de Janeiro, Graal, 1982; BENJAMIN, W. “Sobre o conceito

de história”. In: *Obras escolhidas. Magia e arte, técnica e política*. São Paulo, Brasiliense, 1985, pp. 222-232; THOMPSON, E. P. “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial”. In: *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Barcelona, Editorial Crítica, 1989; WILLIAMS, R. *O campo e a cidade: na história e na literatura*. São Paulo, Companhia das Letras, 1989.

² VIEIRA, B. O. *História do serviço social*. 4 ed., São Paulo, Agir, 1985.

³ Sobre a complexidade da discussão do regional, ver SILVA, M. A. A história e seus limites. *História & Perspectivas*. Uberlândia, Universidade Federal de Uberlândia, 6, pp. 59-65, jan./jun. 1992.

⁴ CAMARGO, A. B. M. *Análise demográfica regional: região de Bauru. Uma área de recuperação demográfica*. São Paulo, Seade, 1983.

⁵ NEVES, C. *História da Estrada de Ferro Noroeste do Brasil*. Bauru, Tipografias e Livrarias Brasil S/A, 1958, pp. 32-38.

⁶ Id., *ibid.*, p. 59.

⁷ FARIA, C. A. C. *Desenvolvimento econômico e urbanização: estudo de caso do município de Bauru – 1960-85*. Campinas, 1988, mimeo; SEMEGHINI, U. C. *Bauru*. Araraquara, 1988, mimeo.

⁸ Apud GALVÃO, M. L. S. *Introdução e organização do serviço social na EFN do Brasil de Bauru*. TCC, 1966, p. 16.

⁹ CARVALHO, M. E. *O serviço social do trabalho e sua aplicação em uma comunidade ferroviária da Estrada de Ferro Noroeste do Brasil*. TCC, 1966, p. 4; GALVÃO, *op. cit.*, p. 16.

¹⁰ CARVALHO, *op. cit.*, p. 4.

¹¹ GALVÃO, *op. cit.*, p. 16

¹² BERTOLUCI, M. M. *Uma experiência de serviço social na Fepasa – Ferrovia Paulista S/A*. TCC, 1976, p. 10.

¹³ RICCÓ, J. C. C. *Experiência e intervenção do serviço social na Granoplast Indústria e Comércio de Plásticos Ltda*. TCC, 1974, p. 24.

¹⁴ AOKI, T. *O serviço social contribuindo para a promoção de um grupo de ferroviários da Estrada de Ferro Noroeste do Brasil*. TCC, 1967, pp. 62-63.

¹⁵ THOMPSON, *op. cit.*

¹⁶ ALVES, M. H. M. *Estado e oposição no Brasil (1964-1984)*. 3 ed., Petrópolis, Vozes, 1985; D’ARAÚJO, M. C.; SOARES, G. A. D. e CASTRO, C. (orgs.). *Visões do golpe. A memória militar sobre 1964*. 2 ed., Rio de Janeiro, Relume-Dumará, 1994.

¹⁷ ALVES, M. H. A. F. *Tilibra e serviço social*. TCC, 1966, pp. 27-31.

¹⁸ BAPTISTA, T. L. C. *Uma experiência de serviço social*. TCC, 1973.

¹⁹ ROCHA, Y. P. *Dinamização do serviço social na empresa Tipografia e Livrarias Brasil S/A - Tilibra*. TCC, 1968, pp. 16-17.

²⁰ LINEBAUGH, P. “Crime e industrialização: a Grã-Bretanha no século XVIII”. In: PINHEIRO, P. S. (org.). *Crime, violência e poder*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1983; MARGLIN, S. “Origem e funções do parcelamento das tarefas (Para que servem os patrões?)”. In: GORZ, A. *Crítica da divisão do trabalho*. São Paulo, Martins Fontes, 1980.

²¹ Sobre a questão da administração científica do trabalho e a expropriação do saber operário, ver: RAGO, L. M. e MOREIRA, E. F. P. *O que é taylorismo*. São Paulo, Brasiliense, 1987. Acerca do treinamento do traba-

lhador brasileiro em torno da “organização racional industrial” nos anos 1920, ver: ANTONACCI, M. A. Institucionalizar ciências e tecnologia em torno da fundação do Idort. São Paulo, 1918/1931. *Instituições – Revista Brasileira de História*. São Paulo, Marco Zero/Anpuh, n. 14, pp. 59-78, 1987.

²² PELEGRINI, V. *Desenvolvimento do serviço social na firma Tipografia e Livrarias Brasil S/A*. TCC, 1967, p. 16.

²³ PEDROSO JR., A. (coord.). *Subsídios para a história da repressão em Bauru*. Bauru, Comitê Brasileiro pela Anistia – Bauru, 1979.

²⁴ Id., *ibid.*, pp. 121-139.

²⁵ PAGAN, R. H. *Alternativas de ação do serviço social junto à Fepasa-BAURU-UR-3*. TCC, 1978, pp. 43-4. Ver, também: MARGARIDO, C. G. *Higiene e segurança do trabalho*. TCC, 1979; ROCHA, Y. P. *Dinamização do serviço social na empresa Tipografia e Livrarias Brasil S/A*. TCC, 1967; RICCÓ, J. C. C. *Experiência e intervenção do serviço social na Granoplast Indústria e Comércio de Plásticos Ltda*. TCC, 1967; PAVAN, A. T. G. *O fator social e a produtividade na Tilibra S/A*. TCC, 1980; NEVES, S. F. B. *Causas das discrepâncias de desempenho na empresa*. TCC, 1982; BIGHETTI, B. R. *Diferentes fatores sociais que interferem na produtividade da empresa*. TCC, 1983.

²⁶ PERROT, M. *Os excluídos da história*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.

²⁷ MARGARIDO, *op. cit.*, p. 17; CARVALHO, *op. cit.*

²⁸ NEVES, S., *op. cit.* Outro TCC com a mesma tendência de preocupar-se com a produtividade, voltando-se a problemas como o absentismo e a alta rotatividade, trata da Fábrica de Acumuladores Ajax: BIGHETTI, B. R. *Diferentes fatores sociais que interferem na produtividade da empresa*. TCC, 1983.

²⁹ NEVES, S. *op. cit.*, p. 16.

³⁰ PAULO NETTO, J. *Ditadura e serviço social*. São Paulo, Cortez, 1991, pp. 276-289.

³¹ NEVES, S., *op. cit.*, p. 30.

³² ABRAMO, L. W. “Greve metalúrgica em São Bernardo: sobre a dignidade do trabalho”. In: KOWARICK, L. (org.). *As lutas sociais e a cidade*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988, pp. 207-245; SADER, E. *Quando novos personagens entraram em cena*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.

³³ GALVÃO, *op. cit.*

³⁴ FAVRETO, A. et alii. *De como o serviço social pode colaborar com uma autarquia municipal*. TCC, 1970.

³⁵ BERTOLUCI, *op. cit.*; PAGAN, *op. cit.*

³⁶ AOKI, *op. cit.*, p. 95. Participaram mestres das seguintes seções do Departamento de Mecânica: tornos, ferraria, bombas e locomóveis, motor de explosão, bateria, solda, caldeiraria de cobre, funilaria, fundição de bronze, aros e eixos, caldeiraria de ferro, eletricidade, carpintaria, truque, pintura, marcenaria, serralheria, modelagem, diesel, frima e fresas.

³⁷ PELEGRINI, *op. cit.*, p. 32.

³⁸ TONI, L. *DAE e serviço social na minimização de problemas de bem-estar social*. TCC, 1977.

³⁹ GOMES, M. F. *Aplicação da metodologia atual do serviço social numa emissora de rádio bauruense*. TCC, 1975.

⁴⁰ CELARINO, N. F. B. *A reintegração do serviço social à rede Santo Antonio de Supermercados Ltda*. TCC, 1980.

⁴¹ RICCÓ, *op. cit.*, p. 73.

⁴² ALVES, M. H. M., op. cit., pp. 48-51.

⁴³ SILVA, G. C. *Conjuntura política nacional: o poder executivo & Geopolítica do Brasil*. 3 ed. Rio de Janeiro, J. Olympio, 1981.

⁴⁴ AROUCA, A. M. T. "O trabalho e a doença". In: GUIMARÃES, R. (org.). *Saúde e medicina no Brasil*. Rio de Janeiro, Graal, 1984, p. 111.

⁴⁵ Lei 6.514, de 22 dez. 1977. Organização e funcionamento foram regulamentados pela Portaria 33 do Ministério do Trabalho – Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, em 27 out. 1983. *Cipa: Apostila de Treinamento*. Senac- SP.

⁴⁶ SINGER, P. *A crise do milagre*. 7 ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1985, p. 82.

⁴⁷ MARGARIDO, op. cit., p. 34

⁴⁸ NUCCI, M. B. e BÉRGAMO, M. L. *Experiência de serviço social no SEC de Bauru*. TCC, 1974, pp. 17-18.

⁴⁹ SOLDERA, C. M. *Atuação do serviço social no SEC de Bauru*. TCC, 1976, pp. 11-12.

⁵⁰ BRAGA, M. E. L. *A promoção e colocação da doméstica na comunidade de Bauru*. TCC, 1966.

⁵¹ MADDI, T. M. *O serviço social na promoção e aperfeiçoamento da doméstica*. TCC, 1967, p. 9.

⁵² Id., *ibid.*, p. 2.

⁵³ VALENTE, M. F. M. *Execução do projeto de orientação profissional para empregadas domésticas CSEB-CCBSSVP*. TCC, 1978, p. 33.

⁵⁴ Id., *ibid.*

⁵⁵ SADER, op. cit., pp. 146-167.

⁵⁶ ALVES, M. H. M., op. cit., pp. 200-208.

⁵⁷ GIL, B. M. Os Cursilhos de Cristandade e o conservadorismo católico no Brasil. *Anais de História*. Assis, ILHPA, ano IX, pp. 78-87.