

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

**TESE DE DOUTORADO**

**SER METALÚRGICO NO ABC: RUPTURAS E CONTINUIDADES  
NAS RELAÇÕES INTERGERACIONAIS DA CLASSE  
TRABALHADORA**

**Autora: Kimi Aparecida Tomizaki**

**Orientadora: Profa. Dra. Salma Tannus Muchail**

**Co-orientadora: Profa. Dra. Ana Maria Fonseca de Almeida**

**Campinas**

**2005**

**UNICAMP  
BIBLIOTECA CENTRAL  
SEÇÃO CIRCULANTE**

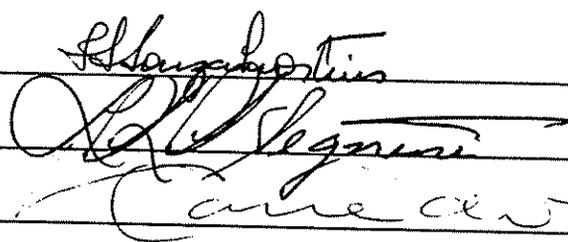
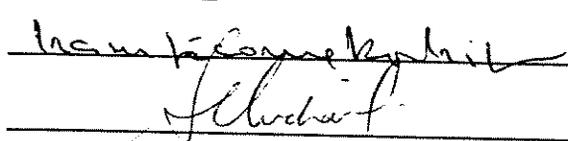
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
TESE DE DOUTORADO

**SER METALÚRGICO NO ABC: RUPTURAS E CONTINUIDADES NAS  
RELAÇÕES INTERGERACIONAIS DA CLASSE TRABALHADORA**

**Autora: Kimi Aparecida Tomizaki**  
**Orientadora: Profa. Dra. Salma Tannus Muchail**  
**Co-orientadora: Profa. Dra. Ana Maria Fonseca de Almeida**

Este exemplar corresponde à redação  
final da TESE DE DOUTORADO  
Defendida por KIMI APARECIDA  
TOMIZAKI e aprovada pela  
Comissão Julgadora.  
Data: 28/02/2005.

Orientador

Campinas  
2005

© by Kimi Aparecida Tomizaki, 2005.

UNIDADE	RC
Nº CHAMADA	UNICAMP
	T595 D
V	EX
TOMBO, BC/	64209
PROC.	16.2.00026.05
C	<input type="checkbox"/>
D	<input checked="" type="checkbox"/>
PREÇO	11,00
DATA	13/06/05
Nº CPD	

Bibid 352487

**Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca  
da Faculdade de Educação/UNICAMP**

T595	Tomizaki, Kimi Aparecida.
	Rupturas e continuidades nas relações intergeracionais da classe trabalhadora / Kimi Aparecida Tomizaki. -- Campinas, SP: [s.n.], 2005.
	Orientadores : Salma Tannus Muchail e Ana Maria F. de Almeida. Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.
	1. Gerações. 2. Trabalho. 3. Política. 4. Sindicatos. 5. Socialização.
	I. Muchail, Salma Tannus. II. Almeida, Ana Maria Fonseca de. III. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. IV. Título.
	05-065-BFE

*Centro político*

**Keywords:** Generation; Work; Political; Syndicates; Socialization.

**Área de concentração:** Educação, Sociedade Política e Cultura.

**Titulação:** Doutor em Educação

**Banca examinadora :** Profa. Dra. Heloísa H. T. Souza Martins  
Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues  
Profa. Dra. Lilliana Rolfsen Petrilli Segnini  
Profa. Dra. Letícia Bicalho Canedo.

**Data da defesa:** 28/02/2005

***Dedico esta tese aos trabalhadores da Mercedes-Benz, na esperança de que eu tenha sido merecedora da confiança que me foi depositada por cada um que se sentou ao meu lado e, pacientemente, contou-me sua história.***

*“É desde criança, o pessoal, a turminha do meu irmão, desde dos cinco anos é entrar na Mercedes! É o boné da Mercedes, caminhãozinho da Mercedes, então você cresce com aquilo: Ah, meu pai trabalha na Mercedes! Quando eu crescer, eu vou trabalhar na Mercedes.”*

*(Emerson, entrevista de pesquisa, julho de 2003)*

*A herança, e não só a econômica, é um conjunto de direitos de preempção sobre o futuro, sobre as posições sociais passíveis de serem ocupadas e, por conseguinte, sobre as maneiras possíveis de ser homem.”*

*(Pierre Bourdieu)*

O “doutorado” transcorreu durante um período de intensas mudanças e grandes aprendizados da minha vida. Enquanto (tudo) isso acontecia, inúmeras pessoas caminhavam ao meu lado, algumas acompanharam todo o percurso, outras estiveram presentes em trechos pontuais, mas nem por isso foram menos importantes. Mesmo correndo o risco de esquecer nomes, quero registrar algumas dessas colaborações, como uma forma de afirmar que nenhum trabalho, assim como nenhuma transformação é feita solitariamente.

*Agradeço,*

*Aos meus pais por todos atos de amor e, principalmente, pelos enormes deslocamentos que fizeram em suas convicções e atitudes nesses últimos anos, que tenho consciência, foram feitos por e para mim.*

*Às minhas orientadoras, Profa. Dra. Salma Tannus Muchail e Profa. Dra. Ana Maria Fonseca de Almeida, pelo acompanhamento atento e respeitoso, por todas as incontáveis contribuições teóricas e metodológicas; mas, também por me ensinarem que o trabalho acadêmico pode ser rigoroso sem se transformar em uma tortura e que relações profissionais podem (e devem) ser também relações de afeto e solidariedade.*

*Ao Maicon e ao Fábio Zé por terem aberto as portas da Mercedes-Benz e da Juventude Metalúrgica. Ao Moisés pela acolhida inicial na Comissão de Fábrica e pelo apoio que se estendeu ao longo de todo o trabalho. A todos os membros da Comissão de Fábrica e da CIPA da Mercedes-Benz, sobretudo, a Raimunidinho, Carrapicho, Tonhão, Profeta, Aroaldo, Porfírio, Pedro de Lara, Zé do Mato, Nivaldo, Robozão - e também aos seus filhos, pelo companheirismo durante o período da pesquisa de campo – do qual vou sempre sentir saudade – e pela paciência com alguém que precisava fazer tantas perguntas...*

*Da empresa, agradeço a Rubens Giacón, Marcelo Ferreira, Peterson Pirolla,*

*Do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC agradeço a Alexandre Sgreccia pelo “empurrão” inicial, aos técnicos do Dieese subseção do SMABC, sobretudo, à Jefferson, David e Zeira. Da diretoria a Tarcísio Secollí. Da Confederação Estadual dos Metalúrgicos ao Adi de Lima.*

*Aos Professores da FE/Unicamp, especialmente, Profa. Letícia Canedo Bicalho, Profa. Águeda Bittencourt, Profa. Débora Mazza, Profa. Neusa Gusmão, Profa. Olga Rodrigues de Moraes von Sinsom. Prof. Newton Bryan.*

*À Profa. Dra. Heloísa Martins e ao Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues da USP, pela colaboração e disponibilidade para me atender nos momentos de “aperto” ao longo da pesquisa.*

*Aos amigos do Focus, pelas inúmeras trocas e momentos de apoio, especialmente, a Graziela Perosa e Adriana Lech, Camila Cunha.*

*À Áurea Costa pela amizade incondicional e a rica troca intelectual e à sua família – Everaldo, Glórinha e Laurinha – que se fez minha também ao longo de todos esses anos.*

*Da École de Hautes Études e Sciences Sociales, ao Prof. Dr. Afrânio Garcia por ter me recebido no Centre de Recherche sur le Brésil Contemporain e pelas contribuições na pesquisa. Agradeço também as contribuições dos professores Michel Pialoux, Monique de Saint-Martin, Jean-Pierre Faguer, Michel Offerlé na discussão dos dados da pesquisa e organização da redação da tese.*

*Do “tempo” de Paris, aos amigos Ruber, Ege, Marcello, Gisela, Gesa, Gabrielle, Chiara, Clara, Paulinha, Domingos, Rosa, Giovanna, que fizeram a experiência acadêmica e cultural de viver no exterior transformar-se em companheirismo, em riso, em festa, em lágrimas, em saudade...*

*Ao Filippo, pelos momentos de apoio, carinho e intensa troca afetiva e intelectual.*

*Aos amigos da Unicamp, com os quais dividi igualmente risos, angústias, descobertas, mudanças e cerveja: André, Edna, Damiro, Jaqueline, Nadeje, Lucelma, Libério, Daltro, Raquel, Mara, Simone, Deniz, Elisandra.*

*Aos funcionários da FE/UNICAMP: Nadir, Gislene, Rita e Marina.*

*Ao Daniel porque “a distância não apaga aquilo que a convivência criou”.*

*Às irmãs que não tive, mas que nasceram por aí, em outras famílias, Iara, Dalva, Paula (ainda bem que a gente se encontrou!)*

*Aos meus tios Rubens e João e tias Vitória e Lúcia por terem me feito sentir sempre tão amada desde meu nascimento.*

*À tia Maria Helena e meus primos Igor e Diego, pelo carinho, a alegria e o apoio incondicional.*

*À minha avó, Sebastiana Silvestre, que por ter sido tão “inadequada” para seu tempo foi capaz de me apontar outras possibilidades de ser mulher, possibilidades essas que não se esgotam em seu “modelo” de vida, mas que me permitiram dialogar com as duras e belas experiências das diferentes gerações de mulheres da minha família, no meio das quais ainda busco o meu lugar.*

*À FAPESP pelo financiamento desta pesquisa.*

*À CAPES pelo financiamento do estágio no exterior.*

## RESUMO

Esta tese trata de duas gerações de trabalhadores metalúrgicos da região do ABC Paulista: aqueles que foram jovens no final da década de 70 e os jovens do final da década de 90. A pesquisa de campo foi realizada na fábrica da Mercedes-Benz, em São Bernardo do Campo, por meio de observação, pesquisa em arquivos e coleta de depoimentos – 52 entrevistas de caráter biográficos com trabalhadores das duas gerações. A primeira geração é formada por migrantes, de origem rural, que estabeleceram, por meio da entrada no meio fabril e da participação no mundo da política sindical e partidária, uma trajetória de mobilidade social ascendente que, além dos ganhos econômicos, lhes garantiu um espaço político de destaque na sociedade brasileira. Entretanto, nos anos 90, as profundas e aceleradas transformações do mundo do trabalho lançaram esse grupo em uma situação de vulnerabilidade que ameaça suas conquistas materiais e simbólicas. Nesse contexto, a herança – profissional e política – da categoria metalúrgica torna-se um problema para seus membros, que precisam negociar a redefinição da identidade da categoria com seus herdeiros: os jovens metalúrgicos da década de 90, em muitos casos, seus próprios filhos.

## ABSTRACT

This thesis is about two generations of metalworkers of the region of ABC Paulista: the ones who were young at the end of the seventies and the young ones at the end of the nineties. The ethnographic research was done at the factory of Mercedes Benz in São Bernardo do Campo, through observation, researches in archives and interviews - 52 biographic interviews with the metalworkers of both generations. The first generation is composed by migrants from rural areas who established, by the entrance in the fabric environment and by participating in the trade union and in the political world, a path where they could move into a higher social class, which has, beyond the economic benefits, guaranteed them a notable political space at the Brazilian society. However, in the nineties, the deep and fast transformations in the work scenario have launched this group into a situation of vulnerability which threatens their material and symbolic achievements. In this context, the professional and political metallurgical inheritance has become a problem for the people involved in the process, once they need to negotiate the redefinition of their identity with their inheritors: the young metalworkers of the nineties, who are, in many cases, their own children.

## **SUMÁRIO**

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>01</b>
 <b>PARTE I : OS METALÚRGICOS E O TRABALHO</b>	
 <b>CAPÍTULO I –</b> <b>OS PEÕES DO ABC: A FORMAÇÃO DA PRIMEIRA GERAÇÃO</b>	 <b>26</b>
<b>1.1. A indústria automobilística e a região do ABC</b>	<b>31</b>
<b>1.1.2. A estrela de três pontas chega ao Brasil</b>	<b>37</b>
<b>1.2. Trabalhadores migrantes no ABC</b>	<b>41</b>
<b>1.2.1. O que é ser um migrante?</b>	<b>46</b>
<b>1.3. A inserção no mercado de trabalho fabril: “Era salve-se quem puder!”</b>	<b>59</b>
<b>1.3.1. Tornar-se metalúrgico no ABC</b>	<b>68</b>
<b>1.3.2. A qualificação como critério para a formação do grupo de metalúrgicos</b>	<b>76</b>
 <b>CAPÍTULO II – O FIM DE UM MUNDO E REINVENÇÃO DA CATEGORIA</b>	 <b>89</b>
<b>2.1. Crise econômica e reação do setor automotivo</b>	<b>92</b>
<b>2.1.2. Projeto Fábrica 2000: uma nova fábrica e os seus velhos trabalhadores</b>	<b>95</b>

<b>2.2. Rupturas e continuidades nas relações intergeracionais: o futuro da categoria</b>	<b>111</b>
2.2.1. Sérgio, pai	116
2.2.2. Sérgio, filho	126
2.2.3. Herança profissional entre pais e filhos metalúrgicos	133
<b>2.3. O peão-universitário: entre o sonho de ascensão e a montagem de caminhões</b>	<b>141</b>
2.3.1. Juventude e jovens trabalhadores	144
2.3.2. Ser filho de metalúrgico no ABC: a formação da segunda geração	149
2.3.3. A trajetória familiar	155
2.3.4. A fábrica	158
2.3.5. Sindicato	163
2.3.6. O futuro da categoria	164

## **PARTE II: OS METALÚRGICOS E A POLÍTICA**

### **CAPÍTULO III –**

<b>O SURGIMENTO DE UM SINDICALISMO DO ABC PAULISTA</b>	<b>166</b>
<b>3.1. O movimento grevista como unificador simbólico da categoria</b>	<b>173</b>
3.1.1. “Um movimento bem organizado”	177
3.1.2. Conjuntura objetiva e percepção de si	183
<b>3.2. A formação do campo sindical na Mercedes-Benz</b>	<b>191</b>
3.2.1. Duas trajetórias no movimento sindical	197
3.2.2. Francisco: a formação de uma ética para o trabalho sindical	206
3.2.3. Antônio: os velhos sindicalistas do novo sindicalismo	215

<b>CAPÍTULO IV –</b>	
<b><i>HERDAR A POLÍTICA: AS TRAJETÓRIAS DOS JOVENS LÍDERES SINDICAIS NA MERCEDES-BENZ</i></b>	<b>228</b>
<b><i>4.1. De pais e filhos: um caso exemplar de transmissão e herança em política</i></b>	<b>233</b>
<b><i>4.2. Rafael: as “portas” de acesso ao movimento sindical</i></b>	<b>241</b>
<b><i>4.3. Otávio: a trajetória de um herdeiro</i></b>	<b>252</b>
<b><i>CONSIDERAÇÕES FINAIS</i></b>	<b>263</b>
<b><i>BIBLIOGRAFIA</i></b>	<b>266</b>
<b><i>ANEXOS</i></b>	<b>275</b>
<b><i>Gráfico 1: Evolução da população residente em São Bernardo do Campo e no ABC paulista entre os anos de 1960 a 1996, segundo IBGE</i></b>	<b>277</b>
<b><i>Gráfico 2: Aumento da produção de veículos e redução do número de empregados, em milhares, nas montadoras do ABC entre os anos de 1987 a 1997</i></b>	<b>279</b>
<b><i>Gráfico 3: Número de funcionários da Mercedes-Benz entre 1988 e 2001</i></b>	<b>281</b>
<b><i>Gráfico 4: Distribuição por idade dos trabalhadores da Mercedes-Benz</i></b>	<b>283</b>
<b><i>Gráfico 5: Escolaridade dos trabalhadores da Mercedes-Benz</i></b>	<b>285</b>
<b><i>Tabelas com dados dos entrevistados</i></b>	<b>287</b>

## **1. Introdução**

*“... e se alguma coisa tiver que mudar nesse país será a partir dos metalúrgicos do ABC.”*

*(Lula, Assembléia da Categoria, 1979)*

Em junho de 2002, a fábrica de São Bernardo do Campo da Mercedes-Benz do Brasil abriu 200 vagas em suas áreas produtivas. Após uma intensa negociação, o Sindicato dos metalúrgicos do ABC conseguiu garantir que essas vagas seriam preenchidas prioritariamente pelos jovens estagiários oriundos do SENAI da empresa, cujos alunos são filhos, irmãos ou netos dos trabalhadores da empresa. Como segunda opção para contratação, isto é, para as vagas remanescentes após a contratação dos jovens estagiários, a empresa abriu a possibilidade de que os funcionários apresentassem currículos de eventuais candidatos, anunciando que seriam privilegiados aqueles que mantivessem vínculos de parentesco com os trabalhadores da montadora.

Em poucos dias, mais de 1.000 currículos chegaram ao Departamento de Pessoal e foram redistribuídos aos chefes e gerentes que efetuaram uma primeira seleção. Este processo de contratação fez com que a fábrica se tornasse palco de inúmeros conflitos que explicitavam o que hoje pode ser considerado como o principal problema percebido pelos trabalhadores e sindicalistas da região do ABC: o desemprego.

Os dias que se desenrolaram entre a data do anúncio da criação das vagas até o final do processo de seleção foram marcados por uma intensa movimentação por parte dos trabalhadores, que procuravam articular junto aos chefes a contratação de seus filhos, sobrinhos, irmãos. Essa movimentação atingiu diretamente a Comissão de Fábrica, cujos membros passaram a ser sistematicamente solicitados pelos trabalhadores para que usassem de sua influência para viabilizar determinadas contratações. Na sala da Comissão de Fábrica, a discussão em torno dessa contratação era constante, a insistência de alguns trabalhadores chegou a desembocar em conflitos entre esses e alguns sindicalistas. O

coordenador da Comissão de Fábrica, irritado, procurava esclarecer sua situação: “*Eu não sou dono da Mercedes-Benz! Eu não posso contratar ninguém!*”

Após a efetivação dos estagiários do SENAI, sobraram menos de 100 vagas para atender os mais de 1000 candidatos “de fora”. Conseqüentemente, ao fim do processo, o descontentamento dos trabalhadores era enorme. Sobretudo, porque não lhes parecia que os critérios empregados no processo seletivo fossem claros. Parte desse incômodo estava relacionado ao alto número de filhos de chefes e mestres que foram contratados. A frase irônica de um montador deixa claro essa desconfiança: “*Será que filho de peão é burro?*”

O pano de fundo dessa situação pode ser assim resumido: ao longo dos anos 80 e 90, os trabalhadores metalúrgicos do ABC aumentaram significativamente seus salários – em torno de 40% de 1980 a 1997 – enquanto o nível de emprego na região caía. Entre 1980 e 1997, 68 mil trabalhadores perderam seus postos de trabalho, enquanto que, no mesmo período, a produção das empresas e a produtividade dos trabalhadores aumentava. A produção das montadoras de automóveis, por exemplo, praticamente dobrou e a produtividade dos trabalhadores saltou de 8,7 para 20,3 (em veículos/trabalhador-ano).<sup>1</sup>

De forma que poderíamos dizer que, para os trabalhadores que conseguiram manter seus empregos, os salários melhoraram junto com a produtividade das empresas. Estariam, entretanto, esses trabalhadores preservados do problema do desemprego?

Não. E não somente porque se sentem ameaçados pelo processo de fechamento de postos de trabalho que nunca lhes parece finalizado e é sempre acionado como ameaça, mas, também, porque dentro da casa de cada trabalhador empregado no ABC existe um desempregado que, muitas vezes, é seu próprio filho.

Neste trabalho, procuro compreender os processos complexos pelos quais se produz e se reproduz um grupo operário por meio do estudo das relações entre duas

---

<sup>1</sup> RODRIGUES, Iram Jácome. A trajetória do Novo Sindicalismo. IN: RODRIGUES, Iram Jácome (org.) *O Novo Sindicalismo – Vinte anos depois*. Petrópolis: Editora Vozes/Educ, 1999:p.87.

gerações de trabalhadores da região do ABC Paulista. Dois pontos foram determinantes para os caminhos tomados por este estudo e é importante que sejam declarados desde já, embora sejam objeto de discussão aprofundada mais à frente. Em primeiro lugar, sublinho o fato de que, muito precocemente, ainda nas fases iniciais da pesquisa, fui instada a problematizar o fato de que esse grupo operário, além de se estruturar a partir e em torno de relações profissionais e políticas, tem um componente familiar bastante forte. Isto faz com que a noção de geração seja empregada aqui para tratar das relações que unem tanto velhos e jovens trabalhadores, quanto pais e filhos no sentido biológico do termo.

Em segundo lugar, é importante notar o fato de que o estudo focaliza um período de intensas transformações, que tem lançado esse grupo em uma situação de crescente vulnerabilidade econômica, social e política. Como resultado, o grupo se percebe ameaçado e isto se explicita com mais força nos momentos em que os mais velhos pensam e discutem o futuro dos filhos. Nesse sentido, estudar o grupo e suas transformações por meio da análise das relações que unem os mais velhos e os mais jovens contribuiu em boa parte para fazer sobressair essa questão.

### *O problema e o pesquisador*

Esta pesquisa nasceu de uma frase. Uma frase que foi dita por um jovem metalúrgico, trabalhador de uma empresa que foi transferida da região do ABC Paulista para interior do estado de São Paulo, na qual realizei minha pesquisa de mestrado<sup>2</sup>. Eu a reproduzo:

*“Antigamente, quem trabalhou em São Bernardo, eles falam, que eles [chefias] tratavam que nem animal mesmo! Modo de dizer... Conversava como se tivesse conversando com uma pessoa de baixo nível, falava alto... Mas agora hoje em dia, e principalmente aqui no interior, lá em São Paulo ainda tem muito disso, porque tem muita gente que trabalha lá que veio do Nordeste, que veio... E o*

---

<sup>2</sup> Tomizaki, Kimi. *Gestão de trabalho e da vida : educação e poder*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação/UNICAMP, 1999.

*relacionamento tem que ser diferente, porque antigamente tratava que nem se tivesse tratando um ignorante, mas hoje em dia não é mais assim! Hoje em dia prá eles dar uma explicação prá você, te enrolar é difícil, porque você é uma pessoa estudada, experiente... então é difícil, eles tem que saber como falar...” (operador de produção, entrevista de pesquisa, Rio Claro/SP, 1998)*

Retirada do seu contexto, do tempo e do espaço na qual foi pronunciada, essa fala talvez se esvazie de sentido e não seja capaz de produzir no leitor o mesmo estranhamento que provocou em mim. Essa frase foi dita por um jovem trabalhador que jamais esteve na região do ABC Paulista, um jovem que nasceu e cresceu no interior do estado de São Paulo, cuja família não tem tradição operária. Foi impossível para mim escutá-lo sem imediatamente perguntar-me como ele havia construído essa imagem sobre os trabalhadores de São Bernardo do Campo e, ao mesmo tempo, como havia formado essa imagem de si mesmo e dos seus pares, qual seja, uma imagem de uma nova geração capaz de se diferenciar da anterior, resultado da transformação das relações de trabalho, constituída por e para um “agora” (trabalhadores paulistas qualificados, escolarizados, respeitados e reconhecidos pelas empresas) em oposição a um “antigamente” (trabalhadores nordestinos, não-qualificados, analfabetos, ignorantes).

Essas questões me motivaram a repensar a história dessa fábrica do interior do estado a partir da influência da memória da chamada “antiga fábrica de São Bernardo”<sup>3</sup>. O esforço para compreender como essa memória pôde influenciar a constituição das relações sociais na “nova fábrica” levou-me a refletir também sobre a história dos

---

<sup>3</sup> Para retomar a discussão sobre a constituição das condutas dos trabalhadores, tendo agora como preocupação a influência da memória da “antiga fábrica”, retornei à empresa para coletar outros depoimentos, por meio dos quais pude constatar que alguns chefes e gerentes de São Bernardo do Campo foram convidados a continuar trabalhando na fábrica do interior do estado. Esses eram os responsáveis pela conservação da memória da “antiga fábrica”, cuja manutenção ao longo do tempo era bastante interessante para a própria empresa, à medida que essa conseguia produzir um efeito político-disciplinador sobre os trabalhadores. A afirmação de chefes e gerentes de que “fábrica não tem raízes” apontava continuamente para o passado recente, quando a “antiga fábrica” foi transferida, deixando para trás os trabalhadores que não se adaptavam às suas exigências e o sindicato que perturbava o bom andamento da produção. Cf: TOMIZAKI, K. “Lembranças de São Bernardo: a memória e a constituição das condutas de jovens trabalhadores no interior do estado de São Paulo”. *Revista Resgate*. N11, Centro de Memória da Unicamp, 2002.

metalúrgicos do ABC Paulista. Uma história bastante conhecida, que há muito tempo me instigava, cuja força de atualização se fazia ainda presente na fábrica do interior do estado.

Como os trabalhadores do ABC puderam se constituir em uma das categorias politicamente mais importantes do país? Como puderam sustentar um importante movimento grevista em pleno regime militar? Como chegaram à formação da CUT e do PT? Depois de mais de vinte anos do início das greves que os fizeram nacionalmente conhecidos, onde estariam os chamados “antigos trabalhadores do ABC”, aqueles sobre os quais o jovem metalúrgico do interior do estado só teria ouvido falar e eu só havia lido.

A idéia da formação de uma suposta “nova geração” de metalúrgicos, que me foi apresentada pela empresa instalada no interior do estado e também por alguns trabalhadores, como o jovem que citei à cima, também me parecia mais um problema de pesquisa do que uma constatação: haveria de fato no ABC uma “nova geração” de trabalhadores, ou melhor, haveria também um grupo de jovens metalúrgicos em luta para se diferenciar dos mais velhos? Esses dois grupos estariam juntos nos locais de trabalho, no sindicato, em casa? Quais as diferenças de uma geração à outra? E quais seriam as conseqüências dessas possíveis diferenças (e semelhanças) para a categoria metalúrgica?

Provocada por essas questões e apoiada num conjunto de leituras, sobre as quais terei oportunidade de voltar ao longo do trabalho, pude pensar a minha pesquisa de doutorado como uma interrogação sobre como se dá o processo de constituição das condutas e comportamentos de um determinado grupo de trabalhadores e como, de uma geração à outra, podemos identificar continuidades e/ou rupturas nas maneiras de ser, de viver e de se ver no mundo dos indivíduos pertencentes a esse grupo. No que tange ao recorte das gerações, focalizei os trabalhadores que foram jovens no final da década de 70 e os jovens trabalhadores que se empregaram no setor automotivo final da década de 90.

Eram muitas questões, era preciso respondê-las, então, arquitetei meu projeto de doutorado, cumpri meus créditos, fiz a leitura da bibliografia, mas faltava ainda

ir até lá, onde estariam os metalúrgicos do ABC. No dia 08 de julho de 2002, fui pela primeira vez à região do ABC Paulista e, à medida que o ônibus passava por São Caetano, Santo André e, finalmente, chegava a São Bernardo do Campo, eu me dava conta de que, embora nunca tivesse estado no ABC, já o conhecia. Conhecia por meio dos livros que tinha lido, das imagens das greves que tinha assistido, da história da criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e do Partido dos Trabalhadores (PT) e da emergência de Lula como liderança. Enfim, me dava conta de que, assim como o jovem metalúrgico do interior, eu também tinha uma imagem pré-construída daquele lugar, das suas histórias e das pessoas que ali habitavam. Poderia ser uma imagem diametralmente oposta à dele, mas não deixava de ser também uma imagem pré-construída. Mais que isso, eu me dava conta pouco a pouco do fascínio que a história dos metalúrgicos do ABC exercia sobre mim e, ao mesmo tempo, da necessidade de superar essa imagem para me lançar à pesquisa.

***Entrar em campo: a primeira porta.***

Essa primeira “incursão” à região do ABC teve como objetivo a participação em uma reunião na sede do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Esse foi, assim, o caminho escolhido para a minha entrada em campo. Meu objetivo era, por meio do contato com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, me informar sobre as indústrias do setor metalúrgico, bem como sobre a possibilidade de realizar a pesquisa de campo em uma delas. Essa reunião foi agendada por um assessor do Departamento de Formação do Sindicato, a quem fui apresentada por um amigo, assessor da CUT.

Essa maneira de entrar em campo constituiu-se, claro, numa escolha metodológica (e política) que, como todas as escolhas feitas durante a pesquisa, abriu vários caminhos e possibilidades de pesquisa ao mesmo tempo em que fechou percursos e impôs limites a ela. Para lidar com isto, ao longo do trabalho, principalmente depois de acertada a minha entrada na empresa onde realizei a pesquisa, procurei manter como questão constante a explicitação desses limites e dessas possibilidades como uma estratégia para contornar uns e potencializar as outras.

Assim, foi fácil perceber que, normalmente, quando eu apresentava a problemática da minha pesquisa, o que chamava a atenção dos meus interlocutores do sindicato era a discussão sobre os **jovens**<sup>4</sup>. Isto aconteceu com esse assessor mencionado acima e com as primeiras pessoas que conheci no Sindicato. Foi justamente essa identificação da minha pesquisa com a problemática da juventude que levou o assessor do sindicato a me propor uma reunião com os coordenadores da **Juventude Metalúrgica**.<sup>5</sup>

Nessa reunião conheci pessoas que tiveram um papel fundamental no desenvolvimento deste trabalho. Trata-se dos **representantes da Juventude Metalúrgica** e dos **técnicos do Dieese (subseção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC)**. Esse primeiro encontro foi fundamental para os rumos da pesquisa. A partir das informações obtidas ali, resolvi concentrar o trabalho de campo nas montadoras de automóveis, visto que nessas empresas eu poderia encontrar com maior facilidade as duas gerações que me interessavam trabalhando juntas. Além disto, coincidentemente, as primeiras entrevistas que consegui agendar (uma delas com uma liderança da primeira geração, agendada por intermédio de um técnico do Dieese e as outras com trabalhadores, agendadas por dois membros da Juventude Metalúrgica) se localizaram na mesma montadora: a Daimler-Chrysler ou, como ainda é comumente chamada pelos trabalhadores, a Mercedes-Benz.

Foi com pouquíssimas informações sobre a própria empresa que entrei, ainda no mesmo mês de julho de 2002, pela primeira vez na fábrica da Mercedes-Benz em

---

<sup>4</sup> Isto, aliás, acontecia já na discussão do trabalho em círculos universitários, o que é um sinal marcante de como a juventude passou a ocupar um espaço privilegiado na sociedade brasileira, seja no ambiente acadêmico como objeto de pesquisa, seja para a imprensa, para o Estado, para organizações não-governamentais como problema social e objeto de políticas públicas específicas. De fato, nas ciências sociais podemos observar que muitos dos objetos de pesquisa que são privilegiados em um dado momento guardam estreita relação com sua constituição como problema social (ver LENOIR, Remi. Objeto sociológico e problema social. In: CHAMPAGNE, Patrick et al, **Iniciação à prática sociológica**. Petrópolis:Vozes, 1996.)

<sup>5</sup> A Juventude Metalúrgica é um grupo que possui o mesmo caráter que as secretarias temáticas do Sindicato dos metalúrgicos do ABC, como a de mulheres e negros. Esse grupo foi criado após uma deliberação de Congresso da categoria a respeito da necessidade de formação de uma política sindical específica para a juventude. Como resultado dessa deliberação algumas lideranças do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC reuniram um grupo de jovens metalúrgicos no Instituto Cajamar, em meados da década de 90, para um encontro em um final de semana do qual surgiu esse grupo. Em linhas gerais, a Juventude Metalúrgica é responsável pela mobilização dos jovens da categoria, por meio de uma programação de reuniões quinzenais,

São Bernardo do Campo. As primeiras entrevistas, de caráter exploratório (nove entrevistas ao total: duas lideranças da primeira geração, duas lideranças da segunda geração, três jovens trabalhadores e dois trabalhadores da primeira geração), foram todas realizadas na sala central da Comissão de Fábrica<sup>6</sup>, sem autorização formal da empresa. Os trabalhadores foram dispensados para concederem seus depoimentos durante o turno de trabalho, sem limitação de horário para retornarem à produção. A liberação dos trabalhadores foi negociada pelas lideranças sindicais diretamente com os chefes de setores. A facilidade com que os representantes sindicais garantiram a dispensa dos trabalhadores, bem como a minha entrada na fábrica, chamou muito minha atenção.

Desse primeiro contato com o espaço social da fábrica, gostaria de destacar duas impressões que, mais tarde, serão analisadas com mais cuidado, mas que, nesse momento, podem ser úteis para informar a leitura do trabalho, visto que podem colaborar na reconstrução, para o leitor, do espaço de correlações de força entre empresa e sindicato no interior dessa grande montadora de São Bernardo do Campo. Primeiramente, impressionou-me o fato de que os sindicalistas circulam com uma grande familiaridade, tranquilidade pela fábrica, demonstrando boas relações com trabalhadores e também com chefes. Em segundo lugar, parece existir na fábrica um certo ambiente de “liberdade”, no sentido, de, aparentemente, não haver um forte controle, por parte da empresa, sobre o espaço fabril (totalmente diferente da fábrica que estudei no mestrado, por exemplo). Parecia-me curioso o fato de que uma pesquisadora estivesse dentro da fábrica, retirando trabalhadores da produção para fazer entrevistas e isso fosse “desapercebido” pela empresa ou, pelo menos, aceito sem maiores problemas.

A compreensão dessa situação passa, pelo menos, por duas explicações: primeiramente, acredito que a empresa não tenha interesse em se confrontar com a Comissão de Fábrica por questões que podem ser consideradas “menores”, como o fato dessa estar apoiando uma pesquisa. Em segundo lugar, tanto as empresas e como os

---

nas quais discutem os problemas que os atingem e também por meio da promoção de eventos, como espetáculos e campanhas específicas voltadas sempre para os jovens.

<sup>6</sup> A Comissão de Fábrica é a instância de representação dos trabalhadores no interior da própria fábrica.

trabalhadores do ABC (sindicalistas ou não) estão habituados a serem tomados como “objetos de estudo”.<sup>7</sup>

De uma maneira geral, como pude constatar em várias situações, as duas partes possuem uma crença de que os pesquisadores oriundos das universidades possuem uma identificação com a classe operária. Isso parece dar uma certa tranqüilidade aos sindicalistas, ao mesmo tempo em que não parece preocupar a empresa. Talvez porque a atividade de pesquisa não seja vista como algo ameaçador.

Durante essa primeira fase da pesquisa de campo, em 2002, dividi meu tempo entre a realização das entrevistas e a pesquisa de dados sobre as montadoras e a região do ABC na subseção do Dieese no Sindicato dos metalúrgicos do ABC. Na conjunção dessas duas fontes de dados, a Mercedes-Benz começou a despontar como um campo de pesquisa especialmente rico, isto me levou a concentrar a pesquisa nessa empresa. As condições que me encaminharam para isto foram, por um lado, o espaço realmente importante das relações de parentesco na composição do grupo de trabalhadores

---

<sup>7</sup> Essa “familiaridade” dos metalúrgicos do ABC, sobretudo das lideranças, com pesquisadores é algo que precisa ser devidamente problematizado, visto que a representação que esses sujeitos possuem sobre o pesquisador e seu papel, evidentemente, influencia o desenvolvimento da pesquisa. Num primeiro momento, apesar de ter sido muito bem recebida pela maioria dos líderes, senti uma certa dificuldade para estabelecer minha “imagem como pesquisadora” e isto estava claramente ligado à minha condição feminina e à minha idade. Era comum, por exemplo, ser chamada pelos líderes de “menina”. Passada essa fase, foi possível estabelecer um diálogo mais rico com essas lideranças, cujas sugestões eram, geralmente, bastante sensíveis e atentas. Entretanto, eu era entendida como “mais uma pesquisadora” entre os outros tantos que já passaram e que ainda vão passar. Percebi, então, que a imagem do pesquisador como alguém que vem à fábrica, reúne seus dados (muitas vezes atrapalhando o andamento do trabalho da Comissão de Fábrica), defende sua tese e muito pouco ou nada deixa como contribuição para o movimento operário não é revelada num primeiro momento. Essa imagem se revelou ao longo do tempo que passei na fábrica, nas conversas informais, nas brincadeiras do dia-a-dia e depois em conversas reservadas nas quais as queixas contra os pesquisadores ficaram explícitas: as lideranças ressentem-se do utilitarismo de alguns pesquisadores e de como lhes falta um conhecimento mais profundo da realidade da fábrica para escreverem “seus livros”. Essa visão a respeito dos pesquisadores faz com que os sindicalistas hierarquizem aqueles com os quais tiveram contato. Essa hierarquia vai desde aqueles que passaram e depois “sumiram”; os que tentaram de alguma forma devolver os resultados da pesquisa até os poucos que seriam realmente comprometidos com a categoria (normalmente os que já possuem alguma relação institucional com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC ou com a CUT, normalmente como assessores ou técnicos). No interior dessa “constelação de pesquisadores”, eu mereci, por parte de alguns sindicalistas, ao final da pesquisa, a “menção honrosa” como a que mais teve contato com a “realidade dos trabalhadores”, dado o tempo que fiquei na fábrica, a participação no Congresso da categoria, nas reuniões e festas do sindicato. Entretanto, alguns líderes deixavam claro que ainda era cedo para me ter como uma “pesquisadora comprometida”, era preciso aguardar meu comportamento ao final da tese, era preciso saber se depois de partir eu iria “esquecer meus amigos pobres”, como alguns deles costumavam dizer.

motivado pela **existência de uma política de formação** de mão-de-obra, concretizada na escola profissional que seleciona seus alunos entre os filhos, sobrinhos, netos ou irmãos dos trabalhadores e, por conseqüente, pelo formato da **política de contratação** que, uma vez privilegiando os jovens que estudaram na escola profissional da empresa, forma novas gerações de trabalhadores ligadas entre si por laços de parentesco. Interessada em estudar duas gerações de trabalhadores como forma de abordar as continuidades e transformações da categoria, tudo isto me permitiria adensar a análise com o estudo de percursos familiares específicos.

Além disto, focalizar a pesquisa na Mercedes Benz me permitiria dar maior espaço e tratar com mais propriedade os efeitos, sobre a constituição das condutas dos trabalhadores, da **especificidade daquilo que denominarei “história do local de trabalho”**. Nisso incluo a história da própria empresa (sua maneira de organizar e gerenciar a produção, a mão-de-obra e os conflitos com os trabalhadores e o sindicato) que possui características muito interessantes visto que sofreu uma grande inflexão ao longo dos anos de sua existência; a história da constituição do grupo de trabalhadores (em seus diferentes grupos profissionais); a história do movimento sindical no interior da empresa e também as histórias individuais que são possíveis graças a essas outras histórias e, ao mesmo tempo, que as tornaram possíveis.

Após essa primeira fase de coleta de dados, preparei meu exame de qualificação no qual tive oportunidade de colocar em discussão alguns importantes aspectos da pesquisa. Retomei a pesquisa de campo em maio de 2003, quando me mudei para Santo André para facilitar o trabalho de campo. Durante os três meses em que morei na região do ABC, pude ir quase que diariamente à fábrica da Mercedes-Benz de São Bernardo realizar a coleta de dados que, inicialmente ficou reduzida à coleta de depoimentos, mas à medida que consegui aumentar minha rede de contatos no interior da fábrica, expandiu-se para outros tipos de fontes.

Quando retomei a pesquisa de campo, embora já contasse com o apoio de alguns membros da Comissão de Fábrica, meu conhecimento do grupo era ainda bastante

limitado. Na medida em que me tornava mais conhecida e conseguia deixar mais claro meu objeto de pesquisa, pude garantir o envolvimento de outros membros da Comissão. Normalmente, o contato com as lideranças começava pela própria entrevista e depois se desdobrava em visitas às áreas de produção das quais eles eram representantes, bem como em outras indicações para entrevistas, seja de outros sindicalistas, seja de trabalhadores de suas áreas ou de seus filhos. A possibilidade de freqüentar praticamente todos os dias a sala da Comissão de Fábrica, almoçar e algumas vezes jantar com os membros da Comissão, na própria fábrica, possibilitou-me uma aproximação imprescindível para o desenvolvimento da pesquisa. Foi por meio dessa “estada na Comissão” que eu pude conhecer melhor a dinâmica do trabalho sindical no interior da empresa, bem como as questões que são fundamentais para os próprios sindicalistas. Essas duas dimensões deram-me as chaves para a compreensão dos seus depoimentos.

*A “regularização” da situação: abrindo uma segunda porta.*

Após aproximadamente um mês de trabalho de campo, fui apresentada oficialmente à empresa pelo próprio coordenador da Comissão de Fábrica. Essa decisão foi motivada, de um lado, pela minha necessidade de aceder a informações que somente a empresa poderia me fornecer e, por outro lado, pelo entendimento do coordenador de que seria melhor que “regularizássemos” a minha situação, visto que eu não somente estava realizando as entrevistas, mas também visitando diferentes áreas da fábrica na companhia dos sindicalistas. Meu contato inicial foi com um gerente da área de treinamento com o qual a Comissão possuía uma “boa relação”. Esse primeiro contato me possibilitou a abertura de um novo “leque” de contato. Por indicação desse gerente, me aproximei de outros funcionários da área de treinamento, da escola profissional e do setor de estatística da empresa.

Além das informações mais gerais e dos dados estatísticos que esperava obter, o contato com a empresa me interessava no sentido de me aproximar de outros depoentes, evitando, assim, ficar restrita somente ao círculo de contatos iniciados pelos representantes sindicais, um dos limites relacionados com o fato de ter entrado na empresa

pela mão dos sindicalistas.<sup>8</sup> A declaração que fiz a um dos supervisores da área de treinamentos de que gostaria que minha pesquisa abrangesse desde o líder sindical até o trabalhador não sindicalizado, deflagrou um processo que mudou significativamente minha posição no interior das relações: assumi um *status* da pesquisadora que estava sendo “acolhida” pela empresa, parafraseando o termo que era empregado por esse mesmo supervisor para me apresentar a outros setores da fábrica e a outros depoentes.

Evidentemente, esse processo não foi nem rápido nem fácil, mas pouco a pouco eu assumi uma posição bastante interessante para um pesquisador, apesar de muitas vezes pessoalmente desconfortável<sup>9</sup>. A “nova” situação me garantiu, do ponto de vista material, um crachá com o qual podia entrar a qualquer hora na empresa, guardar meu carro no estacionamento de funcionários, almoçar e jantar no restaurante da empresa e circular mais livremente pelas áreas de produção. Simbolicamente, eu diria que essa nova situação investiu-me de mais poder para negociar o acesso às informações centralizadas em diferentes setores (como o setor de estatística, a escola profissional, a área de treinamentos), bem como no contato com novos depoentes.

É preciso destacar que o fato de ter sido “acolhida” pela empresa não me garantiu acesso a todas as informações que desejava. Enquanto que a negociação pelos dados foi bem fácil em alguns setores, em outros foi particularmente difícil, como foi o caso do setor de estatísticas. É preciso destacar também que a empresa nunca perdeu de

---

<sup>8</sup> Os dados que foram fornecidos pela empresa são basicamente aqueles que constam no seu “Relatório Social”, que teve sua primeira edição em 1984, com um intervalo até 1988, quando passou a ser editado ininterruptamente. Além do número de trabalhadores, a empresa não forneceu nenhum outro dado sobre a mão-de-obra nas décadas anteriores à edição do Relatório Social. A solicitação de consulta às fichas de admissão dos trabalhadores me foi negada sob a alegação de que os prontuários individuais são de propriedade dos funcionários e que a empresa não poderia permitir sua consulta sem a autorização dos trabalhadores.

<sup>9</sup> Refiro-me aqui especialmente à minha relação com os sindicalistas e com alguns trabalhadores que são militantes. Segundo minha percepção, a construção de laços de confiança com militantes sindicais passa necessariamente pela identificação política. Vale destacar que, sobretudo no início da pesquisa de campo, os sindicalistas embora me chamassem pelo meu nome, me apresentavam aos outros trabalhadores como “a companheira Kimi” ou a “companheira da Unicamp”. Pude perceber que minha aproximação com a empresa criou, em determinados momentos, uma situação um pouco incômoda. Assim como não passou despercebido pelos sindicalistas o fato de que comecei a fazer entrevistas com trabalhadores “indicados pela empresa”. Depois de algum tempo, acredito, essa situação passou a ser entendida como algo natural e não necessariamente comprometedor de minha relação com os membros da Comissão de Fábrica. Alguns deles

vista minha estreita relação com a Comissão de Fábrica. Assim, por exemplo, quando chefes ou gerentes que começaram a colaborar na pesquisa precisavam falar comigo, sabiam que o lugar onde poderiam me localizar dentro da empresa era a sala da Comissão de Fábrica.

A coleta de dados - que no seu conjunto abrangeu 52 entrevistas de caráter biográfico, cujo quadro que sintetiza as informações principais sobre os depoentes encontra-se em anexo; observações; conversas informais; pesquisa em arquivos da empresa, da escola do Senai, do Sindicato - deu força à idéia de se constituir “uma história do local de trabalho” a exemplo do que foi feito por Pialoux & Beaud em seu estudo sobre o grupo de trabalhadores da Peugeot.<sup>10</sup>

Essa história começou a se formar como um quebra-cabeça multidimensional e às vezes contraditório, bastante diferente do jogo a que estamos acostumados: embora algumas peças diferentes de fato se completassem, formando um pedaço maior da paisagem, outras peças diziam respeito ao mesmo pedaço da paisagem, mas não se anulavam entre si, antes se sobrepondo umas às outras, fazendo com que a paisagem ganhasse relevo, profundidade. Algumas peças nunca encontraram outras que as completassem, de forma que, ao fim do processo, o quebra-cabeça continuou a apresentar buracos e peças soltas que, em parte, desaparecem quando sobreponho essa imagem a uma outra maior, da qual ela também é um pedaço, ou seja, quando sobreponho a história desse grupo específico de trabalhadores à história mais ampla da categoria a qual ele pertence.

### *Os metalúrgicos do ABC como objeto de estudo*

Todo trabalho de pesquisa é composto por diferentes fases. As perguntas e hipóteses iniciais apresentadas no projeto, geralmente, tomam uma nova forma à medida que o trabalho de campo e a revisão bibliográfica se desenvolvem. Em outras palavras, as

---

chegaram mesmo a me dizer que consideravam importante que eu entrevistasse trabalhadores “contrários” à ação do sindicato.

<sup>10</sup> BEAUD, S. & PIALOUX, M. *Retour sur la condition ouvrière: enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris: Fayard, 1999.

questões e hipóteses iniciais modificam-se quando a pesquisa começa a desenvolver sua própria lógica, que é determinada em grande parte pelas escolhas teóricas, mas, sobretudo, pelo trabalho de campo. No caso dessa pesquisa, ao longo da coleta e análise dos dados, percebi que pensar a constituição das condutas de duas gerações de metalúrgicos inseria-se em um esforço maior de compreensão da gênese e das transformações de um grupo social com características bem definidas. Trata-se de uma das principais categorias profissionais brasileiras, dado o grau de importância do setor automobilístico na economia nacional e, por outro lado, trata-se também de uma das categorias profissionais politicamente mais influentes no cenário nacional. O que se torna ainda mais interessante se levarmos em consideração que se trata de uma categoria de trabalhadores manuais, em um país marcado por uma acentuada separação entre trabalho manual e intelectual.

Optei, então, neste trabalho por não assumir como ponto de partida uma definição preliminar da categoria metalúrgica que, em tese, pode parecer bastante óbvia: trabalhador metalúrgico é todo aquele que ocupa um posto de trabalho em uma empresa desse setor. Ao invés de tomar essa definição objetiva como princípio, pareceu-me mais rica a interrogação sobre como se deu o trabalho de agrupamento, de inclusão e exclusão, que produziu esse grupo. Assumi, assim, a necessidade de tomar como objeto de estudo a própria formação desse grupo social, como ele pôde se formar explicitamente diante da sociedade mais ampla ou, em outras palavras, como ele pôde dotar-se de um nome, de organizações, de porta-vozes, de sistemas de representação e de valores.<sup>11</sup>

Para pensar o processo de constituição, consolidação e também de transformação do grupo em questão, organizei minhas questões em dois grandes blocos: pergunto, primeiramente, como esse grupo social que, em sua maioria, carregava todos os signos da exclusão social (migrantes, sem escolaridade, sem profissionalização) pôde se impor como um grupo política e socialmente importante na sociedade brasileira. Talvez mais que isso, interessa aqui refletir sobre como esse grupo pôde se pensar como capaz de

---

<sup>11</sup> Trata-se de uma série de questões inspiradas em boa parte no trabalho desenvolvido por Luc Boltanski ao focalizar os *cadres* (ou gerentes-executivos, numa tradução insuficiente) na sociedade francesa. Ver

criar alternativas políticas para o país<sup>12</sup>. Busco, assim, compreender o processo pelo qual os operários das indústrias do setor automobilístico da região do ABC Paulista se constituíram como um grupo que se reconhece e é reconhecido como “os metalúrgicos do ABC”.

Em segundo lugar, eu me debruço sobre as transformações ocorridas no interior desse grupo ao longo do seu complexo processo de formação e consolidação que, se por um lado foi marcado por grandes vitórias políticas e econômicas, também sofreu graves revezes nos últimos anos. Acredito que para alcançarmos um nível mais profundo de compreensão desse grupo não podemos reduzir a análise à busca de algo que poderia ser entendido como uma identidade coesa e estática, mas, pelo contrário, cabe-nos buscar o constante movimento de redefinição do que pode ser entendido como a categoria metalúrgica.

A hipótese central desse trabalho é que o sentimento de pertencimento a esse grupo social que hoje designamos como “os metalúrgicos do ABC” constituiu-se sobre duas dimensões fundamentais: **a relação com o trabalho fabril de um setor específico da indústria e a participação (ou ação) política**. A constituição da categoria fundada sobre essas duas dimensões guarda estreita relação com os recursos objetivos dados pela conjuntura histórica, política, econômica e social brasileira e, mais especificamente, da região do ABC Paulista. Por outro lado, esse processo deve ser entendido também como um trabalho coletivo e, ao mesmo tempo, individual e subjetivo dos indivíduos que fazem parte desse grupo.

A tentativa de construir uma análise que abarque tanto os elementos objetivos como subjetivos mobilizados na constituição dos fatos sociais inscreve-se no esforço de criação de uma sociologia capaz de se liberar tanto de um estruturalismo mecânico, que apaga os agentes sociais, como de um individualismo teleológico, no qual a

---

BOLTANSKI, Luc. **Le cadres. La formation d'un groupe social**. Paris: Éditions de Minuit, 1982, especialmente páginas 52-53.

<sup>12</sup> Refiro-me aqui à criação do PT e da CUT, bem como, mais recentemente, ao envolvimento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC com a formação de alternativas econômicas e políticas para a região do ABC, por meio da participação em fóruns tripartites, tais como a Câmara Setorial da Indústria Automobilística e a Câmara Regional do Grande ABC.

sociedade aparece como resultado de decisões, de ações e atos de conhecimento de indivíduos conscientes. De acordo com Bourdieu, a sociologia tem como tarefa ultrapassar a falsa antinomia entre as estruturas e as ações individuais. Para isso ele propõe a transformação desses dois paradigmas aparentemente antagonistas, em diferentes momentos de uma mesma análise que tem como objetivo compreender a dupla realidade do mundo social. Nesse sentido, em um primeiro momento, a análise sociológica deveria afastar as representações ordinárias para construir as estruturas objetivas (espaço de posições); em seguida, ela reintroduziria a experiência imediata dos agentes de maneira a explicitar as categorias de percepção e de apreciação (disposições) que estruturam suas ações e representações (tomadas de posição).<sup>13</sup>

### *Identidade e herança dos metalúrgicos do ABC*

Desnecessário dizer que os metalúrgicos do ABC foram atores de uma história de grande impacto, com repercussão nacional e internacional. Para a sociedade em geral, a imagem desse grupo ficou colada definitivamente às grandes greves do final da década de 70, ao Lula, ao PT e à CUT. Entretanto, a vida cotidiana desses trabalhadores nunca esteve restrita a esses fatos ou a essas conquistas. Para mim, o principal desafio em pesquisar esse grupo profissional era tentar descolá-lo dessas “grandes imagens” pré-construídas que povoam o imaginário das pessoas em geral e, em particular, o meu. Os “grandes eventos” promovidos pelos metalúrgicos do ABC constituem uma importante parte de sua história, mas não são “a sua história”. Nesse sentido, para pensar esse grupo em sua gênese e transformações, optei por partir daqueles indivíduos que, de diferentes maneiras e em diferentes posições, compõem esse grupo que aparece homogeneizado sob o rótulo de “metalúrgicos do ABC”. Isso não significa, claro, que eu negue sua existência como grupo. Procurei apenas realizar dois esforços complementares: de um lado, colocar em relevo os laços (simbólicos ou materiais) que reúnem esses indivíduos em torno de uma identidade coletiva. Por outro lado, insisto em não apagar nem subestimar as múltiplas diferenças internas ao grupo em favor de uma imagem, ilusória, de coesão.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> BOURDIEU, P. avec Wacquant, L.J.D. *Réponses*. Paris: Seuil, 1992.

<sup>14</sup> O conceito de identidade pode ser entendido de diferentes maneiras, dependendo da disciplina que se tome como referência. Nas ciências sociais, a idéia de que a identidade de um grupo teria como fundamento

Para isso foi necessário trabalhar numa perspectiva de movimento, isto é, em outras palavras, conceber essa categoria como um grupo que se repensa e se refaz cotidianamente nos seus diversos embates, desde os mais estruturais (como acordos coletivos, campanhas salariais, políticas sindicais) até as micro-situações (como a relação entre pais e filhos, a educação familiar ou escolar). Nesse sentido, a **abordagem geracional**, proposta desde o surgimento da pesquisa, mostrou-se ainda mais apropriada ao longo do desenvolvimento do trabalho, visto que ela possibilita esse tipo de análise dotada de movimento no tempo e no espaço. A abordagem geracional impede a cristalização de uma interpretação única sobre o grupo social, na medida em que coloca em relevo a relação entre aqueles que, em suas disputas cotidianas, podem definir suas continuidades e rupturas: **os velhos e os jovens**.

---

principal seu posicionamento na relação antagônica entre capital e trabalho pode ser considerada dominante até a década de 60, quando uma série de estudos começa a priorizar a investigação das interações ocorridas entre atores sociais na vida cotidiana e as construções resultantes dessas interações. (SANTOS, Myrian Sepúlveda. Sobre a autonomia das novas identidades coletivas: alguns problemas teóricos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Vol: 13, n: 38, outubro, 1998.) Acredito que a antropologia oferece uma maneira de entender o conceito de identidade coletiva bastante útil para o meu trabalho. Como mostra Agier, entre outros autores, *“a antropologia das identidades foi efetivamente constituída abordando seus objeto de maneira contextual, relacional, construtivista e situacional.”* Nesse sentido, não se pode pensar uma definição de identidade em si mesma: os processos identitários não existem fora de um contexto, ou seja, eles se constituem em função de algo específico que está em jogo: *“o que está em jogo é sempre passível de ser detectado na pesquisa empírica contextualizada, aprofundando caso por caso o conhecimento de tudo o que cerca a questão identitária, constituindo então a parte mais relativa da identidade, aquela que se nota quando as identidades são consideradas como processos localizados, datados, mas que desaparece quando se fala das identidades como produtos já dados.”*

Outro ponto a ser considerado nas buscas das identidades individuais ou coletivas é que sempre somos o outro de alguém, o outro de um outro. De forma que, os processos identitários se desenvolvem no relacionamento com o outro e esses relacionamentos alteram ou modificam os referentes dos pertencimentos originais (étnicos ou regionais). Essa transformação atinge os códigos de conduta, as regras da vida social, os valores morais, até mesmo as línguas, a educação e outras formas culturais que orientam a existência de cada um no mundo. *“Toda identidade, ou melhor, toda declaração identitária, tanto individual quanto coletiva (mesmo se, para um coletivo, é mais difícil de admiti-lo), é então múltipla, inacabada, instável, sempre experimentada mais como uma busca que como um fato.”* (Id. *ibid.*)

Além disso, os recentes movimentos identitários surgidos em diferentes sociedades colocaram novos desafios que tornaram particularmente pertinente a abordagem construtivista da identidade, segundo a qual podemos dar conta dos próprios processos identitários e não apenas de seu contexto ou do que neles está em jogo. Segundo essa abordagem, a realidade é construída pelas representações dos atores, e essa construção subjetiva faz parte ela própria da realidade que o olhar do observador deve levar em consideração. A abordagem construtivista da identidade vai mais longe que a simples re-contextualização da questão, ela procura atingir os processos experimentados por determinados grupos, categorias ou indivíduos em edificar fronteiras simbólicas, constituindo, assim sua identidade. (AGIER, Michel. Distúrbios identitários em tempos de globalização. *Mana*. N: 27, n 2, Rio de Janeiro, 2001)

Embora acredite que a maneira como a noção de geração foi empregada nesse trabalho só possa ser devidamente compreendida por meio da leitura do texto, considero importante “preparar o olhar” do leitor ou, em outras palavras, fornecer-lhe uma espécie de “protocolo de leitura” sobre alguns conceitos que norteiam minhas análises.

### *Pertencer a uma geração*

A noção de geração, normalmente um pouco fluída, que pode apresentar diferentes significados, dependendo do domínio no qual ela é utilizada, aqui estará fortemente inspirada nas obras clássicas, sobretudo em Karl Mannheim, e enriquecida pelo pensamento de outros autores contemporâneos.<sup>15</sup> De acordo com Ortega y Gasset<sup>16</sup>, para compreender o que é uma geração precisamos distinguir duas noções: a contemporaneidade e a igualdade de idade. Em outras palavras, a todo momento coexistem, no interior das sociedades, “contemporâneos” que pertencem a diferentes gerações, grupos que partilham o mesmo tempo vital, o mesmo “hoje”, mas que são capazes de entender esse tempo e seus acontecimentos com diferentes “tonalidades”, que são constituídas em função de sua idade. Entretanto, o pertencimento a uma classe de idade não é suficiente para estabelecer uma relação de geração. Para chegarmos a isso é necessário que exista também uma comunidade espacial e, mais que isso, uma “comunidade de destino”. De acordo com esse autor, a vida dos indivíduos se confunde com a vida de sua geração. Uma vez nascido em um tempo e um lugar, um indivíduo estaria irremediavelmente ligado a um destino histórico do qual ele não pode escapar. Esse destino, por sua vez, carrega a herança de todas as outras gerações anteriores. Portanto, para esse autor, cada geração seria um resumo da história universal.

---

<sup>15</sup> De acordo com Attias-Donfut, os primeiros estudos nas ciências sociais que tematizam a relação entre diferentes gerações datam do século XIX e estão fortemente ligados à história, que se servia da noção de geração como um instrumento metodológico para medir o tempo histórico e compreender seus movimentos. Entretanto, será no início do século XX que serão elaborados ensaios mais profundos sobre a temática: F.Mentré, Ortega y Gasset e, sobretudo, K. Mannheim, que ainda podem ser considerados os principais recursos teóricos para os estudos geracionais. O ensaio de Mannheim (1930) é considerado o ápice dos estudos sobre gerações, que foi sucedido por um eclipse que se estendeu até a década de 50, quando a temática foi retomada, sobretudo pelos estudos antropológicos, nos quais a noção de geração é fortemente associada à análise de diferentes organizações sociais e de relações entre diferentes classes de idade. (ATTIAS-DONFUT, Claudine. *Sociologie des générations. L’empreinte du temps*. Presses Universitaire de France. Paris : 1988)

<sup>16</sup> Ibid.

O estudo de Mannheim<sup>17</sup> aprofunda diversos aspectos do estudo anterior, visto que considera o problema das gerações como fundamental para a compreensão das transformações sociais. Para que isso seja possível faz-se necessário analisar os processos sociais que estruturam o fenômeno geracional, ou seja, o autor adota uma abordagem sociológica. Embora não negue o fato de que o critério etário constitui um elemento para a definição do fenômeno geracional, esse autor considera a contemporaneidade cronológica apenas como uma situação de pertencimento potencial a uma geração. Em outras palavras, embora a possibilidade de pertencer a uma geração é fundada no ritmo biológico da existência, ela não se efetiva sem a constituição de uma situação material e simbólica capaz de criar o pertencimento a uma coletividade. É preciso ter nascido na mesma comunidade de vida social e histórica para que seja possível a criação de um modo de comportamento, uma maneira de sentir e de pensar próprios a um grupo.

*“Só se pode falar de uma situação de geração idêntica na medida em que os indivíduos que entram simultaneamente na vida participem potencialmente de acontecimentos e experiências capazes de criar laços entre eles. Somente um mesmo quadro de vida histórico-social permite que a situação definida pelos nascimentos no tempo cronológico torne-se uma situação sociologicamente pertinente.”<sup>18</sup>*

Portanto, para pertencerem a uma geração, os indivíduos devem ter em comum uma mesma situação sócio-histórica ou uma mesma condição de existência que norteie seu modo de acesso aos conteúdos sociais, ou seja, que oriente a maneira como tais conteúdos serão assimilados e desenvolvidos. Logo, o pertencimento a uma geração passa necessariamente pelo pertencimento a um grupo específico. E pertencer a um grupo não significa apenas aderir aos valores que lhes são próprios, mas, sobretudo, ser capaz de perceber o mundo e de se entender no mundo com os instrumentos e as nuances próprias ao grupo. Estar ligado a um grupo significa assimilar suas intenções estruturantes, a partir

---

<sup>17</sup> MANNHEIM, Karl. *Le problème des générations*. Paris: Éditions Nathan, 1990.

<sup>18</sup> Ibid: 52.

das quais as impressões do mundo e dos acontecimentos podem ser organizados segundo uma direção em larga medida pré-definida.

Nesse sentido, o pertencimento a uma classe social é um fator importante para a constituição de um conjunto geracional, visto que indivíduos de uma mesma classe social têm chances bem maiores de experimentar situações comuns do que os indivíduos de diferentes classes. Poderíamos, portanto, afirmar que uma situação de contemporaneidade cronológica no interior de uma dada classe social já seria suficiente para constituir uma geração?

De uma maneira geral, podemos dizer que a definição do pertencimento a uma geração pode variar de uma delimitação bem definida, restritiva, na qual se consideraria apenas a participação (ativa ou passiva, como ator ou testemunha) dos indivíduos em grupos bem delimitados, como a fração de uma classe social especificada pela profissão e/ou sexo, região ou através de um campo social precisamente definido no espaço social (campo político ou campo de produção cultural, por exemplo). Como se pode adotar uma definição mais fluida, na qual a participação com uma mesma idade, nos mesmos acontecimentos (como uma guerra ou uma crise política) já seriam um critério suficiente de pertencimento a uma mesma geração.

Mannheim oferece um quadro conceitual mais preciso no que tange ao critério de pertencimento a uma geração, quando aponta que a situação de geração pode oferecer diferentes nuances. De acordo com o autor, a **situação de geração** não pode ser considerada como um **conjunto geracional**. Esse último é mais que uma simples situação de geração que guarda apenas possibilidades potenciais. O conjunto geracional não se limita à presença de um indivíduo em uma unidade histórico-social determinada, é necessário que esse possua uma ligação com o destino comum daquele grupo.

A **unidade de geração**, por sua vez, é um laço bem mais concreto que aquele que funda o conjunto geracional. Poderíamos dizer que, as unidades de geração surgem no interior da “comunidade de destino”. Elas não se caracterizam somente pela

participação fluida de indivíduos diferentes em um conjunto de acontecimentos vividos em comum. Um grupo se constitui como uma unidade de geração quando é capaz de construir uma reação unitária, uma ressonância comum, organizados de maneira análoga por indivíduos que estão precisamente ligados entre si. O que não quer dizer que se trate de um grupo homogêneo ou sempre concordante em suas ações ou idéias. No interior de uma unidade de geração podem existir grupos adversários entre si, mas o que importa é que eles estejam ligados aos mesmos problemas, remetam-se e problematizem as mesmas questões.

O processo de transformação da sociedade, que é a preocupação central do trabalho de Mannheim, seria o resultado da emergência contínua de novos grupos de idade e do seu contato com a herança cultural acumulada. Assim, as idéias, os valores, os comportamentos mudariam por meio do encadeamento sucessivo de diferentes gerações, da chegada de novos participantes ao mundo social e da partida dos antigos. Entretanto, é importante salientar que, como o processo de sucessão entre as gerações não é entendido como um fenômeno natural, biológico, esse autor submete o surgimento de uma nova geração à aceleração da dinâmica social, que é considerada como causa da entrada em atividade da potencialidade de criação de novos impulsos de geração.

### *Transmitir e herdar*

Priorizando os processos de transformação da sociedade e de ruptura entre as gerações, Mannheim não dá grande destaque a um outro aspecto do fenômeno geracional: **a herança**.<sup>19</sup> A relação entre diferentes gerações, que é também uma relação entre “transmissores” e “herdeiros”, coloca em evidência um dos grandes problemas do homem: **a perenidade e a finitude da vida**. Geralmente, os processos de sucessão são apontados como conflituosos porque determinam a morte de um dos grupos que se confrontam. Morte física ou simbólica, os processos de sucessão estão ligados a idéia do

---

<sup>19</sup> Embora a noção de herança normalmente seja empregada em análises com foco bem mais reduzido, qual seja, da relação entre pais e filhos ou no interior de uma dada família, acredito que ela possa ser ampliada para grupos sociais que foram capazes de constituir uma “herança” material e/ou simbólica, cuja transmissão seja entendida como um problema para o grupo.

“fim de um tempo” e o início de uma “nova era”, de uma nova maneira de pensar e agir e, conseqüentemente, à ascensão de indivíduos capazes de conduzir ou conviver com as transformações necessárias, em detrimento de outros que não se encontram mais em condição de dirigir ou mesmo permanecer em determinado grupo.

Entretanto, o processo de sucessão pode ser entendido de uma maneira muito mais complexa se considerarmos a questão da **herança** de uma geração à outra. Nem sempre a ascensão de um novo grupo significa total ruptura com o passado: o grupo ascendente, como herdeiro, pode apresentar uma nova maneira de agir e pensar e, ao mesmo tempo, dar continuidade a um projeto que lhe antecede. De acordo com Bourdieu<sup>20</sup>, a ordem das sucessões é uma questão fundamental em todas as sociedades, nas quais a preocupação com a perpetuação da linhagem e de sua herança ocupa sempre um espaço de destaque. Em nossas sociedades, o pai é aquele que encarna a linhagem, cujo projeto deve ser perpetuado. O problema que se coloca é que a perpetuação da posição social do pai, muitas vezes significa se diferenciar dele e ultrapassá-lo, processo que não é vivido sem problemas nem para o pai nem para o filho.

Para ser bem sucedida, a herança deve ser aceita pelo herdeiro que, portanto, deverá ajustar suas disposições às necessidades impostas pela sua herança. Tal adequação gera inúmeros conflitos e contradições no interior das famílias, visto que todas elas, ainda segundo Bourdieu, apresentariam uma tendência à perpetuação. Por outro lado, o processo de sucessão é marcado também por problemas específicos que estão ligados à natureza da herança. Entre os conflitos ligados à ascensão ou declínio que resultam do processo de sucessão, o caso dos pais que viveram suas vidas em uma posição dominada ou subalterna pode ser especialmente difícil, na medida em que os filhos podem entender suas próprias vitórias como fracassos, visto que essas negariam a existência do próprio pai. Esses pais, por sua vez, poderiam desenvolver um olhar ambíguo em relação à vitória de seus filhos: por um lado vivem o desejo de que o filho supere a situação na qual ele se sente preso, por

---

<sup>20</sup> BOURDIEU, Pierre. Les contradictions de l'héritage. **La misère du monde**. Paris :Seuil, 1993.

outro lado, à medida que o filho o ultrapassa, se afasta dele mesmo, de sua história familiar, de seu grupo de origem.<sup>21</sup>

Entre aqueles indivíduos que estão em posições dominadas, é preciso considerar a importância atribuída à **herança simbólica**. Evidentemente que a manutenção das condições materiais de existência da classe trabalhadora não pode ser considerada como uma situação desejável. Ainda que se trate de indivíduos que possuem uma situação financeira relativamente confortável, como os metalúrgicos que trabalham nas montadoras de automóveis do ABC atualmente, a condição propriamente de dominação imposta pelo trabalho na fábrica não é ignorada e/ou suportada facilmente. Por outro lado, não podemos esquecer que a herança é composta também por uma dimensão simbólica, na qual podemos incluir valores, códigos de conduta, enfim, a moralidade do grupo. É justamente nessa dimensão que a herança possui um importante papel para a classe operária: na perpetuação dos seus valores, geralmente, ligados ao trabalho, ao esforço, à honestidade, dignidade e a luta.

Se concordarmos que a formação da identidade de um grupo resulta das maneiras como esse mesmo grupo pôde fazer frente aos limites e possibilidades impostos pela sua existência material<sup>22</sup>, não podemos compreender esse grupo sem antes compreender as condições objetivas nas quais o grupo se formou, bem como as experiências fundamentais pelas quais ele passou para se formar como tal. Nesse sentido, optei por reconstituir, para as duas gerações, as experiências que podem ser consideradas como fundadoras na formação de suas identidades como trabalhadores, que, como veremos, são extremamente diversas de uma geração à outra.

A reconstituição dessas experiências está fortemente baseada nas 52 entrevistas realizadas ao longo da pesquisa, das quais destaquei alguns casos que serão apresentados ao longo do texto. Como dito anteriormente, o trabalho de campo realizado para a construção dessa tese - embora tenha se apoiado também em observações, pesquisa

---

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> TERRAIL, J-P. *Destins Ouvriers – La fin d’une classe?* Paris: PUF, 1990.

em arquivos, bases de dados estatísticos - teve como fio condutor os depoimentos orais de trabalhadores metalúrgicos que foram coletados como “relatos de vida”<sup>23</sup> - seguindo uma abordagem biográfica<sup>24</sup>.

A opção pelo uso de biografias como material principal desse trabalho baseia-se, primeiramente, na concepção de que o laço entre indivíduo e sociedade é indissolúvel. Portanto, não se trata aqui de assumir uma visão subjetivista do mundo social, ignorando o efeito que as estruturas objetivas exercem sobre a formação dos indivíduos. A compreensão do espaço ocupado pelo indivíduo entrevistado exige o conhecimento (teórico e prático) sobre as condições sociais das quais ele é produto, o que significa conhecer igualmente as condições de existência e os mecanismos sociais, cujos efeitos se exercem sobre o conjunto da categoria da qual esse indivíduo faz parte (trabalhadores, estudantes, professores); bem como conhecer os condicionamentos inseparavelmente psíquicos e sociais associados à sua posição e sua trajetória particular no espaço social.<sup>25</sup>

Por outro lado, além da influência das estruturas objetivas sobre os indivíduos, creio que seja também fundamental o exame do papel do indivíduo na

---

<sup>23</sup> De acordo com Bertaux, o relato de vida trata-se de uma descrição aproximada da história realmente (objetivamente e subjetivamente) vivida, resultado de um tipo particular de entrevista, na qual o pesquisador pede ao depoente que lhe conte toda ou uma parte de sua experiência. O recurso ao relato de vida se inscreve no interior da perspectiva etno-sociológica, que designa um tipo de pesquisa empírica fundada sobre a pesquisa de campo inspirada na tradição etnográfica pelas suas técnicas de observação, mas que constrói seus objetos por referência a problemáticas sociológicas. (BERTAUX, D. *Les récits de vie – perspective ethnosociologique*. Paris: Nathan, 1997.)

<sup>24</sup> A biografia ou história de vida, em seu período inicial, situa a pesquisa social na fronteira com a literatura. Os antropólogos serão os primeiros a darem à essa abordagem um *status* científico (P. Radin publica, em 1925, a autobiografia de um indiano, *Crashing Thunder*, que se tornará rapidamente um clássico). A escola de Chicago, que domina a cena científica americana nas décadas de 20 e 30, produz uma sociologia de pesquisa direta, participante, que multiplica os meios de observação social e se inspira nos trabalhos antropológicos. Os documentos biográficos são tidos pelos autores da escola de Chicago como o tipo perfeito de material sociológico. Depois da Segunda Guerra Mundial, será uma outra abordagem sociológica que se tornará dominante: a pesquisa quantitativa, tratamentos numéricos e formalizações. Nas décadas de 70 e 80, os métodos quantitativos passam por uma crise que lança o sujeito, o cotidiano, as práticas sociais e seus sentidos no centro das preocupações da pesquisa sociológica. Ver, sobre isto, BALANDIER, G. in : *Préface de Histoire et histoire de vie – La méthode biographique des sciences sociales*. Paris : Librairie des Meridiens, 1983.

<sup>25</sup> Cf : BOURDIEU, P. *Comprendre. La misère du monde*. Paris :Seuil, 1993 e BOURDIEU, P. A ilusão biográfica. *Usos e abusos da História Oral*. FERREIRA, M. M. e AMADO, J. (orgs.) Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

constituição do seu próprio grupo.<sup>26</sup> Em outras palavras, poderíamos dizer que um trabalho sociológico, que toma biografias como material principal de análise, tem como tarefa descobrir nas determinações de cada depoimento sua interrogação específica e, ao mesmo tempo, sua universalidade.<sup>27</sup> O texto será organizado em torno de alguns casos, cuja particularidade ou universalidade é informada pelas outras biografias. A diversidade dos pontos de vistas permite a formação de uma visão muito mais rica e profunda a respeito desse grupo social específico.

A tese está organizada em duas partes, na primeira trato da formação dos metalúrgicos do ABC enquanto grupo sócio-profissional, e dos desafios que a categoria tem enfrentado nos anos 90 em função das transformações do mundo do trabalho, entre eles o problema da herança profissional entre pais e filhos metalúrgicos.

Na segunda parte da tese, discuto especificamente o campo sindical na Mercedes-Benz, sua formação e transformações ao longo dos anos de existência da Comissão de Fábrica e o problema específico da formação de herdeiros para o movimento sindical do ABC.

---

<sup>26</sup> LEVI, G. Les usages de la biographie. *Annales*. N.44, 1989.

<sup>27</sup> CABANES, R. *Travail, famille, mondialisation. Récits de la vie ouvrière*, São Paulo, Brésil. Paris : IRD, Karthala, 2002.

## *CAPÍTULO I*

### *OS PEÕES DO ABC: A FORMAÇÃO DA PRIMEIRA GERAÇÃO*

O processo de industrialização, que se acelerou no Brasil a partir da década de 50, transformou as características da sociedade em pelo menos duas maneiras cruciais. Em primeiro lugar, houve uma modificação importante da estrutura de classes. Isto se deveu, por um lado, à expansão significativa das relações de trabalho capitalistas: a proporção da População Economicamente Ativa empregada, que representava menos da metade da população do país em 1960, elevou-se para 59% em 1970, atingindo dois terços em 1980. Por outro lado, essa transformação deveu-se à importante expansão dos estratos ocupacionais intermediários, associada à intensificação do processo de burocratização do trabalho: o número de pessoas ocupadas em postos não manuais de rotina cresceu de 2,5 milhões em 1960 para 8,2 milhões em 1980. Esses indivíduos passaram a constituir uma nova classe média urbana.

Em segundo lugar, a aceleração do processo de urbanização fez a sociedade brasileira, na década de 60, deixar sua condição rural. Entretanto, como a população urbana cresceu em um ritmo muito mais rápido do que o desenvolvimento industrial, houve grandes dificuldades na absorção dos trabalhadores no mercado formal, implicando no crescimento do desemprego e do subemprego.

Como mostram, por exemplo, os estudos realizados por Ribeiro e Scalón, as mudanças estruturais ocorridas na sociedade brasileira nas últimas três décadas significaram uma considerável melhoria na qualidade de vida das pessoas. Além disso, tais transformações estruturais possibilitaram um crescimento da taxa de mobilidade social. Assim, a taxa de pessoas cuja classe de destino é diferente da classe do pai aumentou entre os anos de 1973 e 1996 (em 1973 era de 61,1%, subiu para 66,9% em 1988 e caiu novamente em 1996 para 66,4%). Entretanto, essa mobilidade social se caracterizou basicamente pela transferência da mão-de-obra do setor rural para o urbano,

cujos membros continuaram, em sua maioria, a ocupar postos manuais. Isso significa, como bem mostram esses autores, que, apesar do aumento da mobilidade, não houve uma diminuição da desigualdade: *“as posições de elite foram resguardadas da experiência de mobilidade descendente, o que lhe assegurou condições de reprodução interna e hereditariedade, e que a redução das classes rurais encontrou paralelo no aumento da classe dos trabalhadores manuais urbanos. (...) A abertura das classes urbanas e a natureza endógena das classes rurais só podem significar que os movimentos para as classes superiores não representam um processo de troca, mas, ao contrário, uma necessidade de preencher o número crescente de posições criadas durante a rápida expansão urbana e industrial.”*<sup>1</sup>

A primeira geração de trabalhadores metalúrgicos de que trata este trabalho pode ser tomada como um grupo particularmente implicado em todas essas transformações que atingiram a população brasileira nas últimas décadas. Trata-se da categoria ligada ao setor produtivo tido como “carro-chefe” da segunda fase da industrialização brasileira: a indústria automobilística. Além disso, a categoria metalúrgica é constituída, em sua maioria, por trabalhadores oriundos do campo, tornando-se assim, a primeira geração familiar a vivenciar a condição de operários. Por fim, embora tenham conseguido alcançar significativos avanços no que tange às suas condições de vida e ao acesso a direitos como trabalhadores, os metalúrgicos continuam a ocupar postos manuais de trabalho e, em princípio, seus filhos tenderão a ocupar esse mesmo espaço no mundo social.

Sendo assim, compreender a formação dessa primeira geração de metalúrgicos, questão que organiza este capítulo, exige que se considerem duas questões fundamentais: em primeiro lugar, o significativo processo de mobilidade social do qual esses indivíduos foram atores; em segundo lugar, as aceleradas mudanças sociais que ocorreram nos últimos anos, impondo a recomposição dos espaços sociais e a redefinição acelerada de suas posições. Nesses momentos de transformações profundas e aceleradas, a questão identitária, fundamental para a administração do sentimento de pertencimento ou

---

<sup>1</sup> RIBEIRO, C. A. & SCALON, M. C. *Mobilidade de classe no Brasil em perspectiva comparada*. **Dados**. Vol: 44, n 1, Rio de Janeiro, 2001, p.14.

exclusão de um determinado grupo, torna-se, como mostra Michel Agier, “*um problema de ajuste, simultaneamente social na sua definição e individual na sua experiência. A relação do indivíduo consigo próprio, ao mesmo tempo em que com sua cultura e sua linhagem, se torna, então, problemática.*”<sup>2</sup>

Uma questão metodológica, no entanto, se impõe, já que tratar esse conjunto de pessoas como uma “categoria” pode, por sua vez, fazer incorrer no risco de ocultar uma série de diferenças existentes no interior do conjunto dos metalúrgicos, visto que se trata de um grupo bastante heterogêneo. No que diz respeito a essa primeira geração, objeto deste capítulo, tal heterogeneidade está, em linhas gerais, associada ao fato de que os metalúrgicos do ABC estiveram, durante a maior parte da sua vida de trabalho, organizados em diferentes grupos profissionais (aos quais correspondiam diferentes funções, salários e espaços ocupados nas relações de poder no interior da fábrica). Os grupos profissionais eram constituídos em função das exigências do processo produtivo e a entrada dos indivíduos em cada um desses postos não foi, claro, aleatória, mas tributária, em grande medida, da origem social e cultural dos trabalhadores.

De forma que essa significativa mobilidade não foi uniforme para todos os grupos profissionais que compõem a categoria. No entanto, ela atingiu todos eles, sendo que, muitas vezes, os grupos profissionais com menor remuneração vivenciaram um grau de mobilidade social maior em comparação com os grupos mais bem remunerados, se considerarmos sua origem social.

Sendo assim, tomar a categoria metalúrgica brasileira como objeto de estudos é um desafio que não se enfrenta senão parcialmente. Mesmo que eu tenha ajustado o foco do trabalho sobre os metalúrgicos do ABC, trata-se ainda de um grupo bastante diverso internamente, cujas realidades de trabalho e de condições de vida podem variar significativamente. Nesse sentido, um dos ganhos da abordagem local, centrada somente

---

<sup>2</sup> AGIER, Michel. *Distúrbios identitários em tempos de globalização*. *Mana*. N: 27, n 2, Rio de Janeiro, 2001.

sobre os trabalhadores de uma empresa, é o fato de que faz aumentar o grau de precisão da análise além de facilitar sua execução.

Este trabalho, dedicado a compreender os processos que permearam a constituição desses trabalhadores num grupo, lida necessariamente com as fronteiras objetivas e simbólicas que constituem o grupo como tal, diferenciando-o de outros grupos e, ao mesmo tempo, dividindo-o internamente em diferentes subgrupos. Já que não podemos desconsiderar algumas fronteiras que existem no interior dessa geração, sobretudo aquela que diz respeito à divisão da categoria entre trabalhadores não qualificados, semiquilificados e qualificados ou especializados, impõe-se precocemente uma questão de pesquisa: essas diferenciações internas chegam a impedir que se considere o grupo em estudo como uma geração?

Essa questão constituiu-se num dos eixos analíticos do meu trabalho de campo. A análise, tanto dos percursos sociais, quanto das tomadas de posição dos indivíduos estudados, mostra que as diferenças internas desse grupo que chamamos de “metalúrgicos do ABC” não são suficientes para impedir sua consideração como uma geração, na medida em que a sua própria constituição passou pelo diálogo permanente entre essas diferenças internas do grupo, assim como pela influência mútua desses diferentes grupos profissionais na determinação das experiências fundadoras da identidade social do grupo.<sup>3</sup>

Esse é o eixo argumentativo deste capítulo. Ele se organiza em torno da discussão das experiências sociais que, por meio das múltiplas entrevistas com indivíduos cujas posições no interior da categoria são bastante variadas, pude identificar como sendo fundamentais para a formação dessa primeira geração.

---

<sup>3</sup> Sobre isto, ver a análise de José Sérgio Leite Lopes sobre como a relação entre diferentes grupos profissionais, no interior de uma usina de cana-de-açúcar, conduz a constituição da identidade do grupo como um todo. (LOPES, José Sérgio Leite. *O vapor do diabo*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976)

Para tanto, selecionei histórias de vida que serão apresentadas e problematizadas em função do que elas trazem de relevante para discutir a formação do grupo. Trata-se aqui de percursos sociais exemplares, isto é, de exemplos de trajetórias tornadas possíveis num espaço social cujos limites são dados pela estrutura e pelas transformações da sociedade brasileira no período em questão. Além disso, vale ressaltar que as análises das trajetórias apresentadas estão apoiadas tanto no conjunto dos depoimentos coletados quanto nas observações realizadas ao longo do trabalho de campo.

Por meio da análise das entrevistas desses trabalhadores, foi possível identificar elementos comuns em suas trajetórias pessoais que, se considerados no seu conjunto e articulações internas, podem ser interpretados como um “sentido” da trajetória social desse grupo. De modo um tanto esquemático, pode-se dizer que esses trabalhadores constituíram uma trajetória que se define por sucessivos deslocamentos: (i) espacial, concretizado na migração; (ii) de setor econômico, por meio da saída do mundo rural e da entrada na indústria; (iii) na posição ocupada nas relações de poder no interior da fábrica, um resultado das greves que impuseram modificações significativas nas relações de força entre capital e trabalho; (iv) nas condições de vida que, dando acesso à moradia e contrato de trabalho, entre outros, implicaram na ocupação de um espaço social, econômico e simbólico bastante diferente do ponto inicial de suas trajetórias, sobretudo no caso dos trabalhadores não qualificados ou semiquilificados. Como ficará claro na exploração das entrevistas, tais deslocamentos são entendidos por eles, retrospectivamente, como vitórias conquistadas tanto no plano pessoal como na história da categoria como um todo.

A organização deste capítulo visa explicitar as experiências fundamentais da trajetória dos trabalhadores da primeira geração relacionadas ao mundo do trabalho - tanto no que tange às estruturas objetivas, quanto às disposições individuais e coletivas que as tornaram possíveis – articulando-as entre si, de forma a colocar em relevo o “sentido” da trajetória percorrida pelo grupo todo.

### *1.1. A indústria automobilística e o ABC Paulista*

Nos anos 50, a ambição de concretizar uma revolução na indústria nacional por meio da produção de veículos motores tornou o automóvel o símbolo da entrada do Brasil na modernidade. O Brasil já era, então, o maior mercado consumidor de carros da América Latina: em 1955, havia 2,7 milhões de veículos em circulação no país. Entre os anos de 1946 e 1948, os veículos motores e as autopeças estavam no primeiro lugar da lista de importações. Isso demonstra a existência de um mercado consumidor importante que havia ficado sem opção de consumo durante a guerra, quando o Brasil não recebeu praticamente nenhum carro de passeio e apenas um reduzido número de veículos comerciais. Embora carros e caminhões já estivessem sendo montados no Brasil desde 1919 pela Ford, seguida pela General Motors, que se instalou no país em 1925, a indústria automotiva era totalmente dependente dos “kits” importados, principalmente de Detroit.

Apesar dos esforços empreendidos pelo governo Vargas para convencer as grandes empresas produtoras de automóveis a investirem no Brasil, nacionalizando progressivamente a produção dos seus veículos, praticamente não houve nenhum avanço nas negociações, já que elas consideravam o Brasil apenas como um grande mercado consumidor, ainda incapaz de sustentar a produção de veículos nacionais. Mesmo a montagem total dos carros no Brasil, com peças importadas, só foi garantida por meio da proibição da importação de veículos montados, em 1953, o que obrigou a Volkswagen, a Mercedes-Benz e Willys-Overland a instalarem montadoras no Brasil.<sup>1</sup>

Em 1956, o governo de Juscelino Kubitschek deu início a um ambicioso plano para a instalação da indústria automotiva nacional que teria significado, nas palavras de J. Wilner Sundelson, executivo da Ford Internacional, colocar “uma pistola na cabeça” das grandes empresas automobilísticas.<sup>2</sup> O plano, anunciado por meio de diferentes decretos do executivo, tinha como mecanismo básico de indução fechar definitivamente o mercado para

---

<sup>1</sup> Cf. NEGRO, Antonio Luigi. *Servos do Tempo. De JK a FHC. A reinvenção dos carros*. Org. ARBIX, Glauco & ZIBOVICIUS, Mauro. São Paulo: Scritta, 1997.

<sup>2</sup> SHAPIRO, Helen. *A primeira migração das montadoras: 1956 –1968. De JK a FHC. A reinvenção dos carros*. Org. ARBIX, Glauco & ZIBOVICIUS, Mauro. São Paulo: Scritta, 1997.

a importação por meio da fixação da taxa de câmbio e do racionamento cambial para produtos automotivos. Em contrapartida, as empresas que aderissem ao plano e conseguissem cumprir as metas de nacionalização receberiam uma série de incentivos, tais como: a importação direta de máquinas e equipamentos sem taxas, restrições ou complicações burocráticas; concessões de facilidades cambiais para remessas de lucros ao exterior; financiamentos; isenção de impostos durante longos períodos e reserva de mercado.

*“Em contrapartida, as empresas teriam que atender um programa de nacionalização extremamente ambicioso. Por este programa, a porcentagem obrigatória do peso de um veículo adquirido no país deveria aumentar anualmente, de tal modo que, em 1º de julho de 1960, caminhões e veículos utilitários deveriam atingir um índice de nacionalização de 90%, em oposição aos 95% de jipes e carros. O método pelo qual esses índices de nacionalização aumentavam era deixado a critério de cada empresa, porém planos detalhados tinham que ser submetidos e aprovados. Para acelerar ainda mais a produção doméstica do motor – o coração tecnológico do veículo – os componentes importados para caminhões e jipes receberam subsídios mais vantajosos, já que 60% do motor era produzido no país.”<sup>3</sup>*

A compreensão da maneira como esse plano foi concebido, implantado, imposto e/ou negociado com as montadoras de automóveis exige uma leitura do seu contexto e dos seus objetivos mais amplos. De um lado, havia o governo de JK que, procurando desvencilhar-se das dificuldades econômicas e políticas do cenário nacional, precisava cumprir a “meta 27” com a produção de automóveis nacionais. Por outro lado, estavam as grandes produtoras mundiais de automóveis que, embora inicialmente tivessem resistido à idéia de produzirem no Brasil, sentiam também a necessidade de criar estratégias internacionais para a criação de novos mercados consumidores. Sendo assim, a instalação da indústria automobilística no Brasil foi o resultado de um processo que, envolvendo momentos de negociação e coerção de ambos os lados, alterou, ao final, os planos iniciais de ambas as partes.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Ibid, p:33-34.

<sup>4</sup> A meu ver, entre os méritos do trabalho de Helen Shapiro citado acima, está o fato de que mostra a relação entre o Estado brasileiro e as empresas automotivas estrangeiras como uma negociação mais complexa do que

Das dezoito empresas que submeteram seus projetos ao Grupo Executivo para a Indústria Automotiva (GEIA)<sup>5</sup>, responsável pela supervisão do plano, apenas onze implementaram seus planos, apesar de todas terem sido aprovadas. Foram elas:

- General Motors do Brasil S.A : caminhões médios e leves.
- Ford Motor Co. Exports: caminhões médios e leves.
- Mercedes-Benz do Brasil S.A.: caminhões médios e pesados e ônibus .
- Toyota do Brasil S.A. Indústria e Comércio: jipes .
- Volkswagen do Brasil Indústria e Comércio de Automóveis S. A.: Kombi e carros de passeio.
- Vemag S.A. – Veículos e Máquinas Agrícolas: veículos utilitários, jipes e carros de passeio.
- Scania Vabis do Brasil S.A.: caminhão pesado.
- Fábrica Nacional de Motores – FNM (caminhões pesados e carros de passeio).
- Internacional Harvester Máquinas S. A. (caminhões pesados).
- Willys Overland do Brasil S.A. (Jipes, veículos utilitários e carros de passeio).
- S. A. Industrial de Motores, Caminhões e Automóveis, Simca do Brasil: carro de passeio.<sup>6</sup>

Uma vez aprovados os projetos, as empresas começaram a construir suas fábricas e a viabilizar a produção dos primeiros veículos nacionais, premidos pelas audaciosas metas do governo federal, que impôs o ritmo que deveria ser seguido por todas as empresas instaladas no país.

---

normalmente é apontada, levando em conta tanto os objetivos estratégicos das políticas governamentais quanto a maneira como foi feito o investimento das empresas.

<sup>5</sup> Os projetos aprovados e não realizados foram: Rover do Brasil (Jipes); Fábrica Brasileira de Automóveis Alfa (carro de passeio); Máquinas Agrícolas Romi (carro de passeio); NSU Brasileira AS (carro de passeio); Indústria Nacional de Locomotivas (caminhões); Borgward do Brasil (carro de passeio); Chrysler-Willys do Brasil (carro de passeio).

<sup>6</sup> ANFAVEA (Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores). **Indústria Automobilística Brasileira: uma história de desafios. (1957-1994).** DBA: São Paulo, 1994.

*“(...) Se em algum lugar se pode falar em ‘queima de cinqüenta anos em cinco’, esse lugar é a fábrica de autos. Era ali, no sorvedouro da linha de montagem, onde toda a falta de tradição brasileira em produzir veículos necessitava ser revertida. Fábricas de motores, de eixo e transmissões, estamparias, fundições, ferramentarias, oficinas – todas elas inauguradas com pompa e circunstância pela presença sorridente de um presidente elegante – atingiram uma média anual de acréscimo produtivo de 32, 13 mil unidades, aumentando seu plantel de funcionários de 9.773 (1957) para 48.523 mil empregados (1962).”<sup>7</sup>*

É nesse contexto que as grandes montadoras de automóveis chegaram ao Brasil e se instalaram, em sua maioria, no **ABC Paulista**. Essa região - que hoje é composta pelos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Mauá, Diadema, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra – teve o curso de sua história fortemente alterado, durante a década de 50, pela instalação da indústria automobilística. Tornando-se o maior centro industrial do país, o ABC constituiu-se no palco dos primeiros capítulos da história da categoria metalúrgica brasileira. Foi nesse período, portanto, que a região do grande ABC começou a concentrar modernas indústrias de veículos e autopeças atraídas por uma série de condições favoráveis: facilidade de transporte, com a Rodovia Anchieta e as estradas de ferro Santos-Jundiaí e Sorocabana; grande quantidade de terras planas; infraestrutura garantida pelo setor público local em termos de serviços básicos (água encanada, rede de energia elétrica, esgoto, etc); baixo custo dos terrenos; incentivos governamentais em termos de impostos e facilidade de crédito por meio do então Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (atual BNDES).

No entanto, a “vocação” industrial da região do ABC não começou com as montadoras de automóveis. Como se sabe, a região do ABC já havia sofrido uma primeira onda de industrialização antes da chegada da indústria automobilística. O primeiro surto de desenvolvimento industrial importante ocorreu no início do século XX, com a instalação de duas fábricas têxteis em Santo André. Na década de 1910, essas tecelagens e outras

---

<sup>7</sup> Cf. NEGRO, Antonio Luigi. *Servos do Tempo. De JK a FHC. A reinvenção dos carros*. Org. ARBIX, Glauco & ZIBOVICIUS, Mauro. São Paulo:Scritta, 1997:104.

empresas menores do ABC já empregavam em torno de mil operários - numa população local de dez mil habitantes - o que já garantia para o ABC o *status* de mais importante subúrbio industrial de São Paulo. Assim como na capital, os primeiros operários do ABC foram recrutados entre os imigrantes europeus e foi entre eles, sobretudo entre os operários de estabelecimentos fabris maiores, mais modernos e mecanizados, que surgiu a militância sindical mais antiga do ABC.<sup>8</sup>

Inicialmente, a instalação da indústria automobilística não alterou profundamente a vida da região, visto que a produção incipiente dos primeiros anos das montadoras era bem atendida pelo recrutamento de uma mão-de-obra local. Entretanto, o crescimento contínuo da produção significou a abertura de muitos postos de trabalho, provocando uma corrente migratória que resultou em um crescimento populacional explosivo, como pode ser observado no quadro abaixo.

**Quadro 1 - Evolução da população residente nos municípios do ABC entre as décadas de 60 e 90.**

<b>Municípios</b>	<b>1960</b>	<b>1970</b>	<b>1980</b>	<b>1991</b>	<b>1996</b>
<b>Santo André</b>	<b>245.147</b>	<b>418.826</b>	<b>553.072</b>	<b>616.691</b>	<b>625.564</b>
<b>São Bernardo</b>	<b>82.411</b>	<b>201.662</b>	<b>425.602</b>	<b>566.893</b>	<b>660.396</b>
<b>São Caetano</b>	<b>114.421</b>	<b>150.130</b>	<b>163.082</b>	<b>149.519</b>	<b>139.825</b>
<b>Mauá</b>	<b>28.924</b>	<b>101.700</b>	<b>205.740</b>	<b>294.998</b>	<b>342.909</b>
<b>Diadema</b>	<b>12.308</b>	<b>78.914</b>	<b>228.660</b>	<b>305.287</b>	<b>323.116</b>
<b>Ribeirão Pires</b>	<b>17.250</b>	<b>29.048</b>	<b>56.532</b>	<b>85.085</b>	<b>97.550</b>
<b>Rio Grande da Serra</b>	<b>3.955</b>	<b>8.397</b>	<b>20.093</b>	<b>29.901</b>	<b>34.736</b>
<b>TOTAL</b>	<b>504.416</b>	<b>988.677</b>	<b>1.652.781</b>	<b>2.048.674</b>	<b>2.224.096</b>

**Fonte: IBGE/Elaboração Subseção DIEESE, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC**

O município de São Bernardo do Campo concentrou cinco das seis grandes montadoras de automóveis da região (Mercedes-Benz, Ford, Volkswagen, Scania e

<sup>8</sup> FRENCH, J. D. **O ABC dos operários – conflitos e alianças de classe em São Paulo, 1900-1950.** São Paulo – São Caetano do Sul: Editora Hucitec, Prefeitura de São Caetano, 1995.

Toyota), e a cidade ficou conhecida, assim, como a “Capital do Automóvel”. Para compreender o que significava ser metalúrgico nesse município na década de 70, temos de estar atentos para o lugar ocupado pela categoria na economia local. Tratava-se, claro, de uma posição estratégica visto que, em 1970, os metalúrgicos compunham 73% do emprego e 82% do valor da produção industrial da cidade. Além disso, os metalúrgicos de São Bernardo do Campo estavam muito concentrados espacialmente. Em 1978, a categoria era composta por 125 mil trabalhadores e apenas cinco empresas automobilísticas de grande porte empregavam praticamente 50% da categoria. Como mostra J. Humphrey, embora a cidade de São Paulo contasse com um número de trabalhadores três vezes maior do que o de São Bernardo, esses tinham um peso econômico, social e político mais “diluído”, visto que eles estavam espalhados por uma superfície territorial muito maior e divididos em cerca de 10 mil empresas, predominantemente de médio e pequeno porte.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> HUMPHREY, J. *Fazendo o milagre – controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*. São Paulo: Vozes, Cebrap, 1982.

### 1.1.2. A estrela de três pontas chega ao Brasil

*“Hoje o Brasil acordou!”*

*(Juscelino Kubitschek, dirigindo o primeiro caminhão produzido pela Mercedes-Benz do Brasil, em 1956)*

A história da Mercedes-Benz no Brasil teve seu início em 1950, quando Alfred Jurzykowski, empresário polonês proprietário de uma indústria alimentícia nos EUA, desembarcou no Rio de Janeiro e, dando-se conta da precariedade do sistema de transporte urbano, utilizou-se de suas relações com o Barão Von Korff, ligado à Daimler-Benz, para importar centenas de chassis curtos de caminhão adaptados como base para ônibus.

#### **Daimler-Benz, Mercedes-Benz: sobre nomes e denominações.**

Gottlieb Daimler (1834-1900) e Karl Benz (1844-1929) jamais se conheceram. Entretanto, esses dois alemães alcançaram resultados similares e quase concomitantes em suas pesquisas sobre motores para propulsão de veículos. Daimler produziu o primeiro caminhão do mundo, em 1896. Já Benz construiu o primeiro ônibus do mundo em 1895 e o primeiro caminhão a diesel em 1923. Em 1926, em função da crise econômica européia e da necessidade de modernizar os métodos de produção a Daimler-Motoren-Gesellschaft fundiu-se com a Benz & Cia, tornando-se a Daimler-Benz A.G., cuja marca de comercialização de produtos tornou-se, alguns anos depois, a Mercedes-Benz. Mercedes Adrienne Jellinek era filha de um representante dos veículos Daimler, Emil Jellinek que, após ter vencido o rali Nice-Magagnon com um modelo especial com o pseudônimo de *Mercedes*, solicitou o desenvolvimento do modelo para a comercialização, com a condição que o novo automóvel recebesse o nome de sua filha. Em 1998, a Daimler Benz AG e a Chrysler Corporation fundiram-se em uma só empresa, dando início à Daimler-Chrysler.

(ANFAVEA Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores **Indústria Automobilística Brasileira: uma história de desafios (1957 – 1994)** DBA: São Paulo, 1994.)

O sucesso nas vendas desse primeiro lote levou Jurzykowski a mobilizar novamente sua rede de relações pessoais. Apoiando-se na sua proximidade com o governador da região de influência americana na Alemanha, Eugene Blanck, o empresário conseguiu autorização da Daimler-Benz para representar os interesses da fábrica no Brasil. Suas primeiras atividades foram a comercialização de automóveis importados e, depois, a montagem de caminhões.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> ANFAVEA (Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores). **Indústria Automobilística Brasileira: uma história de desafios. (1957-1994)**. DBA: São Paulo, 1994.

A fundação da Mercedes-Benz do Brasil, sob a direção de Jurzykowski, aconteceu em 7 de outubro de 1953, iniciando-se assim as obras para a construção da fábrica, em uma região de chácaras, na atual Vila Paulicéia em São Bernardo do Campo. A fundição, em 1955, do primeiro bloco de motor diesel produzido na América Latina pela Sofunge, com o apoio técnico da Daimler-Benz, estabeleceu definitivamente as bases para a formação da indústria de veículos comerciais no Brasil.

Desde a década de 60, a Mercedes-Benz manteve-se como a líder do mercado nacional. Atualmente, estima-se que a metade da frota brasileira de caminhões licenciados (1,1 milhão de unidades) tenha sido produzida por ela. No quadro 2 abaixo, podemos observar a evolução da produção, vendas e número de trabalhadores na Mercedes-Benz no Brasil desde 1954 até 2002.

A Mercedes-Benz gozou do privilégio de ser a líder nacional em produção e vendas desde sua instalação no Brasil, crescendo de forma relativamente regular ao longo de todo esse período. Apenas a crise da década de oitenta modificou de forma drástica esse quadro. Em 1980, o Brasil bateu seu recorde de produção de caminhões alcançando a cifra de 102 mil unidades – das quais 60 mil foram produzidas pela Mercedes-Benz. No ano seguinte, a produção caiu para 60 mil unidades, o que significou, na Mercedes-Benz, a demissão de 5.691 trabalhadores, todas realizadas num único dia, um acontecimento que é lembrado de forma dramática por alguns dos trabalhadores entrevistados para este trabalho.

**Quadro 2 - Número total de veículos produzidos, vendidos e número de trabalhadores por ano da Mercedes Benz (SBC).**

Ano	Veículos produzidos	Veículos vendidos	Trabalhadores
1954	0	0	139
1955	0	0	312
1956	661	0	862
1957	5.517	4.012	1.625
1958	11.059	-	4.732
1960	9.689	6.601	5.601
1965	6.857	4.497	6.000
1970	17.695	14.328	9.282
1975	43.600	34.066	15.084
1980	60.030	46.055	17.074
1981	48.899	35.343	11.383
1982	32.669	23.783	11.694
1983	22.255	18.961	8.982
1984	29.311	24.545	10.982
1985	33.012	26.097	12.787
1990	31.164	18.088	15.882
1995	41.253	25.326	11.088
1996	30.644	19.326	9.854
1997	40.477	24.485	9.797
1998	39.360	25.669	9.784
1999	31.616	-	8.831
2000	39.530	-	8.784
2002		-	9.463

Fontes: Anuário Estatístico da ANFAVEA, Dieese ABC – Panorama setorial e dados fornecidos pela empresa. (elaboração da autora)

A indústria brasileira de caminhões conseguiu reagir à crise dos anos 80 e, embora não tenha sido o alvo principal dos acordos da Câmara Setorial da Indústria Automobilística, superou os difíceis anos 90. Entretanto, a Mercedes-Benz se viu diante de um cenário ameaçador. *“Além de contar com uma fábrica antiga, a MBB [Mercedes-Benz do Brasil] se veria sob pressões oriundas de três frentes: 1) a governamental, pela abertura do mercado brasileiro às importações; 2) a frente interna, na medida em que as dificuldades da matriz alemã levavam ao possível corte de investimentos nas filiais, e a*

*mudança que lá ocorria focalizando a redução de custos pressionava por um movimento similar; 3) a competidora, na medida dos possíveis avanços de seus concorrentes.”<sup>11</sup>*

Esse cenário acelerou o processo de reestruturação produtiva, por meio do qual a Mercedes-Benz reverteu o quadro de perda de espaço no mercado nacional de caminhões. Seguindo um movimento mais amplo, que atingiu grande parte do setor automotivo, a Mercedes-Benz passou a se preocupar com a qualidade de seus produtos (inclusive lançando uma nova linha de veículos), implementando inovações tecnológicas e organizacionais que alteraram tanto o modo de trabalhar como a “cultura da fábrica”, processo que afetou diretamente os trabalhadores, tanto nas dimensões objetiva como subjetiva.

Esta breve apresentação do processo de formação da região do ABC Paulista e da Mercedes-Benz, cujos aspectos fundamentais serão retomados ao longo da tese, teve por objetivo traçar, em linhas gerais, o pano de fundo no qual se formou e transformou o grupo de trabalhadores que são os sujeitos deste estudo: os trabalhadores metalúrgicos da Mercedes-Benz do Brasil. Na seqüência deste capítulo, apresentarei dois momentos fundamentais na formação da primeira geração de que trato: a “chegada” ao ABC e a “entrada” na fábrica.

---

<sup>11</sup> BRESCIANI, Luis Paulo. *A inovação e os papéis dos trabalhadores: o caso da Mercedes-Benz*. In: NABUCO, M. R., NEVES, M. A., CARVALHO NETO, A. M. *Indústria Automotiva. A nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

## 1.2. Trabalhadores migrantes no ABC Paulista

*“Antigamente, era na base do chicote que a gente trabalhava...”*

*(Jorge, entrevista de pesquisa, julho de 2003)*

Jorge nasceu em 1953 no interior do estado de São Paulo. Seus pais moravam na fazenda que era de seus avós paternos até a morte da sua avó. Depois disso, o avô tomou a decisão de dividir as terras entre os filhos. Sua mãe era descendente de índios, nasceu em Minas Gerais e era empregada na fazenda de sua família. A família migrou para a região do ABC em 1964, após a morte do avô. Seu pai aplicou o dinheiro que recebera como herança em terrenos na cidade de Santo André e empregou-se na Antártica, na linha de engarrafamento de cerveja, onde trabalhou até se aposentar.

*“Logo que dividiram as terras, a gente veio morar na cidade. Aí meu avô faleceu. Aí depois ele [o pai] falou: ‘Não vou ficar aqui. Compro as terras lá pra São Paulo, e vamos mudar pra lá.’ E viemos pra cá.*

*Inclusive, a gente tinha uma égua, ela acompanhou a gente até na estação de trem... (...) E a gente não queria, a gente amarrava ela e ela ficava pulando. Aí acompanhou a gente até à estação de trem. Depois não deu mais pra acompanhar porque o trem foi embora (risos). A Estrela. É porque foi criada desde potrinha, foi crescendo. (...) Era o xodó, né? Coisa mais linda... (...) Veio todo mundo chorando [ele e seus irmãos]... (...) A coisa mais linda que tive foi aquela égua, não sai da minha mente nunca.”*

A experiência da migração, em geral, foi relatada, pelos depoentes, como uma experiência de perda de pontos de referência, que podem tanto ser econômicos, espaciais, culturais, como afetivos. De forma que, “tentar uma nova vida” exige dos migrantes um esforço significativo de adaptação a um mundo desconhecido e sua lógica, o que nem sempre é bem sucedido.

Embora o pai de Jorge tenha migrado em condições mais favoráveis que a maioria dos outros migrantes entrevistados, visto que possuía uma herança (que lhe permitiu comprar três terrenos no mesmo loteamento em Santo André), as condições de vida da família parecem não apresentar grandes diferenças em relação às outras trajetórias de trabalhadores migrantes. Além da herança da família, que não era tão grande assim, os pais de Jorge não possuíam nenhum outro capital social e cultural ou credenciais escolares que pudesse aumentar suas chances de sucesso no mercado de trabalho industrial. Seus pais eram analfabetos e, portanto, a inserção do pai no mercado de trabalho se deu em uma ocupação que não exigia nenhum tipo de qualificação profissional.

*“Trabalhar, trabalhar, trabalhar. Que nem o meu avô, ele já veio de família de dinheiro, ele tinha estudo, tudo! Fazia os negócios dele... Agora, meu pai não, só trabalhava, desde criança. Então, não teve estudo, era analfabeto mesmo. Meus tios vieram estudar depois de velho, agora, meu pai não quis. (...)*

*Vimos sozinhos [para Santo André], inclusive na rua em que a gente morava não tinha nem nome, era rua 10, era número. O lote era 38 na rua 10. (...) Era rua 10. Aí, tinha uma família de alemães, que eles vieram da Alemanha, construíram a casa, tudo. Aí resolveram colocar o nome da rua de Germânia, porque eram os alemães que primeiro estavam lá. E a rua era comprida. Aí colocamos o nome na rua de Germânia, Rua Germânia, eu sei dizer o número até hoje. (...) É, meu pai construiu a casa... Tinha só o terreno. Aí ele construiu a casa. Nessa daí [na casa da rua Germânia] nós morava num barraco de madeira, era um barraco de madeira, inclusive uma cobra me mordeu na canela, que eu tenho o sinal até hoje. (...) Era mato, era uma urutu-cruzeiro que me mordeu. Então, como ela [sua mãe] era filha de índio, ela sabia como tirar o veneno. Ela pegou inhame, mastigou, mastigou, mastigou, depois colocou em cima [da picada], ficou preto e saiu.”*

As condições de vida são o sinal incontestado da péssima situação econômica da família. Assim como outros filhos de migrantes, Jorge começou a trabalhar cedo. Com 13 anos se empregou na mesma fábrica que seu pai, ocupando, entretanto, um posto de trabalho ainda menos valorizado: a lavagem de garrafas. Ele não era funcionário da Antártica, e sim de uma empresa subcontratada pela fábrica de cerveja para se ocupar da lavagem das garrafas, na qual ele trabalhou durante 3 anos, sem registro formal na carteira de trabalho.

*“Já fui trabalhar. Com dois anos que a gente já tava [em Santo André] eu já tava trabalhando, (...). Aí com 13 anos arrumaram pra mim, lavar garrafa. Aí eu fiquei até 16 anos. Era o dia inteiro. Entrava às 6h da manhã e saía às 5h da tarde. Era puxado. (...) Só ia eu, porque o outro... meu irmão mais velho, ele estudava, né? Na época, eu estudava na escola à noite, e ele não conseguiu arrumar pra estudar à noite, e eu consegui.*

*K: O senhor chegou a freqüentar escola lá, no interior, lá no sítio?*

*O primário, né? Sete anos, eu entrei... Isso. Lá... Até o 3º ano. (...) O quarto ano eu vim fazer, à noite, aqui. Fiz o quarto ano, antigamente era quarta, a quinta e a admissão e depois ia pro ginásio. Mas, como eu trabalhava quase o dia inteirinho, não deu pra mim fazer o ginásio. Aí, eu fiz até a admissão e a metade da 6º série. Aí, eu abandonei. Eu tive que trabalhar... (...)*

*Uma vez, que eu estava trabalhando, já com 16 anos, eu estava trabalhando lavando garrafa, e depois teve uma “Festa do Chopp”. E o motorista não tinha empregado pra ir lá fazer a “Festa do Chopp”. Daí ele me chamou à tarde lá no Corinthians pra descarregar 50 barril de chopp. Aí ele me convidou, eu fui. Ele falou que dava um dinheirinho e eu fui, né? Aí, chegou lá na festa do Corinthians, descarregamos, tudo, colocamos a bomba no chopp, tudo. Aí viemos embora, era umas onze e pouco da noite. Não tinha mais trem, na época, não tinha mais trem. Aí no caminhão não podia dormir. O caminhão entra pra dentro, você tranca o caminhão e sai, né? E na firma também não podia dormir, o que que eu fiz: vim a pé da Mooca até... E eu não sabia como vim, né? Eu falei: Vou seguir a linha do trem. E aí vim pela linha do trem até chegar em casa. Aí eu cheguei em casa era... era onze e pouco que eu saí de lá, cheguei em casa era 4 e pouco da manhã. Era 4 e pouco da manhã e minha mãe acordada.”*

Como pode ser deduzido do trecho acima, Jorge e seu pai, na região do ABC, se inserem na lógica do “trabalhar, trabalhar, trabalhar”. Objetivamente, pai e filho se inserem no lugar social que foi determinado para pessoas que fizeram a mesma trajetória que eles, nesse período. Assim como as experiências dos outros trabalhadores entrevistados, a vida da família de migrantes recém-chegada ao estado de São Paulo se organizava em torno do trabalho. Como, em geral, os membros dessas famílias eram mal remunerados, a necessidade de trabalhar e ainda de se engajar em trabalhos “extras” ou informais, como no exemplo citado por Jorge, atingia todos os membros da família.

Apesar de não possuir nem escolaridade nem credenciais de qualificação

profissional, Jorge se empregou no setor metalúrgico assim que completou 18 anos de idade. Ele foi apresentado por um amigo em uma fábrica que produzia molas. Em sua trajetória profissional, ele passou das pequenas empresas para as montadoras de automóveis, nas quais procurou se manter ao longo do tempo, apesar dos vários deslocamentos realizados, provocados ora por demissões ora por vontade própria.

*“Eu pegava a mola e esmerilhava a ponta dela, só isso... era só aquilo lá.*

*K: E isso, o senhor aprendeu a fazer lá?*

*Na fábrica de molas Matias. Aí depois, de lá eu fui pra COFAP soldar o protetor do amortecedor. (...) Na COFAP... Mexer com solda. Aí, eu fui indo, eu aprendi. Aí, eu trabalhei um ano e pouco na COFAP e arrumei na Volks. Naquele tempo podia trocar de serviço, né? Porque a oportunidade sempre aparecia. Aí, eu entrei na Volks. Fiquei cinco anos e um mês na Volks e arrumei na Mercedes. Aí, eu entrei na Mercedes, eu vim em 79. Aí saí em 81 no facão que teve aqui... (...) Eu saí daqui, entrei na Ford. (...)*

*Eu não fiquei seis meses [desempregado]. Aí eu entrei na Ford, inclusive foi no dia do meu aniversário. Aí eu falei pra mulher, esqueci o nome dela: O maior presente que a senhora tá me dando, porque é meu aniversário!. Aí ela falou: ‘Então, você vai começar 2º feira!’ Beleza!*

*Na Volkswagen eu era montador de motores, comecei com montador de motores e fui até o teste de motor porque lá vai passando pra frente, né? Fui até o teste de motores. Aí, da Volks [após ter sido demitido] entrei na Ford, no teste de motores. Na Ford eu fui pra teste pra trabalhar pra recondição de motores. E depois, eu entrei na GM, na linha de motores. Só mexendo com motor!*

*Aí quando eu saí da GM, entrei numa empresa pequena, e a Mercedes mandou me chamar. (...) E a Mercedes mandou quatro telegramas, me procurando, mas eu mudava meu endereço que eu pagava aluguel na época. Aí, não conseguia, voltava o telegrama. (...) Um dia eu tava passando com o caminhão aqui [na Via Anchieta], eu falei pro Ferrugem [motorista do caminhão da pequena fábrica na qual estava trabalhando]: Você dá uma paradinha aí, eu vou dar uma perguntada ali no escritório. Ele parou lá, eu fui lá, ele [o funcionário do escritório] falou: ‘Olha, nós estamos pegando o pessoal que já trabalhou na Mercedes.’. Eu falei: Eu já trabalhei na Mercedes!. Daí ele falou: ‘Então vamos atualizar seu endereço.’. Atualizou, com três dias foi o telegrama pra casa de novo. Aí... Até aí, eu tinha arrumado pra trabalhar de segurança, era pra mim estar às 7:00 da manhã lá em Santana pra ser segurança, e o telegrama da Mercedes era às 7:30 da manhã aqui na Mercedes. Aí eu falei: Eu vou é pra Mercedes! Aí, peguei e vim pra Mercedes, estou aqui até hoje.”*

A trajetória de Jorge expressa bem concretamente a alta rotatividade da mão-de-obra das empresas do setor automobilístico, entre as décadas de 70 e 80, detectada pelas estatísticas. Vale destacar ainda suas sistemáticas tentativas de retornar às montadoras de automóveis toda vez que era demitido, utilizando-se dos empregos em pequenas empresas como uma solução emergencial, entendida como provisória, até alcançar um novo posto de trabalho em uma das montadoras da região do ABC. É bastante significativo o fato de que, na narrativa de sua trajetória profissional, Jorge praticamente omite a passagem pelas pequenas empresas. Como no caso da última delas, na qual trabalhou antes de ser readmitido pela Mercedes-Benz, que só aparece em seu depoimento em função do dia em que voltou ao departamento de pessoal da Mercedes-Benz, o que revela a pouca importância dada ao trabalho nessas pequenas empresas pelos metalúrgicos das grandes montadoras do setor automobilístico.

Jorge faz parte de um grupo entre os metalúrgicos da primeira geração que, ficando excluído do acesso tanto à escolaridade formal quanto a qualquer tipo de formação profissional, adquiriu conhecimentos técnico-profissionais diretamente nos locais de trabalho, conhecimentos práticos que eram reconhecidos pelas empresas. O que não quer dizer que somente esse acúmulo de experiência lhes garantisse as mesmas condições de trabalho e salários dos trabalhadores considerados qualificados. Com base nos depoimentos coletados, é possível observar que os trabalhadores qualificados dessa geração, sobretudo aqueles que tiveram acesso à formação profissional oferecida pelo SENAI, constituíram trajetórias profissionais muito mais estáveis e melhor remuneradas, não sendo submetidos, por exemplo, à lógica da rotatividade da mão-de-obra.

Jorge se casou aos 25 anos. Sua esposa sempre trabalhou como faxineira. No momento da entrevista, ela estava empregada em uma empresa que prestava serviços a uma rede de bancos. Jorge, por sua vez, ocupava um posto de trabalho no setor de pintura de motores. Seu único filho cursou o Senai na Mercedes-Benz, era membro titular da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e militava na Juventude Metalúrgica.

### *1.2.1. O que é ser um migrante?*

Associar os metalúrgicos do ABC, ou melhor “os peões do ABC”, à imagem dos migrantes nordestinos é uma idéia comum e bastante difundida no discurso jornalístico e também no sociológico. Em função disso, a escolha da trajetória de Jorge - um trabalhador que migrou do interior do estado de São Paulo ainda criança - para exemplificar a experiência da migração vivenciada pela maioria dos trabalhadores da primeira geração, pode suscitar um certo estranhamento. Entretanto, essa escolha não foi aleatória, como se verá mais à frente, o meu interesse pela migração se estruturava em torno de algumas questões bastante concretas: o que é ser um migrante? O que significou o processo migratório para os trabalhadores da primeira geração? De que forma, esse processo determinou, ao menos inicialmente, que esses trabalhadores ficassem circunscritos a um lugar social específico? E como isso pode ter influenciado o seu destino social, bem como a constituição de sua identidade como trabalhadores industriais?

A história do operariado brasileiro está intimamente ligada a processos de imigração e migração. A primeira fase da industrialização brasileira guardou estreita relação com a cafeicultura, que transformou o ritmo da economia do país ao longo do século XIX e criou as bases para a formação da estrutura capitalista nacional: capital excedente disponível, eficiente malha ferroviária e formação de um mercado livre de trabalho. Nesse período, a indústria nacional conformava-se majoritariamente ao setor chamado “tradicional” (madeira, mobiliário, couros, peles, têxtil, vestuários, produtos alimentícios, bebidas, fumo, gráfica) e o operariado nascente se constituía, em grande parte, em migrantes europeus.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Os imigrantes europeus que foram empregados na indústria brasileira nas primeiras décadas do século XX, também chegaram ao Brasil em função da economia cafeeira, para substituir o trabalho escravo. Em 1886, os grandes cafeicultores paulistas formaram a Sociedade Promotora da Imigração que recebeu do governo provincial a incumbência de organizar a introdução de imigrantes europeus no país. O sistema de promoção da imigração era extremamente vantajoso para os cafeicultores: tratava-se de arregimentar na Europa, sobretudo em Portugal, Espanha e Itália – países cujas transformações no campo haviam deixado um grande contingente de camponeses sem trabalho – trabalhadores dispostos a deixar seu país e aventurar-se na América. Os estrangeiros chegavam ao Brasil e ficavam hospedados na Hospedaria dos Imigrantes (São Paulo) onde assinavam contratos para trabalharem nos cafezais. Tanto a passagem da Europa ao Brasil, como a estada na Hospedaria eram custeadas pelo governo paulista. Os imigrantes europeus - introduzidos em um número muito superior ao realmente necessário à lavoura do café - freqüentemente se decepcionavam com as condições do trabalho no campo e se dirigiam às cidades, formando uma vasta oferta de força de trabalho para

O processo de expansão e modernização do parque industrial brasileiro, a partir da década de 50, é considerado como a segunda fase da industrialização brasileira, que resultou em um significativo aumento numérico da classe trabalhadora, como pode ser observado no quadro 3. Entretanto, é preciso destacar que, para além da expansão das indústrias, o que ocorreu nesse período, como já vimos, foi um significativo aumento da participação dos chamados setores dinâmicos da indústria (metalúrgica, borracha, química, minerais não metálicos, mecânica, material elétrico e de comunicação, material de transporte) em detrimento da “indústria tradicional”. A participação desse último setor na produção industrial caiu de 70,4%, em 1949, para 46,8%, em 1969 <sup>2</sup>. Essa mudança na estrutura do mundo industrial não só levou à necessidade de um maior número de trabalhadores, mas também de uma mão-de-obra com outras características. Essa necessidade, conjugada com a política de valorização do trabalhador nacional empreendida pelo Estado, resultou em uma transformação da própria constituição do operariado brasileiro.

**Quadro 3 - Número de operários na indústria de transformação e extrativa no Brasil.**

<b>ANOS</b>	<b>OPERÁRIOS</b>
<b>1950</b>	<b>1.300.000</b>
<b>1960</b>	<b>1.600.000</b>
<b>1970</b>	<b>2.600.000</b>
<b>1976</b>	<b>4.900.000</b>

Fonte: IBGE, Censos e Anuário Estatístico; INCRA, Estatísticas Cadastrais.<sup>3</sup>

Podemos dizer que o processo de expansão da industrialização fez surgir, em São Paulo, “uma nova classe operária”, formada basicamente por migrantes de outras

---

as indústrias nascentes. (LUCA. T. R. *Indústria e trabalho na história do Brasil*. São Paulo: Contexto, 2001)

<sup>2</sup> Dados do IBGE, 1978, *apud* HUMPHREY, J. *Fazendo o milagre: controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*. Petrópolis: Vozes, 1982: 34.

<sup>3</sup> PEREIRA, D. *Um perfil da classe operária*. São Paulo: Hucitec, 1981, p. 28.

regiões do país, atraídos pela expansão industrial do estado de São Paulo.<sup>4</sup> Assim, essa “nova classe trabalhadora” não se concentrava mais em alguns bairros próximos do centro, mas se espalhou pela periferia da grande São Paulo, sobretudo, na região do ABC Paulista, que se tornou, então, um centro de atração para trabalhadores de origem camponesa de todo o país.

De acordo com Brito, o padrão migratório no Brasil, entre 1940 e 1980, caracterizou-se pelas migrações do campo em direção às cidades que aceleraram o processo de urbanização no Brasil em todos os estados e regiões. As trajetórias dominantes tinham como origem dois grandes reservatórios de força de trabalho – Minas Gerais e a região Nordeste – e como destino as regiões de expansão industrial e da fronteira agrícola – São Paulo, Rio de Janeiro e Paraná.

*“A migração não é um fenômeno estritamente demográfico ou, exclusivamente, um mero mecanismo de realocação espacial da população em função das necessidades do mercado de trabalho. Mais do que isto, as migrações são um processo social. Não é um indivíduo isolado que migra, mas são milhões de pessoas, conjuntos sociais com seus valores e normas que se transferem do espaço rural para o urbano, de uma cidade para a outra, de um estado, ou região, para outra. Estes conjuntos sociais circulam pelo país em múltiplas etapas, se incorporando às regiões de crescimento industrial ou de expansão da fronteira agrícola, mantendo redes de ‘interações sociais’ e muitas vezes retornando ao lugar de origem. (...) Mas, tem que ser destacado que as migrações existem dentro de um contexto de profundos desequilíbrios regionais e sociais e elas, em grande parte, contribuem para reproduzi-los. O espaço por onde circulam os imigrantes não é economicamente e nem socialmente homogêneo e, portanto, a nação que se constrói e o espaço territorial que se integra, traz as marcas das diversidades e das desigualdades.”<sup>5</sup>*

---

<sup>4</sup> Os estudos brasileiros sobre migração designam de maneira diferente os processos migratórios internos e externos. Imigrantes são indivíduos oriundos de outros países, enquanto que migrantes são aqueles que se deslocaram para regiões diferentes, mas no interior do seu próprio país.

**Quadro 4 - Participação dos Estados (%) no fluxo de emigração no Brasil - 1940-1980.**

Regiões	1940/50	1950/60	1960/70	1970/80
Nordeste	27,0	47,8	36,9	55,0
Minas Gerais	37,9	22,0	30,7	12,9
São Paulo	20,1	13,6	8,2	2,9

**Fonte: BRITO, Fausto R. A. População, espaço e economia numa perspectiva histórica: o caso brasileiro. Tese de doutorado, Belo Horizonte: UFMG, 1997 (elaboração da autora)**

Sendo assim, os processos de imigração não podem ser entendidos sem que se tematize também o processo de emigração. Há que se considerar, portanto, as condições sociais do deslocamento desses indivíduos, que sendo diversos resultam também em diferentes modos de viver e conceber a migração.<sup>6</sup>

Identifiquei, entre meus entrevistados, três tipos de trajetórias de migração. Primeiramente, existem trabalhadores, cujos pais migraram para o estado de São Paulo a partir da década de 50 e, que, portanto, que nasceram na cidade ou no estado de São Paulo. Num segundo grupo, estão aqueles que fizeram a migração ainda crianças ou adolescentes acompanhando seus pais ou irmãos mais velhos. E, finalmente, o terceiro grupo é formado por aqueles que migraram adultos. Dos 27 depoentes da primeira geração, 9 migraram já adultos; 8 migraram com suas famílias quando eram crianças ou adolescentes; 3 são filhos de migrantes que nasceram na região do ABC e 7 são descendentes de imigrantes europeus que haviam se estabelecido na região do ABC ou em São Paulo há pelos menos duas gerações.

Em princípio, poderíamos dizer que, aqueles cujos pais eram migrantes ou os que migraram com os pais durante a infância não podem ser considerados como migrantes, visto que já foram socializados em São Paulo ou na região do ABC. Entretanto, sabemos

<sup>5</sup> BRITO, Fausto R. A. *População, espaço e economia numa perspectiva histórica: o caso brasileiro*. Tese de doutorado, Belo Horizonte: UFMG, 1997:32.

<sup>6</sup> SAYAD, Abdelmalek. *La double absense*. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré. Paris: Seuil, 1999.

que os migrantes recém-chegados a Capital Paulista não gozavam das mesmas condições sociais dos moradores já instalados, em sua maioria descendentes de europeus. De forma que o processo migratório, assim como o lugar social para o qual os migrantes foram designados, exerceram grande influência ainda sobre seus filhos, mesmo sobre aqueles que nasceram em São Paulo. Além disso, não podemos ter a ilusão de que os imigrantes, uma vez instalados, vão socializar seus filhos de maneira a apagar suas origens.<sup>7</sup>

Pensar a migração como uma das experiências fundadoras do sentimento de pertencimento a essa geração de trabalhadores exige uma análise de como esses indivíduos foram assimilados ou rejeitados pela nova sociedade, que espaço lhes era reservado, o que se pretendia deles, assim como o que eles esperavam do processo migratório. Afinal, o que é ser um migrante? Como bem discute Abdelmalek Sayad em seu trabalho sobre a imigração argelina na França:

*“Um imigrante é essencialmente uma força de trabalho, e uma força de trabalho provisória, temporária, em trânsito. (...) Foi o trabalho que fez ‘nascer’ o imigrante, que o fez existir; é ele, quando terminar, que faz ‘morrer’ o imigrante, que decreta sua negação ou que o empurra para o não-ser. E esse trabalho, que condiciona toda a existência do imigrante, não é qualquer trabalho, não se encontra em qualquer lugar; ele é o trabalho que o ‘mercado de trabalho para imigrantes’ lhe atribui e no lugar que lhe é atribuído: trabalhos para imigrantes que requerem, pois, imigrantes; imigrantes para trabalhos que se tornam, dessa forma, trabalhos para imigrantes. (...) Afinal, um imigrante só tem razão de ser no modo do provisório e com a condição de que se conforme ao que se espera dele; ele só está aqui e só tem sua razão de ser pelo trabalho e no trabalho; porque se precisa dele, enquanto se precisa dele, para aquilo que se precisa dele e lá onde se precisa dele.”<sup>8</sup>*

<sup>7</sup> Alvim, em seu estudo sobre famílias operárias de origem camponesa, revela como a “*ligação entre história individual e história do grupo familiar de origem e história do conjunto do grupo social aponta para a possibilidade de reconstituição da história da proletarização de camponeses de diversas procedências geográficas e sociais (...), bem como para o processo de sua transformação em operários fabris*”. (ALVIM, Rosilene. *A sedução da cidade. Os operários-camponeses e a fábrica dos Lundgren*. Rio de Janeiro: Graphia, 1997:10).

<sup>8</sup> SAYAD, Abdelmalek. *A imigração. Ou os paradoxos da alteridade*. São Paulo: Edusp, 1998: p.55.

Assim foi a migração dos trabalhadores rurais para a grande São Paulo. Requeridos como mão-de-obra não qualificada pelo processo de expansão industrial, esses trabalhadores foram obrigados a submeterem-se ao trabalho e às condições de vida que lhes eram oferecidas, ocupando, assim, o espaço que lhes era determinado nesse novo mundo social. Lugar esse que, pelo menos inicialmente, nem sempre representava uma melhoria significativa em relação às suas condições anteriores de vida. Apesar de não “passarem fome”, a trajetória dos depoentes aponta para uma inserção no mercado de trabalho, pelo menos inicialmente, sem contrato formal, com péssimas condições de vida e trabalho, o que se alterou significativamente ao longo do tempo.

Guardadas as devidas proporções, poderíamos estabelecer um certo paralelismo entre determinados processos imigratórios e outros de migração interna, como o que foi motivado pela expansão industrial no estado de São Paulo. Ambos são provocados por transformações na economia capitalista e suas transferências de um campo econômico (a agricultura) a outro (a indústria), que produz, portanto, a transferência daqueles que dependem do trabalho de uma região a outra, de um país a outro. Disso decorre a primeira característica daquele que imigra ou que migra: a busca do trabalho. É para trabalhar que o migrante chega e é por esse mesmo motivo que a nova sociedade aceita ou suporta sua presença.

Entretanto, como bem salienta Sayad, não se trata de encontrar qualquer trabalho, aos migrantes estão reservados aqueles que podem ser considerados como trabalhos para migrantes<sup>9</sup>. No caso do ABC paulista, esses trabalhos podem ser identificados como os trabalhos não qualificados ou semi-qualificados da indústria ou, para empregar uma classificação comum entre os próprios trabalhadores, para ser **peão**. Humphrey, por exemplo, identificou entre empresas que tomaram parte na sua pesquisa sobre condições de trabalho e remuneração na empresa automobilística, no final da década

---

<sup>9</sup> Cf. SAYAD, A. L'immigré, “OS à vie”. In: *La doublé absense – des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Paris: Seuil, 1999.

de 70, uma fábrica que tinha como política de contratação explícita a admissão somente de nordestinos para o setor de fundição, considerado de trabalho exaustivo.<sup>10</sup>

Embora a classificação dos trabalhadores entre não qualificados, semiquualificados e qualificados, de acordo com suas funções, possa apresentar uma certa flutuação de empresa para empresa (na Mercedes-Benz, por exemplo, pelo menos a partir de 1984, os relatórios sociais classificam os trabalhadores como: semiquualificados, qualificados e especializados); poderíamos dizer que, geralmente, o **operário qualificado** “*executa todas as tarefas e operações de um determinado ofício, que exige o desenvolvimento e emprego de aptidões psicomotoras e mentais, bem como conhecimentos tecnológicos de relativa complexidade*”; o **operário semiquualificado** “*executa operações simples e repetitivas, ou operações específicas de um ofício, sendo solicitadas especialmente sua atenção e coordenação motora*”; o **operário não qualificado** “*executa tarefas extremamente simples, complementares ou auxiliares, não referentes a um ofício específico, e que exigem dele basicamente esforço físico.*” Na indústria automobilística, essa classificação foi atrelada às seguintes atividades: “*operários qualificados são os ferramenteiros, os modeladores, mecânicos e eletricitistas; operários semiquualificados são os que trabalham na linha de montagem (funileiros, montadores, soldadores) e de pintura (pintores), bem como na estamparia (prensistas) e finalmente, operadores de máquinas menos sofisticadas da ferramentaria; operários não qualificados são os ajudantes, geralmente empregados na movimentação e transporte de materiais.*”<sup>11</sup>

Sayad, quando analisa a imigração dos argelinos para a França, constata que o imigrante, nesse caso, como um elemento não nacional, justifica a economia de exigências que se tem para com ele em matéria de igualdade de tratamento diante da lei dos direitos sociais. A sociedade francesa oferece a esses imigrantes o mínimo possível para sua sobrevivência e manutenção no mercado de trabalho. Sendo assim, quando chegam a outros

<sup>10</sup> HUMPHREY, J. **Fazendo o milagre – controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira.** São Paulo: Vozes, Cebrap, 1982.

<sup>11</sup> GONÇALVES, J.S.R.C. **Mão de obra e condições de trabalho na indústria automobilística.** São Paulo: Hucitec, 1985:22. (grifos meus)

países, os imigrantes defrontam-se com seu estatuto de estrangeiro, cujos direitos são limitados em comparação com os direitos dos cidadãos do país de destino.<sup>12</sup>

Os migrantes, quando chegaram a São Paulo, embora fossem também brasileiros não possuíam na prática os mesmos direitos dos cidadãos da capital. A eles, além de trabalho, também se ofereceu o mínimo necessário à sobrevivência. Não houve nenhum tipo de planejamento para receber esses que vieram para preencher os postos de trabalho abertos pela expansão industrial. À medida que aumentava a migração, aumentava também o número de favelas, cortiços e ocupações de terra na região do ABC. Mesmo depois de longos anos do início da migração, no auge do Milagre Econômico Brasileiro, 7,9% da população de favelados de São Bernardo do Campo era constituída por trabalhadores metalúrgicos.<sup>13</sup>

*“Esses imigrantes serão, em São Paulo e no Sul, principalmente, chamados de baianos. Sem serem mulatos, eram mestiços e acabocladados, igualmente baixos, cabeças chatas, pobres e analfabetos ou semi-analfabetos. Era o tipo de gente que o brasileiro do sul não gostaria que fosse brasileiro – o seu Outro rejeitado, um outro modo de ser brasileiro: mestiço, imigrante, pobre, ‘desterrado’. Mas, menos que o tipo físico, era todo um Brasil antigo que era rejeitado, tal como a Bahia o fora: o Brasil da casa-grande, dos coronéis, da oligarquia, da agricultura de subsistência, da fome, do flagelo das secas. Seria também o Brasil que o sul odiaria ser, no futuro: mestiço, pobre e migrante?”<sup>14</sup>*

Embora sejam identificados como “baianos” e, de fato, os nordestinos constituíssem a maioria dos migrantes em São Paulo, nesse período, o que caracteriza a trajetória dos trabalhadores migrantes instalados na região do ABC, independentemente do

<sup>12</sup> SAYAD, Abdelmalek. **A imigração. Ou os paradoxos da alteridade.** São Paulo: Edusp, 1998.

<sup>13</sup> ABRAMO, L. W. **O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária.** Campinas, SP: Editora da Unicamp, São Paulo, SP: Imprensa Oficial, 1999

<sup>14</sup> GUIMARAES, Antonio Sergio Alfredo. **Classes, raças e democracia.** Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo/Editora 34, São Paulo, 2002: 133. Antonio Sérgio mostra nesse estudo como as raízes do preconceito contra o nordestino, especialmente o baiano, são muito mais profundas do que normalmente se acredita. De acordo com esse autor, ele surge ainda no período colonial, durante o qual os habitantes do Sul do Brasil ressentiam-se dos moradores da capital, Salvador - que se consideravam os únicos habitantes civilizados do país - identificando-os como efeminados e vagabundos. Após a Proclamação da República, o termo baiano perde sua aura de civilidade e passar a ser identificado com o que era atrasado,

estado/cidade de origem, é o espaço social que lhes era reservado (e os preconceitos a ele associados). Como pode ser deduzido do depoimento de Jorge, ser migrante e, por consequência, ser peão significava “*trabalhar, trabalhar, trabalhar*” e “*na base do chicote*”. De forma que, o fato da Mercedes-Benz contar, em 1984, com um baixo contingente de trabalhadores migrantes de outras regiões do país – dos 14.844 trabalhadores nacionais da empresa, somente 3.433 havia nascido fora da região Sudeste – não significa que seus trabalhadores vivenciassem melhores condições de vida e trabalho que os demais operários nordestinos empregados em outras montadoras de automóveis.<sup>15</sup>

A explicitação das condições objetivas que cercavam o processo migratório em direção à grande São Paulo, permite uma caracterização de como se dava a integração do migrante ao novo espaço social. Acredito, no entanto, que nada possa aferir melhor essa condição do que uma situação vivida por um dos entrevistados: Ricardo é nordestino, trabalhador não qualificado, que foi admitido na Mercedes-Benz, em 1985, como ajudante de limpeza e ascendeu ao posto de operador de máquina no setor de usinagem, continuando, entretanto, oficialmente na função de rebarbador (ajudante de produção) por mais dois anos. Passado o período de “experiência” na função de operador de máquina, o chefe lhe pediu para que esperasse “um pouco” para obter a mudança do cargo em sua carteira de trabalho, bem como a mudança de faixa salarial. Os prazos para a efetivação dessas mudanças eram sempre renovados com diferentes argumentos. Após três anos de trabalho como operador, ainda sem alteração de salário e função, ele resolveu cobrar toda a hierarquia de chefes, já que a negociação somente com o chefe imediato não estava surtindo efeito. Dirigiu-se, então, diretamente ao gerente de sua área. Após explicar a situação, a resposta do gerente não deixou dúvidas sobre o lugar ocupado por ele no interior da fábrica:

---

ignorante, ridículo. Identificado, enfim, com tudo o que os republicanos queriam apagar: o legado de Portugal e do período colonial.

<sup>15</sup> A ênfase naquilo que há de semelhança entre as trajetórias dos trabalhadores migrantes – o trabalho – não deve ser entendida como uma tentativa de homogeneização das diferenças que caracterizavam esses indivíduos, atitude assumida pela sociedade paulista. Para esse propósito ver: FONTES, Paulo. *Migração nordestina e experiências operárias. São Miguel Paulista nos anos 1950*. In: BATALHA, Cláudio. H. M., SILVA, Fernando T., FORTES, Alexandre. **Culturas de classe**. Campinas: Editora da UNICAMP, 2004.

*“Ele me olhou e disse: ‘Você deveria voltar é pra vassoura! Você deveria voltar a varrer o chão, porque seu lugar é lá. Nós demos uma oportunidade pra você e agora você está nos cobrando! E nós somos chefes que é pra não dar explicação pra peão!’ Aquilo me marcou profundamente!”*

Essa recusa em considerar um direito do trabalhador pode ser entendida para além de uma atitude isolada de um gerente autoritário. Ela subentende a idéia de que a grande indústria de capital estrangeiro veio para oferecer oportunidades de emprego, salários e condições de trabalho, até então inimagináveis, para pessoas que viveriam em situação de semi-escravidão ou absoluta miséria. Conseqüentemente, caberia a esses trabalhadores demonstrar empenho e gratidão e não exigências. Os “peões do ABC” ocupavam um espaço no mundo social no qual não se justificavam reivindicações, pedidos de explicação, questionamentos, como se isso estivesse além dos seus direitos. É significativo que a frase de Jorge, que abre esse texto -“*Antigamente, era na base do chicote que a gente trabalhava...*”- tenha sido recorrente nos depoimentos dos trabalhadores da primeira geração, para caracterizar o tipo de relação a que estavam submetidos no início de suas carreiras como metalúrgicos.

Talvez, como propõe Antonio Luigi Negro, essa tenha sido uma idéia compartilhada pelos próprios trabalhadores no período inicial da instalação da indústria automobilística, certos de que a “fábrica moderna” lhes dava uma oportunidade de profissionalização. Interessante que o autor apresente, como caso exemplar dessa concepção, o discurso proferido por um operário na solenidade de inauguração da fábrica da Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo: “*Esta fábrica significa para nós uma escola de trabalho e a oportunidade de elevar nosso nível profissional.*”

*“Foi seguindo esse caminho que os trabalhadores passaram a se ver como metalúrgicos e foi também por ele que foram adestrados no processo produtivo, necessitando de toda a serenidade para suportar o trabalho intenso, os problemas físicos e pessoais daí decorrentes, as ameaças de cortes de pessoal, a impaciência e o autoritarismo das chefias; serenidade essa que poderia ser incluída no rol das ‘qualidades psicológicas’ (...) para o trabalho operário não especializado. Uma vez atingida,*

*impregnaria o trabalho 'indigno' de auto estima, dignificando-o.*"<sup>16</sup>

Poderíamos dizer que, passados os primeiros anos da formação da categoria, sobretudo a década de 60, os “peões do ABC” começaram a reivindicar mais do que os poucos direitos que lhes eram reservados. Em outras palavras, esses migrantes, que, como já se observou, podem ser identificados como os trabalhadores não qualificados ou semiquilificados da categoria metalúrgica, não se submeteram ao lugar social que lhes foi determinado e, por meio de diferentes estratégias de luta, procuraram construir um outro espaço na sociedade que os recebia. E isso só foi possível na medida em que eles constituíram sua identidade como metalúrgicos.

De acordo com Richard Hoggart<sup>17</sup>, no seu clássico estudo sobre a constituição da cultura das classes populares, a maior parte dos grupos sociais deve o essencial de sua coesão ao poder de excluir aqueles que não fazem parte do seu grupo. Para isso, os grupos populares conseguem definir com bastante clareza quais são as fronteiras que os separam dos “outros”, por meio do reconhecimento de um modo próprio de viver, de conceber o mundo e suas relações. No caso dos trabalhadores de que tratamos, as fronteiras foram fortemente determinadas pelo lugar ocupado por esses indivíduos no interior das relações de trabalho, embora também dissessem respeito a todo um modo de vida, que era constituído cotidianamente para além dos muros da fábrica: nos bairros operários da região do ABC, nas igrejas, no sindicato.

Foi, portanto, na vivência das condições comuns de trabalho e moradia que esses trabalhadores se tornaram os peões do ABC. Como bem discutem Antônio Sérgio Guimarães e Michel Agier, no caso dos trabalhadores do setor petroquímico da Bahia, se *“ser peão é principalmente estar subordinado a uma autoridade que não pode ser questionada e que pode dispor do trabalho das pessoas sem lhes prestar esclarecimentos,*

---

<sup>16</sup> NEGRO, Antonio Luigi. *Servos do Tempo. De JK a FHC. A reinvenção dos carros.* Org. ARBIX, Glauco & ZIBOVICIUS, Mauro. São Paulo: Scritta, 1997:117.

<sup>17</sup> HOGGART, Richard. *La culture du pauvre.* Paris: Éditions de Minuit, 1970 (especialmente o terceiro capítulo “Eux et nous”).

(...) a auto-denominação de peão é também uma forma simbólica de insubordinação.”<sup>18</sup> Assim, esses trabalhadores assumiram a denominação que lhes foi dada pelos patrões, mas resignificaram sua representação, atribuindo-lhes outros sentidos e negando os limites de direitos associados a condição de migrantes/peões. De acordo com minhas entrevistas, a condição de “peão” era definida por uma equação que envolvia, por um lado, a experiência da migração, do emprego no setor industrial em funções semiqualficadas ou não qualificadas, a vivência de um trabalho exaustivo e marcado pelo autoritarismo dos chefes e, por outro lado, pelo sentimento de orgulho associado à capacidade de suportar todas essas adversidades, à honestidade e disposição para fazer valer seus direitos como trabalhadores. A atitude desses trabalhadores diante da exigência do cumprimento dos seus direitos foi um elemento fundamental para a constituição da identidade dos metalúrgicos; atitude essa que antecedeu e ultrapassou o momento das grandes greves, cristalizado no imaginário social como “o momento” da explosão das reivindicações da categoria.<sup>19</sup>

Concluindo, a migração foi, para os trabalhadores dessa primeira geração, a primeira experiência de forte deslocamento, que ultrapassou o deslocamento espacial, e resultou em uma trajetória marcada pela mobilidade social ascendente, que é apontada, pelos estudiosos da área, como uma tendência nacional nas últimas décadas. Ao longo do século XX, a maior parte da população economicamente ativa do Brasil teria realizado mobilidade social ascendente, seja em relação às gerações passadas, seja em relação às primeiras posições ocupacionais exercidas pelos indivíduos quando da entrada no mercado de trabalho. Vale destacar ainda que essa mobilidade ascendente atingiu especialmente migrantes interestaduais, que alcançaram maiores níveis de ascensão socioocupacional do que os próprios residentes das sociedades de destino. *“Ao se deslocar de uma região para outra, o migrante estaria dando um passo concreto – e individual – para sua mobilidade ascendente, pois estaria deixando para trás uma situação pior em troca de alguma*

---

<sup>18</sup> AGIER, Michel, GUIMARÃES, Antonio Sérgio A. *Técnicos e peões: a identidade ambígua. Imagens e identidades do trabalho*. São Paulo: Hucitec/Ostom, 1995.

<sup>19</sup> Analisando a trajetória ocupacional dos depoentes da primeira geração, é possível perceber que a maioria deles foi demitida de seus primeiros empregos, sobretudo em empresas de pequeno porte, após se confrontarem com chefes seja pela exigência do registro formal de trabalho, seja por não aceitarem se submeter a determinadas condições de trabalho ou salários oferecidos.

*perspectiva mais positiva. A mobilidade espacial e social seria a face e contraface de um mesmo processo, 'cara e coroa de uma mesma moeda'.*"<sup>20</sup>

No caso dos depoentes desta pesquisa, é preciso considerar ainda que, como apontam as pesquisas sobre a migração no Brasil, o posicionamento social dos migrantes melhora progressivamente à medida que aumenta o seu tempo de residência na localidade de destino. A mobilidade ascendente dos migrantes resulta de dois processos distintos: a adaptação progressiva dos "mais aptos" a competir no mercado de trabalho e a evasão sistemática (reemigração) dos que não se adaptam a essa competição. Sendo assim, o grupo que fez parte dessa pesquisa pode ser situado entre aqueles que foram capazes de se manter no mercado de trabalho e que, alcançando um posto de trabalho em uma grande montadora de automóveis, atingiu um posicionamento social "privilegiado", em termos de renda, tipo de ocupação, posição no mercado de trabalho, escolaridade e qualificação, em comparação com outros migrantes.

Entretanto, há que se destacar que a maior parte do movimento de mobilidade social realizado pelos migrantes se deveu a mudanças socioocupacionais nos primeiros degraus da pirâmide social (três quartos da mobilidade intergeracional ascendente deveu-se à mobilidade dos filhos de trabalhadores rurais em direção às demais categorias socioocupacionais, especialmente para as duas mais próximas, de trabalhadores urbanos não qualificados, semiquualificados e qualificados). Analisando as trajetórias dos depoentes, posso afirmar que, embora esse processo de mobilidade não chegue a apontar para uma possibilidade de evasão do trabalho manual, ele representou melhorias significativas das condições de vida e trabalho alcançadas por esses trabalhadores.

---

<sup>20</sup> JANNUZZI, Paulo de M. **Migração e mobilidade social**. Migrantes no mercado de trabalho paulista. Campinas: FAPESP/IFCH/UNICAMP/ Editora Autores Associados, 2000:14.

### *1.3. A inserção no mercado de trabalho fabril*

*“Era salve-se quem puder!”*

*(José Carlos, entrevista de pesquisa, maio de 2003)*

A família de José Carlos migrou para a região do ABC no ano de 1949, quando ele tinha apenas três anos de idade. Seus pais eram nordestinos e haviam migrado para o interior do estado de São Paulo (região de Bauru) no início da década de 40. A diferença de idade entre os treze irmãos de José Carlos era grande, de tal forma que seus pais deixaram o interior do estado, onde o trabalho como empregados agrícolas se tornara insuficiente para garantir o sustento da família, para juntarem-se aos dois filhos mais velhos, que trabalhavam como cozinheiros em restaurantes, na região do ABC.

A família, portanto, instalou-se na região do ABC Paulista antes da chegada das indústrias automobilísticas. O pai continuou a se dedicar à agricultura com a ajuda dos filhos adolescentes.

*“(...) Porque aqui em Santo André ou pro lado... De São Paulo. Porque agora eu moro pro lado de São Paulo. Tinha muita, muita, como diria pra você, chácara, chácara grande de japonês que arrendava as terras naquela época. Então, tinha vários tipos de plantações: mandioca, batata-doce, verduras. O pai entrou nesse emprego. (...)*

*Tinham poucas casas, era um loteamento novo... A vida era bem, bem gostosa.(...) Eu fui criado, assim, pra você ter uma idéia: esse rio [que fica na fronteira entre São Paulo e Santo André] não é tão longe daqui, tinha peixe, todo tipo que você imaginar, pássaros então, tudo que você imaginar de pássaros, tinha. Era uma felicidade.*

*A casa era própria, o terreno e a casa eram dos meus pais e até hoje, essa é a mesma casa onde minha irmã mora. É, ela praticamente está criando, criou os filhos dela nessa mesma casa, então, é legal. Então, eu vi, por exemplo, Santo André desenvolver, eu praticamente desenvolvi junto com Santo André. Não estudei porque não tive oportunidade, e tive que trabalhar para ajudar meus pais. Agora tá certo! Se eu falar assim que não tive oportunidade, eu tô mentindo! Eu tive oportunidade pra*

*tudo, né? E quando perde que a gente percebe que tanta oportunidade na vida a gente não aproveita. Só que eu não me arrependo, porque hoje eu tenho minha filha criada, graças a Deus, e sei que é uma coisa que poucas crianças vão ter, o conhecimento que eu tenho de vida. Eu posso hoje falar para os meus filhos juntamente para os meus netos. Então, é gostoso por esse motivo.”*

O pai de José Carlos se desligou do trabalho agrícola quando a idade já não lhe permitia mais exercer atividades físicas intensas. Para aposentar-se, ele contou com a ajuda de um dos filhos mais velhos, que pagou os anos de contribuição que faltavam para garantir seu benefício. Depois de aposentado, o pai tornou-se vendedor ambulante em Santo André. Vendia doces feitos por sua esposa, sandálias, pipoca. A prática da mãe de José Carlos de fazer doces caseiros para comercializar antecedia a aposentadoria do marido: o primeiro trabalho de José Carlos, com 13 anos de idade, foi vender pirulitos que sua mãe fazia.

A necessidade de complementar o orçamento familiar levou seu pai a continuar trabalhando mesmo após a aposentadoria. A estratégia de trabalho informal de sua mãe, assim como outros elementos que indicam a precariedade econômica de sua família, põem em questão as oportunidades que José Carlos afirma ter tido e não ter aproveitado, referindo-se, sobretudo, à oportunidade de estudar. Sua trajetória escolar foi marcada por um significativo número de reprovações: as quatro primeiras séries da educação fundamental foram cursadas em sete anos. De acordo com seu depoimento, seus pais eram analfabetos e, por conta disso, não exigiam que os filhos fossem à escola, nem fizessem os “deveres de casa” exigidos pela professora.

Quando terminou o primário, com 14 anos, em 1967, José Carlos começou a trabalhar em uma empresa metalúrgica. O emprego foi “arranjado” por um vizinho, que queria ajudar seus pais a não deixarem os filhos “na rua”. Trabalhou seis meses sem contrato formal de trabalho, no setor de estamperia, onde aprendeu o serviço com os colegas mais velhos. No final desses seis meses, ele foi demitido porque teve um atrito com o chefe em função da “falta de registro” na carteira de trabalho.

O segundo emprego no setor industrial foi em uma fábrica de sapatos na qual seu irmão trabalhava, novamente sem contrato formal de trabalho. Durante os nove meses de trabalho, ele aprendeu a profissão de sapateiro. José Carlos esclareceu que, como o processo produtivo nessa empresa era praticamente todo manual, ao longo desses meses ele aprendeu todas as etapas da confecção de um sapato. Saindo dessa empresa, ele foi contratado, pela primeira vez com registro formal, em outra fábrica de sapatos. Sua condição como trabalhador havia, então, se alterado, visto que havia aprendido “uma profissão”.

Apesar de se encontrar relativamente estável em seu novo trabalho, no qual ele desfrutava do *status* de profissional, José Carlos, que chegou à região do ABC quando ela ainda possuía uma industrialização incipiente, vivia, no início da década de 70, na região mais industrializada do país, e seu sonho, como de tantos outros jovens de sua geração, era trabalhar na indústria metalúrgica, o que representava um processo de ascensão, tanto material quanto simbólico.

*“K: Em termos de salário, a metalúrgica pagava melhor?*

*Pagava, paga com certeza, tanto é que eu tive uma oportunidade, eu agarrei com unhas e dentes naquela época. Era mais ou menos no ano de... Olha... Setenta. Na época da copa do mundo, eu tinha 17 anos. Aí quando, naquela época, lá que tinha 17 e foi quando começou exatamente... O ano... 71, eu fiz 18 anos, eu já era de maior, então eu podia mexer com certas coisas que quando era de menor não podia. Aí saiu anúncio no jornal, o SENAI daquela época estava recrutando pessoas com 18, 19 anos para estudar solda, tanto é que naquela época eu trabalhava na fábrica de sapato. E meu outro irmão mais velho do que eu trabalhava em fábrica de fazer elástico.(...)*

*Aí o que acontece? Aí ele pegou o anúncio do jornal, recortou e fomos no SENAI lá do Ipiranga, não esqueço até hoje! Do Manifesto [rua do Manifesto no Bairro Ipiranga em São Paulo]... Tinha o Nazaré [Avenida Nazaré, no mesmo bairro de São Paulo], da Nazaré, e tinha esse do Manifesto. Nós fizemos o curso no Manifesto, e naquela época aí tive um exame de seleção, tinha 150 vagas, entendeu? Aí foram mais ou menos umas 3.000 mil pessoas, naquela época. Olha, pra você ver como eram difíceis antigamente as coisas.*

*K: O curso era só solda então?*

*(...) Solda, serralheria... Vários cursos diferentes. Tinha serralheria, solda, tinha serralheria artística, só que o exame, a prova pra eliminação, quer dizer, para solda era mais fácil. Porque a serralheria já exigia mais, por exemplo, mais matemática, medida, um conhecimento mais*

*elevado. Aí fomos, e tentamos, nós, eu e ele pra solda.(...)*

*Naquela época, o SENAI, ele dava incentivo para você estudar, como o processo econômico daquela época tava crescendo, em movimento. Então, você iniciava no SENAI (...) e tinha uma ajuda de custo. Entrava assim, tipo umas 10 horas da manhã e saía umas 5 horas da tarde. Então, o SENAI dava um dinheiro, fazia o pagamento para você ter condição pra ir e pra voltar e comer um lanche, não ficar o dia sem nada. (...) Tanto é que naquela época alguns irmãos meus mais velhos ficaram loucos para ir fazer!(...)*

*Acho que dava um mês, mais ou menos, um mês [de duração de curso].(...) É, entrava umas 10 horas e ia até umas 5 horas. Aí começamos a fazer o curso. (...) Máquinas de solda, máquina de torno, serralharia, tinham vários tipos de materiais pra eu fazer o meu trabalho. Então, já foi um ambiente assim, melhor percebido contra lá, a fábrica de sapatos de lá. Lá [no SENAI] é uma coisa mais ampla, os professores daquela época falavam: 'Aqui vocês não vão sair daqui como profissionais vocês vão ter uma noção de como é solda, então, vocês vão aprender mesmo se alguém de vocês saírem daqui e entrarem numa metalúrgica, aí vocês vão começar realmente a aprender a executar o serviço, vocês vão sair daqui com uma noção.'*

*Aprendi bastante coisa, até hoje vivo ainda disso."*

Para cursar o SENAI, José Carlos e seu irmão demitiram-se da fábrica de sapatos, na qual gozavam de contrato formal de trabalho e da situação de profissionais. Esse investimento, de modo algum insignificante, pode ser justificado, primeiramente, pela importância que o setor metalúrgico passou a exercer na região ao longo dos anos 60, oferecendo melhores salários e condições de trabalho. Além disso, embora oriundos de uma família pobre, cuja manutenção dependia da conjugação do trabalho dos pais e dos filhos, o fato de a família contar com uma casa própria e com o apoio de outros irmãos mais velhos permitiu a esses dois jovens um investimento que seria impensável para qualquer outro que tivesse, por exemplo, migrado sozinho e, portanto, fosse responsável pelo seu próprio sustento.

Como mostra o depoimento de José Carlos, os professores do SENAI eram “superprofissionais”, “supertécnicos”, ensinaram muito sobre solda e, igualmente, sobre disciplina da fábrica, a disciplina necessária para ser operário em uma empresa metalúrgica.<sup>1</sup> Terminado o SENAI, ele entrou em uma metalúrgica como ajudante de

---

<sup>1</sup> Vale dar destaque o cuidado com que a palavra profissional é utilizada pelos mestres do SENAI. Quando dizem que os alunos dos cursos de solda vão encerrar o curso apenas com uma “noção” do trabalho,

soldador, passou logo a meio oficial, mas se demitiu após seis meses para trabalhar em uma empresa maior, novamente como ajudante. Essa nova empresa, embora oferecesse uma ocupação inferior, lhe possibilitaria aprender outros processos e materiais utilizados em solda e, além disso, o salário que ela pagava pela função de ajudante ultrapassava o valor do salário de meio oficial da pequena empresa.

Após seis anos de trabalho nessa nova empresa, iniciou-se o movimento grevista na região do ABC e, assim como outros muitos metalúrgicos, José Carlos tomou parte nas greves e experimentou as conseqüências disso, perdendo o emprego e sofrendo perseguições colocadas em prática pelas empresas da região do ABC contra os grevistas. A situação de desemprego após a participação nas greves ia além da ausência imediata do trabalho. Quando um trabalhador era demitido por ter sido identificado como “agitador”, para usar um termo empregado pelos próprios trabalhadores, ele passava a ser vítima de um estigma que ia lhe custar caro no processo de reinserção no mercado de trabalho:

*“Nessa época aí, eu já tinha quase seis anos de firma. Na época do militarismo... Difícil! Aí depois estourou, entrou em greve. (...)*

*Greve geral! E nessa época eu tinha mais ou menos quase seis anos de firma, foi no ano de 79. Um das greves que ficamos um bom tempo de greve. Só que no... Já no ano seguinte quando estourou outra greve, aí eu perdi o emprego por causa da greve. (...) Eu saí como grevista.*

*K: Mas, o senhor ajudou a organizar o movimento mesmo?*

*Ah! Não ajudei não! Eu participei! Eu participei, eu e meu irmão. Nessa época eu trabalhava na Nordon, e meu irmão trabalhava na Volkswagen, esse irmão mais velho do que eu, de soldador também... (...) Fomos e participamos do movimento. O Lula tava falando lá de fome, parado, pararam tudo, era maior confusão mesmo (...). Não era só a polícia, o exército também ameaçava, éramos ameaçados dos dois lados: pelo governo federal, o exército né? E pelo governo estadual.*

*K: E não causava terror, assim, para o trabalhador?*

*Causava, causava, muitas pessoas tinham medo! Tanto é que naquela época não existia, não existia... Não era como hoje que a pessoa tem direito de greve, né? Tem direito de fazer greve. Antigamente ninguém tinha direito nenhum, ninguém tinha direito nenhum nessa época do militarismo! Então, os direitos que a gente tinha nós fomos conquistando os direitos*

---

evidenciam que os cursos considerados, de fato, formadores de operários profissionais eram os de “aprendizagem profissional”, voltados para adolescentes, com duração de 1 ano e meio a dois anos, em período integral ou noturno em casos especiais, mas com a mesma carga horária. As modalidades dos cursos do SENAI na década de 70 serão apresentadas no item 1.3.2.

*naquela época, né? Perdendo, mas conquistando! Então tanto é que eu perdi o emprego naquela época, mas não me arrependo de nada do que eu fiz naquela época. (...)*

*Foi bastante gente, tanto é que o movimento daquela época... A firma tinha estrutura excelente, mas não tinha restaurante, o pessoal levava marmita. Aí fizemos um movimento pra fazer... Pra fazer um restaurante. Paramos gente, paramos a indústria. Os cabeças, os três cabeças [dos quais ele não diz não fazer parte] foram mandados embora por causa disso. (...) Mas deu resultado: a firma mandou fazer um excelente restaurante, um vestiário adequado, até então não tinha. (...)*

*Aí foi quando eu... Foi quando eu senti a dor de ser um grevista, mostrei a minha cara na primeira firma. O cara pegou lá: 'Você saiu naquela época [das greves]?' Lógico que sai. 'Você saiu como grevista né?' Eu sai. Eu ia mentir? Não! Eu sai. Então, as portas começaram a fechar pra mim naquela época... (...) Eu não roubei nada dessa firma [que o demitiu após a greve], né? Não roubei nada, não roubei nada de lá! Até que eu, eu consegui um emprego numa firma pequenininha: Vou trabalhar pra firma pequena, eu vou começar novamente!."*

Nessa pequena empresa, José Carlos trabalhou apenas seis meses e foi demitido. Logo em seguida conseguiu ser contratado como soldador em uma empresa maior, na qual trabalhou durante quatro anos até sua falência. Depois dessa nova demissão, como tinha conseguido guardar "um bom dinheiro", ele decidiu que não iria se empregar novamente em pequenas empresas, que iria continuar desempregado até ser admitido em uma "boa empresa". Enviou currículos e fez fichas em diferentes montadoras de automóveis. A ficha que preencheu para Mercedes-Benz foi trazida por um vizinho, fiscal de qualidade, que ele mesmo não conhecia, mas cuja esposa era amiga da sua. Depois de vinte dias, ele foi chamado pela empresa para fazer uma entrevista e um teste. Embora não soubesse trabalhar com o tipo de solda requerido pela montadora, insistiu para que lhe deixassem fazer o teste, argumentando que era "pai de família", que precisava do emprego e que havia aprendido no SENAI que os processos de solda, ainda que com materiais diferentes, são similares.

*"Eu falei pra ele [para o gerente que o entrevistou]: eu trabalhei de aprendiz no SENAI, o que eu sei de solda é que os processos são os mesmos, muda só a característica da solda. E ele falou: 'Você tem certeza do que está falando?'. Certeza mesmo! 'Então tá, tudo bem!' Aí chamou o líder da época, o chefe, né? E falou: 'Leva o rapaz pra fazer o teste.' Aí fui fiz o teste, não sabia regular a máquina, que é diferente. Aí eu falei pro rapaz: Ó! Se você regular a máquina de solda, eu, a solda eu garanto! 'Tudo bem!' Aí ele foi lá e regulou. Aí me deu um monte de peças lá, peças pra soldar, soldei*

*porque o processo é o mesmo, soldei! Aí o rapaz olhou: 'Ó! Tá excelente!'."*

Embora tenha sido admitido na Mercedes-Benz em 1985, o relato de José Carlos sobre as condições de trabalho da fábrica não é muito diferente daqueles feitos por trabalhadores que foram admitidos na década de 70. Poderíamos dizer que, de uma maneira geral, a admissão, tão sonhada, em uma montadora de automóveis não correspondia a todas as expectativas dos trabalhadores dessa geração. Em termos salariais, José Carlos declarou não ter dúvida de que a montadora pagava mais, e ainda paga, em comparação com as pequenas empresas onde já tinha trabalhado. Em contrapartida, o ambiente de trabalho lhe parecia bastante hostil:

*"Quando eu entrei aqui, eu diria pra você que era uma escravidão! A gente só trabalhava, só trabalhava, só trabalhava! Muita exigência, muito chefe cricri que pegava no pé. Não era só o chefe! De modo geral, entendeu? Era o preparador, era o líder, era aqueles colegas que eram... Sabe? Tinham mais conhecimento que a gente e queriam pisar em cima da gente. (...) Os mais velhos da casa aqui da Mercedes, eles procuravam não ensinar, quando podiam ensinar, entendeu? Então, é cobra comendo cobra. (...) Muitas vezes me senti ameaçado em perder meu emprego aqui na Mercedes. (...) Por causa dessa panela que existia, tanto é que nessa época não tinha condições de falar, não tinha essa posição que existia entre o sindicato e a Comissão de Fábrica, não tinha esse intercâmbio, era só o Sindicato do lado de fora do portão [da fábrica] e salve-se quem puder. (...) Era muita produção! Naquela época só a Mercedes que vendia caminhão, entendeu. A gente fazia uma quantidade enorme de peças por dia, coisa que hoje, se você for dar um pulo lá no setor, onde é a estamparia, por exemplo, você percebe que a estamparia hoje é o quê? É um ambiente tranqüilo de trabalho, um excelente ambiente de trabalho! Não é como antigamente, antigamente era uma sujeira, maior imundice, era peça em cima da gente, a gente em cima da peça trabalhando feito doido, as pessoas se machucavam mais, mas era assim: era salve-se quem puder!"*

Após a contratação, um outro desafio era a própria manutenção do emprego na Mercedes-Benz, que exigia bastante do trabalhador, sobretudo dos semiquilificados ou não qualificados. Uma dessas exigências, de acordo com José Carlos, dizia respeito ao cumprimento de horas extras, cuja recusa por parte do trabalhador poderia redundar em uma futura demissão em época de "facão". Ele relatou que o chefe no início da semana já passava "convidando" os trabalhadores a cumprirem horas extras durante toda a semana. O horário normal era das 14h00 às 22h00. Quem cumpria hora extra, trabalhava até a 01h15

da manhã. Além disso, solicitavam freqüentemente que os operários cumprissem horas extras também aos domingos, reproduzindo o horário normal de 14h00 às 22h00. Em ambos os casos, exigia-se dos trabalhadores que não cumprissem horas extras a apresentação de uma justificativa. Como mostram os dados da própria montadora, esse era um período de alta produção que havia transformado a Mercedes-Benz em líder absoluta do mercado de veículos comerciais. José Carlos disse que não se recusava a fazer horas extras porque precisava do dinheiro, já que, quando entrou na Mercedes-Benz, tinha dois filhos pequenos e sua esposa havia deixado de trabalhar.

Atualmente, a avaliação de José Carlos é que a Mercedes-Benz mudou muito e para melhor, isso em grande parte impulsionada pelo movimento operário e também pela reestruturação produtiva, cujo processo será analisado no segundo capítulo.

*“Depois de muitas greves que foi acontecendo as mudanças. (...) Aí depois que passou 95, foi quando a Mercedes começou a fazer uma reestruturação geral aqui na firma, aí começou a modificar muita coisa. A Mercedes-Benz ela abriu a mente. (...) Então, ela deu condição, ela descobriu que quem sabia fazer não era o chefe, era o funcionário. Porque quem sabe fazer o serviço, é você que tá trabalhando, não o chefe! O chefe tá sentado escrevendo lá, tá mandando! Quem tá executando é quem sabe fazer o serviço. Então, com essa descoberta, a Mercedes começou a abrir a mente, também de quem trabalhava, isso dá mais oportunidade. Mas precisou vir um japonês, precisou vir um japonês do Japão chegar aqui e falar: ‘Vocês estão trabalhando errado, não é assim que se trabalha!’.”*

No final da década de 90, quando já havia dado entrada no pedido de aposentadoria, José Carlos passou a ser pressionado pela empresa para aderir ao Programa de Demissão Voluntária. A pressão foi grande, mas José Carlos se recusou, o que transformou sua vida no interior da empresa. Começou a sentir-se perseguido pela chefia imediata e foi “emprestado” para outra área sem nenhuma explicação.

A Mercedes-Benz possui hoje cerca de 10 mil trabalhadores, o que significa dizer que se transferir de setor é quase como começar a trabalhar em uma outra fábrica. Na prática, isso significa perder referências espaciais, afetivas e mesmo políticas, que resultam do conhecimento do local e das pessoas com as quais se trabalha, e ser obrigado a fazer

novas amizades, adaptar-se a novas exigências, a uma nova chefia. Esse processo para um trabalhador mais velho, próximo da aposentadoria pode significar uma situação de sofrimento moral e psicológico. Entretanto, como ainda não estava aposentado, José Carlos procurou adaptar-se à nova situação, assumindo uma nova estratégia: ao invés de apresentar um “mau comportamento”, como havia feito nos primeiros dias de trabalho na nova área, ele passou a “trabalhar bem”, tendo em vista ser efetivado na nova área, não precisando mais voltar para o antigo setor e conviver com o chefe que o “emprestara”.

*“Aqui dentro da Mercedes, graças a Deus, eu conquistei muita coisa aqui dentro, conquistei mesmo! Conquistar mesmo assim de lutar e... Aonde você trabalha... Eu não quero ser, eu não sou melhor que ninguém, acho isso desnecessário, mas você não pode dar seu lugar pra ninguém, isso também não! (...) Você conquistou com sacrifício, com luta! Então, você não pode chegar e deixar de graça pra alguém... Eu sei que em 95 aqui na Mercedes, ela mandou 1.500 pessoas embora, você sabe disso, né? (...) Eu nunca tinha visto aquilo na minha vida, entendeu? Foi gente que não merecia ir embora e foi embora. E as pessoas que trabalhava, dava o sangue aqui dentro, foi mandado embora como vagabundo. O próprio chefe disse: ‘Você não fica porque você é vagabundo!’ E o cara era trabalhador! Mas por quê? Porque o chefe no fim era vagabundo, o chefe não conhecia o trabalho dele [do trabalhador].”*

Depois de dois anos, ele foi chamado a retornar ao antigo setor. O chefe do novo setor tinha interesse em fixá-lo, mas seu salário ultrapassava a faixa salarial da área. José Carlos relatou que no dia seguinte à notícia de que o retorno era inevitável, ele não foi trabalhar com o ônibus da empresa. Acordou às 4h00 da manhã, foi com seu próprio carro e ficou esperando que o representante sindical da sua área chegasse. Depois de conversar com alguns membros da Comissão de Fábrica, ele foi, acompanhado do representante, comunicar ao gerente da sua área que não se submeteria a trabalhar novamente com o chefe que o havia emprestado, sem justificativa, para outro setor. Depois de alguma discussão, o gerente disse que ele poderia voltar a trabalhar que depois ele resolveria o problema:

*“Ó! Faz o seguinte: pra não haver mais confusão, pra eu não ver mais a cara desse homem e ele não ver mais a minha, eu não quero mais trabalhar! Eu não quero mais trabalhar em canto nenhum, eu quero que vocês me mandem embora e tá tudo certo! Porque se eu continuar aqui eu vou ficar mal, não consigo ver a cara dessa pessoa! Aí o chefe disse assim: ‘Eu*

*não tenho motivo para te mandar embora. Qual motivo que você quer pra te mandar embora, qual motivo?’ ‘Por que vocês me emprestaram? Por que vocês vêm me pressionando? Melhor não continuar aqui e vocês me mandam embora e acabou o problema! Aí ele falou: ‘Não, você não vai ser mandado embora.’”*

Como nesse momento José Carlos já estava aposentado, julgou que não precisava mais se submeter às pressões da empresa. Ao final da discussão, intermediada por dois membros da Comissão de Fábrica, o gerente o convenceu a ficar no antigo setor com a condição de que o chefe não o perturbasse mais e evitasse até mesmo lhe dirigir a palavra. No momento da entrevista, ele ainda trabalhava no mesmo setor.

### ***1.3.1. Tornar-se metalúrgico***

*“Antigamente, se você via uma pessoa com o carrinho de mercado lotado, você já sabia que era um metalúrgico.”*

*(Entrevista de pesquisa, Osvaldo, maio de 2004)*

Entre 1957 e 1962, a indústria automobilística viveu no Brasil uma fase excepcional. A demanda por veículos não representou problema para nenhum dos fabricantes, o que resultou no aumento da produção e do número de postos de trabalho no setor: de 9.773 trabalhadores metalúrgicos, em 1957, chegou-se a 48.523, em 1962<sup>2</sup>. Entretanto, no início de 1963, o mercado consumidor de automóveis se retraiu e as empresas sentiram rapidamente os seus efeitos. A retração se deveu tanto à satisfação da demanda represada, quanto à não-inclusão de outros setores da população ao mercado consumidor, sinal de timidez na distribuição da renda no Brasil e da depreciação do poder de compra.

A crise se estendeu até 1968, porém, sem diminuir consideravelmente o número de postos de trabalho: em 1962 havia 48.523 trabalhadores no setor automotivo brasileiro,

---

<sup>2</sup> Anuários Estatísticos da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA).

em 1976 esse número havia caído para 46.393. O crescimento econômico do período do Milagre Brasileiro (1968 – 1974) aumentou a demanda por automóveis (de 1968 a 1974, a produção de automóveis cresceu mais de 20% ao ano) devido, principalmente, à concentração de renda nas famílias de classe média alta, à queda nos preços desses produtos e à facilidade de acesso ao crédito.

A geração de trabalhadores da qual tratamos neste capítulo chegou ao mercado de trabalho industrial entre o final da década de 60 e meados da década de 70. Portanto, para compreender a experiência de inserção profissional desses indivíduos, é preciso levar em conta a organização do mercado de trabalho na indústria automobilística concentrada na região do ABC, entre as décadas de 60 e 70, bem como suas condições de trabalho e salário, o que passa necessariamente pela compreensão de como o governo começou a interferir diretamente na vida dos operários brasileiros após o golpe de 64, seja por meio da intervenção em seus sindicatos, seja através do controle do aumento salarial.<sup>3</sup>

A idéia de que a categoria metalúrgica era constituída por trabalhadores estáveis e especializados, satisfeitos com os altos salários pagos, com o respeito à legislação trabalhista e com as oportunidades de promoção oferecidas pelas empresas, foi fortemente criticada por John Humphrey que constatou, por meio do seu estudo sobre duas montadoras de automóveis da região do ABC, que, embora a média dos salários dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo fosse quase o dobro da média industrial nacional (ver quadro abaixo), esses trabalhadores estavam submetidos a relações de trabalho altamente controladoras e violentas, o que o depoimento de José Carlos e de muitos outros depoentes ilustra.

---

<sup>3</sup> O governo militar passou a interferir diretamente na vida do trabalhador e em suas entidades de classe por meio da rígida utilização de todos os dispositivos da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Além disso, o direito de greve foi eliminado (Decreto-lei 4.330, de 1964), a estabilidade no trabalho foi extinta por meio da criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e foi colocada em prática uma nova política salarial, por meio da qual o governo passou a regulamentar o índice anual de reajuste a ser concedido para cada categoria de trabalhadores, retirando da negociação direta entre patrões e empregados a determinação desse valor e, portanto, fechando um dos poucos espaços para a atuação sindical que era garantida pela legislação brasileira.

*“Por causa dessas características – firmas grandes, salários altos, concentração nas cidades industriais – os operários da indústria automobilística têm sido identificados como uma aristocracia operária real ou potencial. Em 1978, o salário mediano na indústria automobilística era de quatro vezes o salário mínimo e o dobro do nível do pago em indústrias como química, plásticos e construção. Porém seria engano acreditar que os trabalhadores da indústria automobilística escaparam das dificuldades enfrentadas pela classe trabalhadora, depois do golpe de 1964. Logo depois do golpe, a liberdade de negociar diretamente com os empregadores desapareceu, o controle e a disciplina foram endurecidos (...). Em 1969, o DOPS foi convocado durante uma greve na Mercedes-Benz (...), e em 1974-1975 prenderam, de uma só vez, 200 trabalhadores da fábrica Volkswagen (...). Estes poucos incidentes dão mostra da pressão sob a qual ficaram os operários metalúrgicos depois do golpe.”<sup>4</sup>*

**Quadro 5 - Salários médios dos metalúrgicos em diferentes municípios do Estado de São Paulo em 1970.**

<b>Local</b>	<b>Salários Médios (em cruzeiros)</b>	<b>Índice (São Bernardo=100)</b>
São Bernardo	8.441	100
Santo André	7.773	92,1
São Caetano	7.908	93,7
Osasco	7.250	85,9
São Paulo	5.733	67,9
Estado de São Paulo	6.247	74,0
Brasil	5.793	68,7
<b>Média da Indústria (Estado SP)</b>	<b>5.061</b>	<b>60,0</b>
<b>Média da Indústria (Brasil)</b>	<b>4.288</b>	<b>50,8</b>

Fonte: ABRAMO, L. W. *O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária*. Campinas, SP: Editora da Unicamp, São Paulo, SP: Imprensa Oficial, 1999

<sup>4</sup> HUMPHREY, J *Fazendo o milagre – controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*. São Paulo: Vozes, Cebrap, 1982:59-60.

É possível, assim, afirmar que, no final da década de 70, a indústria automobilística, maciçamente concentrada na região do ABC, sobretudo em São Bernardo do Campo, era responsável pelo enorme desenvolvimento da economia brasileira. Entretanto, os trabalhadores que produziam no seu dia-a-dia esse resultado, vivenciavam condições de vida e trabalho que muito pouco correspondiam à riqueza que produziam. Como assinalado por vários estudos do período, o desenvolvimento capitalista brasileiro conseguiu realizar, sobretudo na década de 70, um acelerado desenvolvimento econômico conjugando crescimento e pobreza.<sup>5</sup>

Apesar de receberem salários mais altos que a média dos trabalhadores brasileiros, os metalúrgicos do ABC, prejudicados pela política salarial do governo militar, sofreram uma significativa perda no seu poder de compra (de 1964 a 1968, as taxas de reajuste salarial foram fixadas abaixo do aumento do custo de vida, redundando numa queda de 23% no salário real da categoria). Essas perdas salariais, ocorridas ao longo do período do Milagre Brasileiro (1968-1974), contrastavam com o aumento da produtividade nas fábricas: cerca de 71% de aumento de veículos produzidos por empregado, no mesmo período.<sup>6</sup> A esse quadro de perda salarial e intensificação do ritmo e extensão da jornada de trabalho, juntava-se a situação de alta rotatividade no emprego e relações de trabalho caracterizadas pela humilhação e violência contra os trabalhadores.

*“Durante a década de 70, (...) São Bernardo sofreu um intenso processo de modernização. De sua indústria automobilística saía o alimento principal do estrondoso boom econômico vivido pelo país. Os metalúrgicos de São Bernardo, principalmente os seus setores mais qualificados, sabiam disso. E sentiam cotidianamente a deterioração das suas condições de vida. Sentiam a perda salarial, as longas horas gastas no transporte, o aumento da jornada e a intensificação dos ritmos de trabalho, o aumento dos acidentes e doenças profissionais. Eram obrigados a suportar diariamente o despotismo impune da hierarquia interna encarregada de manter a disciplina e a produtividade nas fábricas. O orgulho profissional de estar trabalhando nas empresas mais*

<sup>5</sup> CAMARGO, C. F. de et al. **São Paulo: crescimento e pobreza**. São Paulo: Loyola, 1982. KOWARICK, L. & CAMPANÁRIO, M. São Paulo, metrópole do subdesenvolvimento industrializado. **Novos estudos CEBRAP**. São Paulo, out., n 13, 1985.

<sup>6</sup> HUMPHREY, J **Fazendo o milagre – controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira**. São Paulo: Vozes, Cebrap, 1982

*modernas do maior parque industrial mesclava-se à certeza de não estar sendo devidamente recompensado pelo esforço dispendido e, mais que isso, de ter que se submeter a condições de trabalho exaustivas e humilhantes.”<sup>7</sup>*

De acordo com Abramo<sup>8</sup>, os indicadores que compunham o quadro desfavorável de situação de vida dos metalúrgicos no final da década de 70 eram a perda salarial, a rotatividade no emprego, a intensificação dos ritmos e extensão da jornada e, por fim, as relações internas violentas e humilhantes.

Os salários relativamente altos pagos pelas empresas automobilísticas, conjugados com a rotação da mão-de-obra, tornavam-se um mecanismo eficaz de disciplinamento e controle dos trabalhadores. Conscientes das dificuldades que enfrentariam para conseguir um outro emprego com o mesmo nível salarial, os trabalhadores do setor automotivo submetiam-se a extenuantes ritmos de produção, jornadas extras constantes e relações de trabalho baseadas no autoritarismo da empresa. Entretanto, o fato de se submeterem a essas condições não significa que estivessem satisfeitos. Humphrey, por exemplo, identificou, em sua pesquisa, um forte descontentamento: *“Os operários da indústria automobilística achavam que precisavam de salários mais altos, que mereciam salários mais altos, e que as firmas poderiam lhes pagar salários mais altos.”<sup>9</sup>*

Retomando a situação de trabalho vivenciada pelos meus depoentes, como foi dito anteriormente, a geração de trabalhadores da qual tratamos neste capítulo chegou ao mercado de trabalho industrial entre o final da década de 60 e meados da década de 70, sendo que, para a maioria deles, a contratação pela Mercedes-Benz se deu bem mais tarde. Em média, esses trabalhadores conseguiram entrar na montadora após oito anos de trabalho no setor metalúrgico. A entrada tardia na Mercedes-Benz pode ter duas explicações, não necessariamente excludentes. De um lado, podemos considerar que as montadoras de

---

<sup>7</sup> ABRAMO, L. W. **O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária.** Campinas, SP: Editora da Unicamp, São Paulo, SP: Imprensa Oficial, 1999, p.46.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> HUMPHREY, J **Fazendo o milagre – controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira.** São Paulo: Vozes, Cebrap, 1982:86.

automóveis, na medida que se tornaram pólos de atração de mão-de-obra, em função dos salários oferecidos, contaram sempre com um considerável exército de mão-de-obra de reserva, podendo assim absorver os trabalhadores que tivessem maior qualificação, escolaridade ou experiência. Por outro lado, a escolha de trabalhadores com esse perfil poderia ser impulsionada pelas próprias exigências do processo produtivo das montadoras, que requereria maior conhecimento, pelo menos em algumas áreas da produção. A média de idade dos trabalhadores da Mercedes-Benz em 1984 era de 33 anos e 11 meses e o tempo médio de casa era de 6 anos e 9 meses, o que pode indicar uma política de contratação voltada para pessoas mais experientes. E a experiência em serviço, para essa geração, poderia substituir, para determinadas ocupações, as credenciais de formação profissional. De acordo com os depoimentos coletados, era comum a exigência de testes práticos no processo seletivo da Mercedes-Benz, o que comprova a exigência de experiência para algumas funções, e não necessariamente a credencial escolar.

Baseando-me nos depoimentos coletados, posso afirmar que os trabalhadores que se inseriram na montadora fizeram uma trajetória ao longo da qual lançaram mão de diferentes estratégias, tendo em vista serem contratados por “grandes empresas”, preferencialmente, por montadoras de automóveis da região, como fica evidente no caso de José Carlos. No que tange à ordem de entrada na montadora, entre os entrevistados, 4 foram admitidos entre 1970 e 1975; 11 entre 1976 e 1980; 3 entre 1981 e 1985; e 9 entre 1986 e 1990. É possível perceber, ainda, que a caracterização das condições de trabalho e das relações com a chefia não difere muito entre os indivíduos que ingressaram na Mercedes-Benz durante as décadas de 70 e 80.

De uma maneira geral, meus dados confirmam a tese de Humphrey, isto é, os trabalhadores das grandes montadoras vivenciavam, nos anos 70, uma situação ambígua no trabalho: por um lado, recebiam salários acima da média - o que não significa dizer que fossem suficientes para garantir a satisfação de todas as suas necessidades e/ou expectativas - e, ao mesmo tempo, estavam descontentes com as condições de trabalho e relações com as chefias, além de sentirem-se muito explorados pela fábrica. Os qualificados, embora também estivessem descontentes, sentiam-se menos explorados e vulneráveis, quando

comparavam suas condições de trabalho e poder aquisitivo aos dos trabalhadores diretamente implicados nas áreas produtivas.

A chave para se compreender a formação deste descontentamento dos trabalhadores metalúrgicos ao longo das décadas de 1970 e 1980, presente em todos os depoimentos dos trabalhadores dessa primeira geração, pode ser encontrada no desencontro entre as suas expectativas e a realidade das fábricas automotivas. Como dito anteriormente, os metalúrgicos que se empregavam nas grandes montadoras da região do ABC não o faziam de forma aleatória, pelo contrário, como poderá ser observado em diferentes depoimentos apresentados ao longo desta pesquisa, esses trabalhadores procuravam sistematicamente se empregar nessas empresas tendo em vista alcançar melhores salários e condições de trabalho, que, eles acreditavam, constituiria a condição do trabalhador nas “firmas grandes”. É importante destacar ainda que tais expectativas não foram constituídas solitariamente pelos trabalhadores, mas fomentadas, em grande parte, pelos políticos e empresários ao longo do processo de instauração da indústria automobilística no Brasil.

*“Nos anos 1950 e 1960, os industriais eram opostos aos sindicatos, mas não eram cúmplices e beneficiários permanentes de uma política antioperária. Sabendo que bons salários não eram tudo, vendiam caro o ingresso do trabalhador na firma ‘moderna’, inserindo-a numa relação de reciprocidade que, a um só tempo, o colocava em dívida com a ‘companhia’ e lhe oferecia a conquista da dignidade. Nesse sentido, no lugar de apenas controlar e cobrar, também positivaram aspectos da cultura operária, como a afirmação do jovem solteiro ou a estabilidade do pai-provedor, a importância da família e da casa própria, a diversidade das origens étnicas, a humildade de sua origem social, a fé de sua religiosidade (católica, claro) e a suposta ‘cordialidade’ de seus modos. Enalteceram, ainda mais, tanto o trabalho braçal como as trajetórias de vida dos seus empregados, deitando elogios sobre sua vontade de aprender, versatilidade e disposição para trabalhar ‘no duro’. Essa estratégia funcionou muito bem no governo JK. Por isso mesmo, foi objeto de apropriação dos operários não qualificados, que a ela eram submetidos e que se acabaram vendo como dignos (embora não possuíssem uma função que lhes conferisse orgulho profissional desde logo). Nos anos 1970, os patrões não deixaram, no seu discurso, de*

*prezar a força de trabalho, mas passaram, na prática, a atacá-la quando tornaram insano o trabalho numa fábrica automobilística.*”<sup>10</sup>

A insanidade das condições de trabalho nas fábricas automobilística do ABC, ou, nas palavras do José Carlos, a lógica do “*salve-se quem puder*” marcou a formação dessa primeira geração como trabalhadores, que foi herdeira desse processo de constituição da dignidade dos trabalhadores metalúrgicos do ABC – desenvolvida ao longo dos anos 60 – e que, diante da vivência das péssimas condições de trabalho da década de 70, participou do processo de consolidação da identidade política da categoria, por meio das greves do final da década de 70 e início da década de 80.

Um aspecto a ser destacado na similaridade entre os depoimentos a respeito das décadas de 70 e 80 é o fato de que, mesmo após o movimento grevista que estremeceu o ABC, as relações de trabalho não se alteraram profundamente no interior das fábricas. Evidentemente, as greves provocaram alterações na correlação de força entre trabalhadores e patrões no ABC, sobretudo, porque os metalúrgicos tomaram conhecimento da sua força política. No entanto, embora a motivação das greves estivesse também ligada à vivência das condições de trabalho, os ganhos das greves foram muito mais significativos no que tange aos salários. Os próprios sindicalistas entrevistados apontam para o fato de que nesse período as reivindicações se concentravam sobre as questões salariais, não atingindo os problemas cotidianos dos locais de trabalho, como será discutido no terceiro capítulo.

O que parece ter, definitivamente, alterado as relações de poder no interior da fábrica é a instauração, em 1985, da Comissão de Fábrica na Mercedes-Benz, a última das grandes montadoras do ABC a reconhecer essa instância de representação dos trabalhadores. Era o fim da era do “*salve-se quem puder*” ou do trabalho “na base do chicote”.

---

<sup>10</sup> NEGRO, Antonio Luigi. *Zé Brasil foi ser peão. Sobre a dignidade do trabalhador não qualificado na fábrica automobilística*. In: BATALHA, Cláudio. H. M., SILVA, Fernando T., FORTES, Alexandre. *Culturas de classe*. Campinas: Editora da UNICAMP, 2004:430.

### 1.3.2. A qualificação como critério para a formação do grupo de metalúrgicos

Qualificação é um conceito chave na Sociologia do Trabalho na França, que ganhou destaque no período do pós-guerra devido ao papel que assumiu na regulação das relações de trabalho no Estado de Bem Estar.<sup>11</sup> Nesse período, por um lado, havia a necessidade de criação de um amplo mercado consumidor que absorvesse a produção em massa, o que levou o Estado a formalizar as aquisições decorrentes das lutas da classe trabalhadora, garantindo direitos sociais básicos, necessários à reprodução da força de trabalho e à constituição dos trabalhadores fabris em consumidores. Por outro lado, especialmente na França, havia uma forte reivindicação dos trabalhadores para limitar as grandes disparidades de salários, provenientes do modo incerto de fixação de remuneração para capacidades de trabalho de natureza diferente ou idêntica. A luta por salários menos díspares para o mesmo tipo de trabalho se tornou, nesse período, uma das exigências centrais do movimento sindical francês. O que se pretendia era alcançar normas de referência que padronizassem e objetivassem os modos de comparação de diferentes capacidades de trabalho, de forma a separá-las dos atributos individuais dos trabalhadores, neutralizado, assim, o arbítrio do capital no julgamento desses atributos.

*“É preciso ressaltar também que essa formalização da qualificação em classificações profissionais significou, na França do pós-guerra, a padronização dos conteúdos da qualificação: a cada profissão, a cada posto de trabalho correspondia um nível escolar; uma vez adquiridos os conhecimentos dessa categoria profissional, o trabalhador poderia ali permanecer sem que lhe exigissem novas aprendizagens. Em outras palavras, havia um ordenamento social das profissões e da estrutura de cargos e salários relativamente sólido e estável, legitimado e hierarquizado pelo diploma, pelo tempo de formação – tempo de formação necessário para a execução de uma determinada tarefa – o que significa dizer que somente os conhecimentos formais e explícitos eram valorizados, validados e codificados.”<sup>12</sup>*

<sup>11</sup> CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

<sup>12</sup> TARTUCE, Gisela L. B. P. *Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra*. Dossiê: Globalização e Educação: precarização do trabalho docente. **Educação e Sociedade**. Vol.25, no.87, agosto, 2004.

No Brasil, argumenta Gisela Tartuce, a qualificação não teve o papel que adquiriu nos países de capitalismo central, sobretudo na França. De forma que a relação diploma/cargo/salário nunca foi totalmente regulamentada, ou pelo menos, essa regulamentação atingiu as categorias profissionais de forma bastante desigual, “*o reconhecimento da qualificação sempre se deu [no Brasil] de forma individual, pelo registro na carteira de trabalho, o que coloca o trabalhador nas mãos da empresa, já que é ela quem decide se ‘qualifica’ ou não o funcionário, numa ação unilateral.*”<sup>13</sup>

Sendo assim, embora no Brasil a qualificação não tenha assumido o mesmo papel regulador das relações entre cargos e salários, como na França, não podemos desconsiderar sua importância na organização das relações sociais no interior das fábricas, visto que a qualificação se constituiu, pelo menos no universo das empresas do setor automobilístico, em um critério de classificação dos trabalhadores.

No Brasil, grande parte dos pesquisadores que se dedicaram ao tema da qualificação, a entendem como um processo de qualificação/desqualificação inerente à organização capitalista do trabalho, sendo o resultado da relação social entre capital e trabalho e da correlação de forças entre ambos. Em uma outra vertente de interpretação, a qualificação é considerada como uma preparação do trabalhador para o mercado, envolvendo, portanto, um processo de formação profissional adquirido por meio de um percurso escolar e de uma experiência (ou carreira profissional) capaz de tornar os trabalhadores aptos para o ingresso e a manutenção no mercado formal de trabalho. Neste trabalho, cujo foco é a constituição e transformação de um determinado grupo de trabalhadores, considerarei a qualificação nessa última perspectiva, destacando ainda que a qualificação - elemento classificatório imposto pelas empresas - acabou sendo apropriada e incorporada pelos trabalhadores como uma categoria de percepção do mundo do trabalho e do próprio grupo. Assim, as qualificações para o trabalho metalúrgico, bem como os diferentes meios para alcançá-las acabaram por estabelecer determinadas fronteiras entre os

---

<sup>13</sup> Ibid:52.

trabalhadores da primeira geração e influenciaram a constituição da identidade da categoria como um todo.

Como já discuti anteriormente, a implantação da indústria automotiva aumentou em grandes proporções o mercado de trabalho industrial no Brasil. Entre os milhares de postos de trabalho criados, poderíamos dizer que havia uma maioria de funções não especializadas ou semiqualficadas, que não requeriam muito em termos de qualificação tecnológica, para as quais havia pessoal suficiente no próprio mercado de trabalho nacional. As máquinas do setor automotivo, em geral, são semi-automáticas ou automáticas o que dispensava trabalhadores com qualificação.<sup>14</sup> Além disso, não podemos desconsiderar o fato de que o trabalho era organizado segundo os princípios do taylorismo e do fordismo<sup>15</sup> - parcelarização e rotinização das tarefas - o que facilitava a inserção de trabalhadores sem qualificação profissional ou experiência fabril no interior das empresas.

Entretanto, havia também uma demanda, ainda que restrita, por mecânicos, eletricitas, ferramenteiros e modeladores que deveriam ser destinados às funções qualificadas para as quais não havia trabalhadores disponíveis no mercado. A ausência de mão-de-obra qualificada para essas ocupações levou à “importação” de trabalhadores, na maioria das vezes dos países de origem das grandes empresas automobilísticas, bem como ao aprimoramento dos processos de formação no SENAI ou no interior das empresas. Para esses trabalhadores qualificados, abriram-se vagas com salários relativamente altos e com estabilidade garantida. Em consequência dessa situação, os ditos trabalhadores qualificados, sobretudo os ferramenteiros, criaram um forte potencial de pressão reivindicativa e tornaram-se as primeiras lideranças da categoria metalúrgica, já na década de 1960.

---

<sup>14</sup> NEGRO, Antonio Luigi. *Servos do Tempo. De JK a FHC. A reinvenção dos carros*. Org. ARBIX, Glauco & ZIBOVICIUS, Mauro. São Paulo: Scritta, 1997.

<sup>15</sup> Fordismo é tomado aqui para designar um princípio geral de organização da produção que, como mostra Helena Hirata, é um dos sentidos possíveis da expressão, também empregada para referir-se a um modo de desenvolvimento, caracterizado pela articulação entre um regime de acumulação intensiva e um modo de regulação monopolista, que marca uma determinada fase do desenvolvimento do capitalismo em países do centro. (Hirata, H. *Alternativas suecas, italianas e japonesas ao paradigma fordista*. **Cadernos Codeplan**. Brasília: 1992.)

O governo Kubitschek entendia que a necessidade de mobilização de mão-de-obra qualificada para o setor automobilístico era um problema dos próprios empresários, a quem foi concedida total liberdade de ação. O único problema que se impunha ao Estado era a disciplinarização da oferta de mão-de-obra. Sua preocupação recaía sobre a possibilidade da elevação desordenada dos níveis de salários, provocada pela demanda de mão-de-obra nas empresas de autos, e de levar a um desequilíbrio entre os diferentes setores industriais do país. A delegação de poderes sobre o processo de qualificação dos trabalhadores nacionais foi vista pelas empresas como uma grande oportunidade.

*“Elas [as montadoras de automóveis] vieram aqui para ensinar como devíamos fazer para construir veículos e não seria o GEIA [Grupo Executivo para a Indústria Automotiva] quem assumiria o controle do planejamento e mobilização da mão-de-obra. Os salários mais altos e a política de benefícios, aqui desconhecidos em gênero ou em grau, embora inócuos quanto ao planejamento, seriam suficientes para atrair pessoal. E a falta de ‘disciplina’ das correntes migratórias seria fator conveniente para manter uma oferta de mão-de-obra maior que a capacidade de emprego de funcionários na produção.”<sup>16</sup>*

Entretanto, não podemos desconsiderar todo o embate que, já na década de 30, estava sendo travado entre o Estado e os empresários nacionais a respeito da qualificação do operariado nacional. De acordo com Newton Bryan, em sua pesquisa sobre as origens do ensino de ofícios no Brasil<sup>17</sup>, existe um mito em nossa história recente, segundo o qual o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI) teria sido criado pela iniciativa e livre vontade dos empresários industriais. Baseando-se em documentos oficiais tanto da parte do Estado, como dos sindicatos patronais, da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) e da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Bryan apresenta esse longo embate que se travou entre esses dois grupos em torno da formação

<sup>16</sup> NEGRO, Antonio Luigi. Servos do Tempo. De JK a FHC. A reinvenção dos carros. Org. ARBIX, Glauco & ZIBOVICIUS, Mauro. São Paulo: Scritta, 1997.

<sup>17</sup> BRYAN, Newton. Educação e processo de trabalho: contribuição ao estudo da formação da força de trabalho no Brasil. Dissertação de Mestrado: Faculdade de Educação/Unicamp, 1983.

profissional do trabalhador brasileiro, mostrando que os empresários se opuseram durante muito tempo às iniciativas que pudessem levá-los a investir na formação da mão-de-obra.

*“A criação do SENAI, portanto, constituiu a extensão a todo o setor industrial da experiência, cuja eficiência já havia sido comprovada, do ensino ferroviário. Extensão tornada compulsória pela ação do Estado, tendo como principal objetivo assegurar ao capital o controle da formação técnica e ideológica da força de trabalho. A forma final em que se cristalizou esse objetivo foi produto da conciliação das propostas da burocracia governamental e dos representantes do capital industrial. (...)”*

*E foi para substituir a formação mimética que ocorria no próprio local de trabalho, sob controle dos artífices, onde juntamente com o aprendizado técnico, o aprendiz absorvia uma cultura operária de teor anticapitalista, que o Estado impôs à burguesia industrial a criação do SENAI, como meio de garantir a formação da força de trabalho, a partir do trabalhador recém-urbanizado, na quantidade e com qualidades adequadas ao seu projeto de desenvolvimento econômico dentro dos moldes capitalistas.”<sup>18</sup>*

O Decreto-Lei que criou o SENAI, em 1942, estabeleceu uma contribuição compulsória para a sua manutenção e obrigou os industriais a manter alunos em seus cursos: ficou estabelecida a cota mínima de aprendizes em 5% do total de trabalhadores qualificados de cada empresa, e a cota de trabalhadores menores que deveriam ser enviados e mantidos nos cursos do SENAI seria de 3% do total de trabalhadores de todos os ofícios<sup>19</sup>. Em contrapartida, o Estado entregou o controle irrestrito dessa instituição aos empresários nacionais: tanto a organização da rede de escolas, quanto o currículo dos diferentes cursos e o sistema de avaliação e certificação foram concebidos e colocados em práticas pelos empresários.

---

<sup>18</sup> *Ibdi*:p.88

<sup>19</sup> Os aprendizes do SENAI são os alunos que cursam a modalidade “Aprendizagem Industrial” que, como pode ser observado no quadro mais à frente, é custeada pelas empresas que devem fornecer, inclusive, uma ajuda de custo para a manutenção do aluno (a Mercedes-Benz, além de criar, em 1957, sua própria escola profissional em parceria com o SENAI; ainda mantinha aprendizes em outra unidade do SENAI em São Bernardo do Campo, na década de 70).

*“Do ponto de vista de sua constituição, o SENAI seria uma instituição pública, pois foi criado por um decreto-lei, vigente por meio século, confirmado pelas constituições de 1946, 1967 e 1988, assim como pelas Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1961 e 1996). (...) Visto pela óptica do poder institucional e da gestão dos recursos humanos, o SENAI é inegavelmente uma instituição privada. É a Confederação Nacional da Indústria mais as federações estaduais de sindicatos patronais que dirigem a entidade, escolhem seus diretores e determinam a política a ser seguida.”<sup>20</sup>*

Sendo assim, podemos afirmar que o problema da qualificação do operariado no Brasil já constituía, muito antes da chegada da indústria automobilística, um problema que foi entregue ao arbítrio patronal. Dando destaque para o período que nos interessa, ou seja, quando a primeira geração entrou no mercado de trabalho industrial, os resultados obtidos por Bryan confirmam, por meio dos dados do desempenho do SENAI, a idéia de que a indústria automobilística não precisava de um significativo número de trabalhadores qualificados.

*“Os dados disponíveis sobre a força de trabalho empregada na indústria paulista – a de maior dimensão e dinamismo no país – mostra que durante o período de auge do crescimento econômico, entre junho de 1969 a junho de 1973, houve um acréscimo de 47.885 trabalhadores considerados qualificados segundo os critérios do SENAI, quando as projeções (...) previam um aumento de 87.000. Não houve assim, durante o período do milagre econômico uma demanda excepcional de força de trabalho detentora de capacidades técnicas que exigem longo tempo de aprendizagem, mas apenas de trabalhadores convenientemente adequados ao processo de organização do trabalho nas indústrias recém-instaladas ou modernizadas.”<sup>21</sup>*

---

<sup>20</sup> CUNHA, Luiz Antônio. *O ensino profissional na irradiação do industrialismo*. São Paulo: Editora da Unesp, Brasília: Flacso, 2000:45.

## SENAI

De acordo do Newton Bryan, na década de 70 a estrutura curricular do SENAI incluía diferentes níveis de cursos profissionalizantes:

- **Curso de Aprendizagem Industrial ou de Aprendiz de Ofício.** Eram os cursos considerados “clássicos” do SENAI, as ocupações ensinadas nesses cursos cobriam quase todo o espectro das atividades industriais e eram destinados a aprendizes entre 14 e 18 anos, indicados e mantidos compulsoriamente pela indústria ou aspirante a empregos na indústria. Seu objetivo era fornecer formação especial para o exercício de ocupações qualificadas e, em alguns casos, a educação geral ao nível de primeiro grau. Sua duração poderia variar entre 1 e 2 anos, dependendo da modalidade. Ao final do curso os alunos recebiam a “Carta de Ofício” que atestava sua condição como profissional.
- **Curso de Especialização Profissional.** Esses cursos visavam “reciclar” operários já qualificados por meio de cursos ou de experiência na execução do trabalho, a média da carga horária era de 200 horas. As aulas se concentravam sobre trabalhos práticos realizados em oficinas. Os alunos deveriam ter mais de 15 anos, comprovar qualificação básica para o curso que pretendia frequentar ou conseguir bom desempenho no exame de admissão. Os alunos recebiam um “Certificado de Curso de Especialização Profissional”.
- **Curso de Aperfeiçoamento Profissional.** São cursos que pela sua natureza poderiam ser classificados como de “educação permanente”. Eram direcionados a operários que já possuísem qualificação profissional adquirida por meio de cursos ou da experiência profissional, tendo em vista a complementação, atualização ou aperfeiçoamento de conhecimentos tecnológicos e/ou práticos relacionados com a sua ocupação. Os alunos deveriam ter acima de 14 anos e 6 meses e os requisitos para o curso escolhido. Ao término do curso, os alunos recebiam um “Certificado de Curso de Aperfeiçoamento Profissional.”
- **Curso de Formação Intensiva.** Eram divididos em (i) Qualificação profissional em nível de primeiro grau e (ii) qualificação profissional em nível de segundo grau. O primeiro visava fornecer, a aprendizes maiores de 14 anos, qualificação profissional em ocupações que pudessem ser ensinadas a médio ou curto prazo, possibilitando-lhes ingresso imediato na força de trabalho, tinham em média 180 horas. O que atingia os alunos já possuidores do diploma de primeiro grau, objetivava formar alunos para ocupações consideradas qualificadas pelo SENAI, por meio de um curso de 1 ano letivo (600 horas/aula, concedendo um “Certificado de Qualificação Profissional”. Em 1970, esse curso se desmembrou no curso técnico intensivo, para aqueles que já haviam concluído o segundo grau, também de duração a 1 ano que certificava o “Técnico Industrial.”
- **Cursos de Habilitação Profissional.** Os primeiros cursos de Habilitação Profissional foram organizados no início da década de 50 tomando como modelo a estrutura das escolas técnicas federais. São cursos de segundo grau que incluem disciplinas do currículo comum oficial e outras de formação especial referentes à habilitação oferecida, divididas em disciplinas teóricas e práticas de oficina. Ao final do terceiro ano fornecia-se o Certificado de Conclusão do Segundo Grau e, após o estágio supervisionado na indústria, o Diploma Técnico em habilitação correspondente ao curso realizado.
- **Treinamento.** Eram cursos de curta duração que podiam ocorrer em suas unidades escolares fixas ou móveis ou nas próprias empresas, com programas padronizados ou elaborados segundo os interesses da entidade contratante. A maioria deles eram treinamentos operacionais, com o objetivo de “adestrar” rapidamente trabalhadores em ocupações semi-qualificadas.

<sup>21</sup> Ibid, 188.

Bryan aponta, ainda, que os programas que apresentaram acréscimos mais expressivos, durante o mesmo período, foram os *Treinamentos* executados diretamente pelo SENAI em convênio com as empresas e órgãos governamentais. Eles saltaram de 18.857 em 1969 para 171.082 em 1974, em São Paulo; nacionalmente eles passaram de 24.696 em 1968 para 132.428 em 1973, sem o aumento na mesma proporção de suas unidades e equipamentos escolares. Da mesma forma, as empresas diminuíram seus investimentos em aprendizes e as unidades do SENAI começaram a contar com um número maior de alunos que financiavam seu próprio curso. O controle do patronato sobre o SENAI fez com que a instituição respondesse às necessidades impostas pelo mercado de trabalho, de forma que, durante o período do Milagre Econômico Brasileiro, os cursos foram progressivamente se deteriorando e abandonando assim seu objetivo inicial que era a formação de oficiais de produção.

Como já foi apontado, embora a qualificação não tenha tido o mesmo papel que exerceu nos países capitalistas centrais, no setor automobilístico brasileiro, quando os trabalhadores da primeira geração chegaram ao mercado de trabalho industrial, as qualificações para o trabalho se apresentaram como um instrumento de regulação social das relações de trabalho, o que pode ser evidenciado pela prática das empresas de elaboração de um sistema de classificação dos trabalhadores, segundo sua qualificação. A Mercedes-Benz também possuía seu complexo quadro de classificações, que distribuía os trabalhadores entre semiquualificados, qualificados e especializados por meio da combinação entre a qualificação necessária para o exercício de determinada função, o tempo de serviço do trabalhador e a área produtiva na qual era desempenhada a função (usinagem, montagem, ferramentaria) o que, evidentemente, provoca alterações no tipo de trabalho a ser executado.

Assim, uma mesma função poderia ser classificada como semiquualificada ou qualificada dependendo do tempo de serviço do trabalhador e da área na qual ele estava alocado. Se tomarmos como exemplo o caso dos soldadores, como José Carlos, observaremos que por meio das funções de soldador ponteador, soldador ponteador oficial, soldador de produção e soldador de produção oficial, eram classificados como

semiqualeficados, enquanto que o soldador de produção especializado, soldador do desenvolvimento de produto (área de protótipos), soldador da ferramentaria e soldador de Manutenção I eram considerados como trabalhadores qualificados. Não encontrei nenhum documento que especificasse quais eram as diferenças no trabalho executado nessas funções, nem quais eram as certificações escolares necessárias para ocupá-las.

Recolocando o foco sobre os trabalhadores da Mercedes-Benz, mais especificamente sobre os depoentes desta pesquisa, posso afirmar que, embora a demanda das empresas por mão-de-obra qualificada fosse limitada, os trabalhadores dessa geração procuraram se munir de experiência profissional ou credenciais escolares retornando ao ensino formal e buscando cursos de qualificação profissional, dentro ou fora das empresas. Dos 26 depoentes dessa geração, 11 cursaram o SENAI. Entre esses, 7 foram alunos do curso de Aprendizagem Industrial, e os outros fizeram outras modalidades de cursos de preparação mais rápida, tais como o de solda ou inspetor de qualidade, quando já trabalhavam como metalúrgicos.

Na análise das trajetórias dos entrevistados, constatei que os trabalhadores que foram aprendizes do curso de Aprendizagem Industrial do SENAI não eram nem migrantes nem filhos de migrantes. Parece-me que os alunos desse curso eram recrutados, naquele período, entre os descendentes de imigrantes europeus instalados na região há mais tempo, cujos pais eram trabalhadores industriais ou proprietários de pequenos comércios. Esses jovens, que se formaram no curso “clássico” do SENAI, quando entraram no mercado de trabalho, ocuparam postos de trabalho qualificados, como torneiros ou ferramenteiros, sendo que entre eles muitos acabaram sendo absorvidos em áreas administrativas ou de chefia.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> No que tange à escola profissional da Mercedes-Benz, é importante notar que as primeiras turmas eram formadas majoritariamente por descendentes de italianos e alemães, como pode ser constatado pelos sobrenomes dos alunos que constam das listas de matriculados a que tive acesso no arquivo do SENAI. Infelizmente, os dados sobre esses alunos são muito incompletos. Até onde pude averiguar, não existe nesse arquivo nenhum tipo de documento em que se encontrem mais informações, tais como a profissão do pai ou mesmo o endereço dos alunos. As demais informações que serão expostas ao longo deste trabalho, no que tange aos primeiros anos de funcionamento da escola, estão baseadas em depoimentos. Uma importante frente de pesquisa poderia se constituir em torno da história das escolas profissionais situadas no interior das montadoras de automóveis, enquanto pólos de formação de mão-de-obra qualificada para toda a região do ABC.

Entre os migrantes, é possível constatar que aqueles que migraram adultos, ainda que a família já estivesse instalada em São Paulo, dificilmente conseguiam se qualificar no SENAI, mesmo em cursos noturnos. Ao que tudo indica, a necessidade de trabalhar para se sustentar os impedia de fazer investimentos em formação profissional. Esses trabalhadores adquiriram os conhecimentos específicos de determinadas ocupações (serralheria, mecânica, operação de máquinas de usinagem) no próprio trabalho, onde normalmente começaram como ajudantes. Os cursos de formação profissional aos quais esses trabalhadores tiveram acesso foram os de tipo *Treinamento* oferecidos no interior das próprias empresas, por meio das quais adquiriram conhecimentos e algumas credenciais. No conjunto dos trabalhadores entrevistados, existem ainda outros que procuraram escolas particulares que ofereciam cursos profissionalizantes, tendo em vista adquirir conhecimentos específicos necessários a sua ocupação.

Da análise dessas trajetórias ocupacionais, sobressai o fato de que o SENAI pode ser entendido como um elemento fundamental na formação daqueles que eram considerados como “profissionais” entre os metalúrgicos e, portanto, como um elemento importante na definição das fronteiras profissionais no interior do grupo. Por outro lado, as desigualdades no acesso desses trabalhadores à formação profissional e à escolaridade formal guardavam relação direta com a origem social desses indivíduos, estabelecendo uma clara separação entre os migrantes e os não-migrantes.

No que diz respeito às fronteiras, os depoimentos mostram uma correspondência entre qualificações e funções, por sua vez, associada a diferenças nas condições de trabalho e salários no interior da fábrica. Uma espécie de grade classificatória assim construída e explicitada evidenciava, para os próprios trabalhadores, as diferenças internas do grupo. No mesmo movimento, ela permitiu que se construísse, com base nas próprias diferenças, uma identidade coletiva que os une, ao mesmo tempo em que os separa. Assim, trabalhadores especializados se dão conta da sua condição relativamente privilegiada, estável e bem remunerada na comparação com a condição dos trabalhadores da produção, como poderá

---

ser observado no segundo capítulo. Esses últimos, por sua vez, também se utilizam dessa comparação para perceberem o que caracteriza a condição de trabalho operário semiquilificado ou qualificado no interior das relações sociais de trabalho, fortalecendo os laços de solidariedade entre os “peões”.

Como aponta José Sérgio Leite Lopes, no seu estudo sobre os trabalhadores de uma usina de cana-de-açúcar no Nordeste, a situação de classe ou condição de classe também se faz de relações, de relações tão materiais e objetivas quanto aquelas que determinam a própria existência das classes sociais. Sendo assim, ele mostra que as diferenças internas entre os trabalhadores da usina e as relações que as suportavam refletiam, ao mesmo tempo em que constituíam uma mediação necessária, as contradições que respondem pela própria existência da classe operária e daquele setor específico tomado como objeto de análise.<sup>23</sup>

Nas palavras de Moacir Palmeira, *“as diferenças internas, antes de constituírem um obstáculo ao desenvolvimento de uma ‘consciência de classe’, aparecem como condição necessária a esse próprio desenvolvimento, como o próprio suporte dessa ‘consciência’.”*<sup>24</sup> Da mesma forma, a categoria metalúrgica se relaciona com as diferenças que lhes foram impostas pela lógica da fábrica, reconhecendo nelas o aprofundamento ou não dos níveis de exploração do trabalho e da repressão política sobre determinados grupos. Nesse sentido, a qualificação enquanto critério meramente técnico, imposto pelo patrão, para subdividir os trabalhadores não provoca fissuras no interior da categoria. O que não quer dizer que não haja disputa entre esses grupos e mesmo no interior de cada grupo. As disputas fazem parte da lógica das relações sociais, mas resguardam o que todos têm em comum, um elemento que pode ser considerado como o “núcleo duro” da identidade do coletivo: o fato de serem trabalhadores assalariados e com um mesmo patrão.

Essa minha hipótese se sustenta, por exemplo, na observação de que os trabalhadores da Mercedes-Benz consideram que todos os que trabalham na fábrica são

<sup>23</sup> LOPES, José Sérgio Leite. *O vapor do diabo*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

<sup>24</sup> PALMEIRA, Moacir. Prefácio in: LOPES, José Sérgio Leite. *O vapor do diabo*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

metalúrgicos, mesmo aqueles cujas funções não estão ligadas à produção: motoristas, pessoal de cozinha, do ambulatório médico. Essa percepção dos trabalhadores a respeito da fronteira mais ampla que unia toda a categoria ficou clara durante a pesquisa quando conversávamos sobre o processo de terceirização implementado pela empresa nos anos 90. Nesse sentido, o depoimento de um sindicalista a esse respeito é particularmente claro:

*“Depois a empresa começou a terceirizar. Eu me lembro que ela começou a terceirizar no ambulatório médico. Ela começou pelas áreas de apoio, mas nós já percebemos ali que havia uma perda de qualidade no trabalho, perda de qualidade de vida porque os salários eram menores e aqueles trabalhadores não eram mais metalúrgicos.”*

Passados os primeiros anos de terceirização, processo que o sindicato não foi capaz de interromper, a Comissão de Fábrica da Mercedes-Benz passou a uma nova estratégia, que confirma a tendência de extensão das fronteiras das lutas dos trabalhadores metalúrgicos, assumindo a representação informal dos “terceiros”, como são chamados os trabalhadores de empresas subcontratadas pela Mercedes-Benz. Como pude observar inúmeras vezes durante a pesquisa de campo, os sindicalistas têm assumido o papel de organizar as reivindicações desses trabalhadores, fazendo valer o compromisso da empresa de que os trabalhadores terceirizados também teriam condições dignas de trabalho e salários.

Durante a pesquisa, eu utilizava a sala de reuniões da Comissão de Fábrica para fazer algumas entrevistas e também para trabalhar quando essa se encontrava vazia. Devido a isso, acabei presenciando algumas reuniões, quando os sindicalistas me diziam que eu não precisava me retirar. Essas observações constituíram um rico material empírico, que foi registrado no meu caderno de campo. Uma dessas reuniões a que tive a oportunidade de assistir foi organizada por um dos membros da Comissão de Fábrica com um grupo de trabalhadores da cozinha, setor que tinha sido totalmente terceirizado. Eles discutiam as condições de trabalho do setor e as possíveis estratégias de luta que poderiam ser encaminhadas. Chamou-me atenção a orientação dada pelo sindicalista que, após sugerir uma mesa de negociação inicial, alertou que se isso não trouxesse resultados, no dia seguinte os trabalhadores deveriam iniciar uma paralisação pela manhã, de forma que não

haveria almoço para os trabalhadores da fábrica e ainda afirmava: *“O resto vocês deixam comigo! Porque se não tem almoço, à tarde não tem caminhão!”*

Assumindo, ainda que informalmente, a representação dos trabalhadores de empresas terceirizadas, a Comissão de Fábrica coloca em prática uma estratégia ambígua. Num primeiro momento, os sindicatos cutistas tenderam a não assumir esse tipo de representação, visto que isto poderia legitimar os processos de terceirização aos quais eles se declaravam contrários. Entretanto, como a realidade de terceirização, apesar das tentativas do Sindicato em barrá-la, passou a ser um fato no interior da Mercedes-Benz, a atual estratégia da Comissão de Fábrica pode ser entendida como uma iniciativa de alargar os laços de solidariedade de classe em direção aos trabalhadores das empresas subcontratadas. As fronteiras que formam e dividem um grupo não são naturais, são construídas por um trabalho político, no qual atuam o Sindicato, o próprio patrão e o Estado.

## **CAPÍTULO II**

### **O FIM DE UM MUNDO E A REINVENÇÃO DA CATEGORIA**

*“Meu pai até hoje fala muito... da Mercedes. Há pouco tempo atrás teve uma visita aqui, pra família. Aí eu não sei se eu fiz mal ou se eu fiz bem pra ele... Ele passeava aqui, ele começava a olhar tudo, você via que o coração dele disparava, eu não sei se era saudade... Tava emocionado... Eu não sabia se eu tinha feito certo ou não[de ter trazido o pai à fábrica para a visita]. Aí ele viu um amigo que ele tinha aí, ficou ansioso pra ir na seção que ele trabalhava... Ele voltou meio cabisbaixo, acho que a vontade dele era de estar aqui ainda...”*

*(Entrevista de pesquisa, Márcio,  
São Bernardo, agosto de 2003)*

O pai de Márcio trabalhou pouco mais de vinte anos no almoxarifado da Mercedes-Benz, até aposentar-se. Dos seus quatro filhos, os três homens trabalharam na Mercedes-Benz. Um deles saiu e atualmente está empregado no setor de vendas de caminhões da concorrente Volkswagen. O outro filho, então coordenador da Comissão de Fábrica da Mercedes-Benz, me contou, durante a entrevista que, quando seu pai o viu pela primeira vez na linha de montagem, com um macacão todo sujo pelo anticorrosivo que aplicava no chassi do caminhão, sentou-se em uma escada e chorou. A lembrança das lágrimas do pai trouxe as lágrimas do filho para o momento da entrevista.

Da mesma forma, Márcio, embora nunca tenha se aproximado do sindicato, narrou com lágrimas nos olhos o primeiro dia em que viu seu irmão discursando em cima de um carro de som do Sindicato e contou do seu desejo de trazer o pai para também ver o irmão discursando, fazendo assembléias no interior da fábrica, sendo ouvido com atenção por todos os trabalhadores. Entretanto, a situação da visita, relatada acima, fazia com que ele hesitasse: tinha medo da reação do pai exposto à emoção de ver seu outro filho no papel de liderança sindical.

Foi exatamente por meio da emoção presente nos depoimentos, nos desabafos de pais e filhos com que me confrontei durante as entrevistas é que pude dimensionar o quão contraditório tem sido o processo de sucessão para esses trabalhadores.

As situações vivenciadas pelo pai de Márcio (o encontro com o filho no interior da fábrica e a volta à fábrica depois da aposentadoria) apontam para dois momentos especialmente críticos na vida dos trabalhadores da primeira geração: as mudanças ocorridas no interior da fábrica ao longo dos anos 90, que redundaram muitas vezes na aposentadoria dos trabalhadores mais velhos, e a entrada de seus filhos no mundo do trabalho.

Objetivamente, esses dois processos estão estreitamente ligados. As exigências do mercado de trabalho provocaram o alongamento dos estudos da segunda geração, o que exige um investimento financeiro significativo dos pais metalúrgicos. Esse investimento passa a ser ainda maior com a chegada dos filhos ao ensino superior. Com a intenção de ajudarem seus filhos a avançar na escolarização, cursando o ensino superior, na maior parte dos casos em instituições de ensino privadas, ou, em alguns casos, no próprio ensino médio, os pais procuram retardar a aposentadoria como um meio de evitar a queda em seus salários e a perda de benefícios, tal como o convênio médico garantido pela empresa.

Entretanto, a permanência na fábrica, para os trabalhadores da primeira geração, significa, como será visto mais à frente, a adaptação a uma nova organização do trabalho, a uma “nova fábrica” e à sua lógica, muito distante do mundo fabril no qual aprenderam a ser trabalhadores. E a permanência para além do tempo necessário para aposentar-se significa, sobretudo, resistir à pressão exercida contra eles, tanto pela empresa como pelos colegas, para que se aposentem.

Subjetivamente, essa situação remete ao problema da sucessão e da herança no seio da classe trabalhadora. O que está em jogo, para a primeira geração, é o final de sua vida profissional e as (im) possibilidades de continuação da trajetória do seu grupo. Uma

trajetória de mobilidade social ascendente, cuja continuidade depende dos destinos profissional e social de seus filhos.

O início da vida profissional dos filhos dos metalúrgicos impõe inúmeras dificuldades aos pais que devem fazer escolhas e ajudar seus filhos na elaboração de estratégias que garantam sua inserção, manutenção e ascensão num “novo mundo do trabalho”, cuja lógica de funcionamento eles não dominam totalmente. Em termos concretos, uma das ações que lhes parece bastante complexa é aquela que diz respeito a estratégias para aquisição de credenciais escolares. Em outras palavras, a inserção dos filhos nesse “novo mundo industrial” exige desses pais metalúrgicos investimentos em algo que não fez parte de suas experiências diretas: o mercado educacional.

Neste capítulo, focalizarei os efeitos da reestruturação produtiva sobre as relações intergeracionais. A minha preocupação central nesse ponto do trabalho foi estudar o impacto da reestruturação produtiva sobre os membros da primeira geração no que tange à aceleração de seu envelhecimento social, bem como às conseqüências desse processo sobre suas relações com os trabalhadores mais jovens e à maneira como preparam seus filhos para a entrada no mundo do trabalho.

## 2.1. Crise econômica e reação do setor automotivo

*“Não cabe mais ninguém no ABC!”*

*(Entrevista de pesquisa, Alan, São Bernardo, julho de 2003)*

A década de 80 foi um período de estagnação e recuo para a indústria nacional, sendo que os seus anos finais foram especialmente graves para o setor automotivo.

*“Com a abertura comercial antecipada e realizada abruptamente [pelo governo Collor], sem salvaguardas e sem a definição de cotas para importações como o efetivado em grande parte dos países avançados, as montadoras brasileiras, que por um longo período beneficiaram-se de um mercado protegido, viram-se repentinamente expostas à competição internacional. E isso em uma situação em que nenhum novo investimento viria de suas matrizes, que utilizavam suas energias na tentativa de recuperação do terreno perdido para a indústria japonesa.”<sup>1</sup>*

Nesse período, a região do ABC começou a experimentar um processo de crise que se manifestou, principalmente, pelo fechamento de algumas unidades produtivas e transferência para outras regiões, pela retração do investimento e pela diminuição do volume de emprego com o conseqüente aumento da taxa de desemprego.

Portanto, a tão mediatizada “crise do ABC” está estreitamente associada à forma como o país tem se inserido no processo de globalização econômica mundial, já que a abertura econômica e a queda das tarifas alfandegárias tiveram um forte impacto sobre o setor metalúrgico. Na indústria de autopeças, por exemplo, a conseqüência da abertura do mercado foi o fechamento de muitas empresas<sup>2</sup> e, mesmo entre as montadoras de automóveis que têm conseguido enfrentar a competitividade externa, isso tem sido feito, na

<sup>1</sup> ARBIX, Glauco. **Uma aposta no futuro.** Os primeiros anos da Câmara Setorial da Indústria Automobilística. São Paulo: Scritta, 1996:39-40.

<sup>2</sup> CONCEIÇÃO, Jefferson José. **As fábricas do ABC no olho do furacão.** A indústria de autopeças e a reestruturação da cadeia de produção automotiva nos anos 90. Dissertação de mestrado: IMES- Centro Universitário Municipal de São Caetano, 2001.

maioria das vezes, por meio da diminuição dos postos de trabalho. Por outro lado, a crise da região está também vinculada aos custos crescentes de produção gerados pelas chamadas “deseconomias” de aglomeração na região do ABC, geralmente identificadas com o trânsito caótico, as enchentes na época das chuvas, os impostos locais considerados excessivamente altos, as restrições de infra-estrutura, os preços dos terrenos e a regulamentação fundiária, os altos salários pagos aos trabalhadores e a tradição sindical. Em suma, um conjunto de fatores que o empresariado convencionou chamar de “custo ABC”.

*“Nesse sentido, a região do ABC vive nos dias atuais uma crise econômica que apresenta um duplo caráter: por um lado, ela é uma crise de desemprego, devido às altas taxas registradas nos últimos anos; por outro lado, ela é uma crise de identidade econômica, tendo em vista o esgotamento do modelo anterior de desenvolvimento e a necessidade de um amplo processo de reconversão econômica. Ela não se configura, contudo, pelo menos até o atual momento, como uma séria crise de desindustrialização, já que a saída das empresas da região não é significativa no seu todo e que o espectro de que o ABC pudesse vir a enfrentar um profundo processo de desindustrialização, caso as empresas do setor automotivo e do pólo petroquímico abandonassem a região, parece afastado, seja pelos recentes investimentos do setor automotivo, seja devido ao bom desempenho que o pólo petroquímico vem demonstrado nos últimos anos.”<sup>3</sup>*

Apesar do sombrio quadro que se formou a partir do final da década de 80, no qual São Bernardo do Campo parecia estar fadada a transformar-se na “Detroit Brasileira”, a década de 90 assistiu à reação da indústria metalúrgica do ABC que, no ano de 1994, bateu recordes de produção, de produtividade e de vendas, fazendo o Brasil abandonar o décimo terceiro lugar no *ranking* mundial, tornando-se o nono produtor mundial de autoveículos.<sup>4</sup>

Entretanto, o aumento da produção e da produtividade não significou a eliminação do problema da redução de postos de trabalho. O que as empresas do ABC

<sup>3</sup> ABRAMO, Laís & LEITE, Márcia de P. *Novas institucionalidades e novas formas de regulação do mundo do trabalho. Proposições*. Vol. 13, nº 01 (37), An/abr., 2002:71.

<sup>4</sup> Vale ressaltar o papel exercido pela Câmara Setorial da Indústria Automobilística nesse processo. C.f.: ARBIX, Glauco. *Uma aposta no futuro*. Os primeiros anos da Câmara Setorial da Indústria Automobilística. São Paulo: Scritta, 1996.

conseguiram, nos últimos anos, foi um aumento de produtividade com redução do número de empregados, enquanto que a população do ABC continuou a crescer (ver gráficos em anexo). O resultado desse processo é que essa região tem mantido índices de desemprego significativamente superiores aos nacionais e mesmo aos da cidade de São Paulo, por exemplo.

**Quadro 1 - Taxa de desemprego (%) em relação à População Economicamente Ativa entre 1998 a 2004.**

Ano	Brasil	São Paulo	ABC
1998	7,60	8,59	20,0
1999	7,64	8,42	21,4
2000	7,15	7,45	18,7

Fonte: Dieese

A redução do número de postos de trabalho é apontada como uma das conseqüências mais perversas da reestruturação produtiva, que pode ser definida, *grosso modo*, como uma conjugação de inovações tecnológicas e organizacionais, que começaram a ser introduzidas no Brasil a partir da década de 70, mas que adquiriram maior importância ao longo dos anos 90.

No que tange à dimensão organizacional, trata-se de mudanças que buscam superar os limites do fordismo e do taylorismo, tomando por base as experiências desenvolvidas no Japão pela Toyota.<sup>5</sup> De uma maneira geral, os estudos mostram que a introdução dessas inovações, tanto organizacionais quanto tecnológicas, nas empresas brasileiras tem sido caracterizada pela segmentação. Paulo Sérgio Tumolo, por exemplo, revisando os estudos que se dedicam ao tema, aponta que “*a marca distintiva do chamado processo de reestruturação produtiva no Brasil é a ‘heterogeneidade generalizada’, que ocorre não só*

<sup>5</sup> Cf: HIRATA, Helena (org.) *Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho*. São Paulo: Edusp, 1993; CORIAT, B., *Pensar pelo avesso*, Rio de Janeiro: Editora da UFRJ, 1995.

*entre as empresas, mas também no interior delas. Por esta razão parece difícil estabelecer comparações e conexões entre as diversas partes díspares desse mosaico.”<sup>6</sup>*

Sendo assim, para cumprir os objetivos deste trabalho, focarei a análise sobre as características do processo de reestruturação produtiva ocorrido na Mercedes-Benz, bem como sobre suas conseqüências para os trabalhadores.

### **2.1.2. Projeto Fábrica 2000: uma nova fábrica e os seus velhos trabalhadores**

*“Aqui [Mercedes-Benz] quando eu entrei, cada trabalhador era contratado pra fazer uma determinada função. Então, se ele foi contratado pra ser motorista de empilhadeira, era só motorista de empilhadeira. Se ele foi contratado pra ser operador de máquina, só operador de máquina. Se ele foi contratado pra ser faxineiro, só faxineiro. Então cada função tinha uma pessoa, pra cada posto tinha uma pessoa, pra cada atividade tinha uma pessoa e isso fez com que todos nós fossemos educados a exercer apenas a função para a qual nós fomos contratados. Durante muitos anos foi assim. Chegou a década de 90, a empresa procurou [a Comissão de Fábrica] pra fazer uma reestruturação produtiva. A gente não entendia muito bem o que era isso porque ouvia falar de que na Europa as empresas estavam mudando, na Ásia, Japão tinha implementado o sistema Toyotista, que não mais trabalhava com o sistema de produção em massa. A gente ouvia falar, mas nunca tinha visto como que era. Até 89 ainda tinha isso de ter uma função individual, esse sistema [de produção em massa] nos dava a garantia do emprego. A partir da década de 90, isso começa a mudar, porque esse prédio quando nós entramos [prédio da usinagem de eixos], ele era um prédio lotado de gente. Cada máquina tinha um funcionário, cada maquina tinha um operador, um preparador, e tinha um chefe pra cada setor, tinha um líder pra cada setor. Cada função tinha uma pessoa. Então isso é uma etapa da qual eu vivi aqui na Mercedes. (...) Eu me lembro que eu fui chamado, eu era o coordenador da comissão de fabrica, pra conhecer o projeto de mudança da empresa, um projeto que chamava: ‘Mudar ou fechar’. E nesse projeto, a empresa ia segmentar a fábrica em cinco fábricas, e cada segmento desse teria sua própria vida. Isso foi um choque porque nós não conhecíamos como que funcionaria cinco fábricas dentro dessa fábrica! (...) Então, logo ali nós percebemos o impacto do que seria a terceirização dentro dessa fábrica e nós reagimos! Então, paramos a fábrica, paramos o prédio, paramos os trabalhadores dos prédios pra fazer*

---

<sup>6</sup> TUMULO, Paulo Sérgio. *Reestruturação produtiva no Brasil*. Um balanço crítico introdutório da produção bibliográfica. **Educação e Sociedade**. Ano XXII, nº 77, Dezembro, 2001:73. Ver também: ROSA, Maria Inês. **Usos de si e testemunhos de trabalhadores** – com estudo crítico da Sociologia Industrial e da Reestruturação Produtiva. São Paulo: Letras &Letras, 2004. (especialmente a Primeira Parte)

*passa aqui dentro, porque nós queríamos conhecer o projeto de terceirização da empresa, e aí ela nos apresentou o projeto que era de terceirizar as áreas de apoio, limpeza, restaurante, enfim... Várias atividades aqui e também as peças de baixa tecnologia, porque ela dizia que queria focar o negócio que é produção de caminhão e não produção de peças, principalmente peças de baixa tecnologia. E foi uma guerra, porque como que nós iríamos fazer um acordo pra não fechar os postos de trabalho? E nós conseguimos fazer um acordo onde garantisse a transferência desses trabalhadores pra outro setor, garantisse treinamento pra mão-de-obra, manutenção dos salários, toda proteção que nós pudemos dar a esses trabalhadores, que trabalhavam em áreas de baixa tecnologia. E aí veio, logo em seguida, o excesso de mão-de-obra porque não cabia mais tantos trabalhadores nas mesmas máquinas,... (...) Depois ela [a empresa] veio com a manufatura celular, e que foi outro choque! E tivemos que fazer um acordo para o operador daquela célula ter um salário maior, tivemos que ver qual era o ritmo de trabalho nessas células, porque agora não era mais uma máquina e sim três ou quatro máquinas que uma pessoa só iria operar. Tem a questão do ritmo, tem a questão do ruído, porque agora não era mais uma máquina eram três ou quatro máquinas. Então, tivemos todo cuidado pra fazer um acordo sobre manufatura celular, mas também sobrou gente. Depois veio o trabalho em grupo, que era uma coisa que a gente também não entendia muito bem como iria funcionar, as pessoas todas fazendo a mesma função, todas capacitadas pra fazer a mesma função! E a quebra da cultura de que cada um tinha sido contratado pra fazer uma função, uma única função, foi um grande choque! Mas nós, da comissão de fábrica, nos preparamos e preparamos os trabalhadores pra essas novas mudanças, junto com a empresa, então foi feito conjuntamente. (...) E também a partir daí nunca houve demissão involuntária!<sup>7</sup> Então, as pessoas que queriam sair da fábrica, que tavam aposentados, que tinha perspectivas de outras coisas, então essas pessoas acabam se voluntariando [aceitando o acordo de demissão voluntária] (...) E com isso, de 18 mil trabalhadores passou pra 10 mil trabalhadores. Não só uma montadora, mas uma empresa que ainda fabrica o eixo, motor, tá voltando agora o câmbio a ser fabricado aqui. Então isso ainda é um sistema de produção que segura esse número de trabalhadores que tem aqui. (...) O sistema de produção já não é mais em massa, aqui não há mais estoque como havia antes, tinham grandes almoxarifados, tinha estoque de segurança pra um mês, dois meses, três meses. Na época precisava disso, hoje não, hoje monta conforme a necessidade, em tempo real, pra isso não precisa mais de estoque. Então todas essas mudanças mexeram muito com a cabeça das pessoas. Muitos foram embora, porque não se adaptaram, muitos entravam nesse plano de voluntários, plano de voluntariado porque não se adaptaram a esse novo sistema de produção; achavam que tinham sido contratados pra fazer determinada função e não pra ser polivalente, fazer duas ou três funções.*

---

<sup>7</sup> Como veremos mais à frente, em 1995 a empresa rompeu com os acordos firmados com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Comissão de Fábrica demitindo 1500 trabalhadores.

*Agora ele tem que preparar máquina, agora ele tem que operar, agora ele tem que ser o operador de qualidade, controle de qualidade. Então muitos não aceitaram esse sistema.”*

O depoimento desse sindicalista, naquele momento diretor da Federação Estadual dos Metalúrgicos esclarece como, na Mercedes-Benz, a crise e necessidade de recuperação do mercado fizeram surgir uma proposta de modernização da empresa: o projeto “Fábrica 2000” que, a partir de 1995, provocou grandes alterações na organização do processo de trabalho e na gestão da mão-de-obra na fábrica de São Bernardo do Campo. Em linhas gerais, o projeto pretendia (i) segmentar a operação produtiva em cinco grandes estruturas (montagem final, cabines, motores, eixos e plataformas de ônibus, esta última na fábrica de Campinas); (ii) introduzir as células de manufatura nas áreas de usinagem; (iii) difundir a filosofia *Kaisen*, bem como outros procedimentos que promovessem a chamada “melhoria contínua” nas áreas produtivas; (iv) implantar o sistema de trabalho em equipe nos quatro segmentos produtivos da planta de São Bernardo do Campo.<sup>8</sup>

As pesquisadoras Ana Yara Paulino e Adriana Marcolino - que tomaram como objeto de pesquisa os Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre a Mercedes-Benz e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC em torno do processo de reestruturação produtiva – demonstram como algumas dessas proposições de modernização da fábrica ficaram definidas após uma longa jornada de negociações entre as duas partes:

*“Terceirização (abril/1994): Elaborado com o objetivo de aumentar a competitividade, a flexibilidade e a especialização da produção para aumentar a qualidade e a produtividade, que seriam consideradas nas negociações de PLR [Participação nos Lucros e Resultados].*

*Os postos de trabalho que fossem afetados com a terceirização de algum setor teriam o seguinte encaminhamento: o trabalhador seria realocado para outro posto de trabalho; poderia ser admitido pela empresa prestadora do serviço ou, como último recurso, o trabalhador seria cadastrado em entidades voltadas à recolocação de pessoal no mercado de trabalho.*

---

<sup>8</sup> BRESCIANI, Luís Paulo, QUADROS, Ruy. *A inovação e os papéis dos trabalhadores: o caso da Mercedes-Benz*. In: NABUCO, Maria Regina, NEVES, Magda de A., CARVALHO NETO, Antonio M. *Indústria Automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

*A empresa prestadora seria obrigada a garantir as normas de segurança e medicina do trabalho e o recolhimento dos encargos sociais.*

**Manufatura celular (abril/1994):** *A partir do agrupamento dos equipamentos e ferramentas em uma nova disposição, possibilitar-se-ia a um único trabalhador a produção de uma família de peças, garantindo a manutenção do ritmo de trabalho.*

*Caso a implantação da manufatura celular implicasse em alterações no conjunto das atividades realizadas pelos trabalhadores, seria dado um treinamento específico, com readequação da função e do salário e, se essa implantação refletisse nos postos de trabalho, os trabalhadores afetados seriam realocados.*

**Melhorias contínuas/kaizen (fevereiro/1995):** *Com a análise dos processos de fabricação, a empresa procuraria propiciar a implantação de novos fluxos produtivos, a eliminação de desperdícios, bem como a adaptação do posto de trabalho às condições dos trabalhadores, com o objetivo de reduzir estoques, eliminar os movimentos desnecessários ou tarefas que não agregassem valor.*

*Do mesmo modo que o Acordo Coletivo/Manufatura celular, esse acordo garantiria o controle do ritmo de trabalho, treinamento e readequação de função e de salário, caso o conjunto das atividades exercidas pelos operários fosse alterado. Garantiria, também, a manutenção dos postos de trabalho ou transferência para outro posto.*

*Os resultados obtidos com a implantação da manufatura celular seriam considerados nas negociações sobre participação nos lucros e resultados.*

**Trabalho em grupo (março/1995):** *Um conjunto determinado de atividades seria realizado por um grupo de trabalhadores objetivando a melhoria de qualidade, produtividade, qualificação profissional e a superação do trabalho fragmentado, garantindo um certo nível de autonomia para os trabalhadores, desde que não ocasionasse prejuízo ao fluxo produtivo, nem requeresse recursos materiais extras.*

*Implantado por meio de um projeto piloto, com treinamento adequado e a instituição de um porta-voz que coordenaria as reuniões do grupo, distribuiria as tarefas e seria o interlocutor com os demais grupos e superiores hierárquicos.*

*Caso ocorresse alteração nas atividades realizadas pelo trabalhador, o salário e a função seriam readequados, e os resultados positivos da implantação desse acordo, no que se refere à produtividade, seriam considerados nas negociações de PLR.*

*Todo o processo seria acompanhado e avaliado por uma equipe de coordenação composta pela empresa e pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC/ Comissão de Fábrica.”<sup>9</sup>*

Apesar dos Acordos Coletivos preverem o acompanhamento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e da Comissão de Fábrica, a implementação do trabalho em grupo, manufatura celular e melhorias contínuas/*kaisen* foi feita unilateralmente pela empresa, visto que os representantes dos trabalhadores se retiraram do processo de negociação com a empresa após as 1.500 demissões feitas pela Mercedes-Benz em setembro de 1995.

O processo de reestruturação produtiva da Mercedes-Benz teve um forte impacto sobre a vida dos trabalhadores, como pode ser deduzido do depoimento desse sindicalista e de todos os outros depoimentos que recolhi de trabalhadores da primeira geração. Alguns trabalhadores, por exemplo, atribuem os cinco acidentes fatais ocorridos no interior da Mercedes-Benz, durante a década de 90, à reestruturação produtiva que teria “desorientado” os trabalhadores. Mas, exatamente, quais aspectos da “vida na fábrica” foram tocados por essas mudanças? De acordo com Luís Paulo Bresciani<sup>10</sup>, que em sua tese de doutorado analisa a transformação dos papéis dos trabalhadores diretos (ligados à produção) nas dinâmicas da inovação de processos produtivos na Mercedes-Benz, é preciso diferenciar “*um conjunto de inovações organizacionais estruturantes (ou reestruturantes) que implicam novas formas de vínculo das estruturas produtivas presentes, daquelas inovações de processo imediatamente relativas aos métodos e técnicas que caracterizam a produção em si. Ou seja, uma coisa é dizer que a montagem de cabine passa a ser organizada em grupos, e outra coisa é a implicação disso sobre o processo cotidiano de montagem da cabine, especialmente sobre a mudança permanente (ou não) do processo de montagem da cabine.*”<sup>11</sup>

<sup>9</sup> PAULINO, Ana Yara & MARCOLINO, Adriana M. *A busca de novos espaços de negociações sindicais frente à reestruturação produtiva: o caso da Mercedes-Benz do Brasil/SBC, SP. XXIII Encontro Anual da Anpocs. GT Sindicalismo e Política*, 1999.

<sup>10</sup> BRESCIANI, Luís Paulo. *O contrato da mudança. A inovação e os papéis dos trabalhadores na indústria brasileira de caminhões*. Tese de doutorado. Campinas: IG/UNICAMP, 2001.

<sup>11</sup> BRESCIANI, Luís Paulo, QUADROS, Ruy. *A inovação e os papéis dos trabalhadores: o caso da Mercedes-Benz*. In: NABUCO, Maria Regina, NEVES, Magda de A., CARVALHO NETO, Antonio M. *Indústria Automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002:309.

Segundo esse autor, o processo de reestruturação produtiva da Mercedes-Benz tornou-se um caso de implementação das transformações no processo produtivo e na gestão de mão-de-obra bastante diferente da maioria das experiências do setor automobilístico, a começar pelo papel inovador da Comissão de Fábrica local e do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC durante o processo de elaboração das propostas de renovação da fábrica. No que tange às transformações dos processos de trabalho e do papel dos trabalhadores, o autor conclui que, mesmo após a implementação das mudanças, os trabalhadores diretos não podem ser considerados totalmente autônomos, mas deixaram de ser “invisíveis”. *“Seu espaço pode ser considerado restrito a mudanças incrementais, mas isso não é considerado como sendo pouco ou nada. Não existe, seja nos depoimentos dos trabalhadores entrevistados enquanto porta-vozes, seja nos de seus representantes institucionais na Comissão de Fábrica e no sindicato, a identificação dos operadores enquanto vítimas da mudança organizacional.”*<sup>12</sup>

Os depoimentos coletados para esta pesquisa confirmam os dados obtidos por Bresciani: a reestruturação produtiva é avaliada positivamente pela maioria dos trabalhadores no que tange às melhorias nas condições de trabalho, embora esses tenham clareza das conseqüências negativas dessas melhorias sobre o conjunto da classe trabalhadora, sobretudo, no que tange ao problema da diminuição de postos de trabalho. Problema esse que os Acordos Coletivos, firmados entre a empresa e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, não conseguiram resolver em sua totalidade.

Sendo assim, em geral, a reestruturação produtiva é entendida, pelos entrevistados, como um avanço na organização da fábrica e do trabalho que, apesar de diminuir os postos de trabalho, traz mais segurança nos locais de trabalho, limpeza, menor desgaste físico, assim como permite maior liberdade para os trabalhadores no interior da fábrica. Entretanto, uma grande parte dos entrevistados declarou não ter percebido significativas alterações no processo de trabalho em si. Eles afirmam que, na maioria dos casos, as mudanças estão ligadas ao conhecimento de outros postos de trabalho dentro da mesma área produtiva (trabalho em grupo) ou na operação de várias máquinas ao mesmo

---

<sup>12</sup> Ibid. 325.

tempo (manufatura celular).

Neste trabalho, de abordagem geracional, faz-se necessário destacar ainda um outro aspecto fundamental para a compreensão de como a chamada reestruturação produtiva atingiu essa geração de trabalhadores: a aceleração do envelhecimento, tanto físico como social, dos trabalhadores da primeira geração.

Michel Pialoux e Stéphane Beaud, analisando o processo de mudança de umas das oficinas de montagem da Peugeot de Sochaux-Montbéliard, afirmam que podemos compreender melhor os impactos dos processos de modernização das fábricas sobre os antigos trabalhadores quando percebemos que o envelhecimento objetivo e o subjetivo dos trabalhadores pode influenciar na criação de um sentimento de vulnerabilidade e medo do futuro que é acelerado pelo nascimento de novos grupos de trabalho que vão concorrer com os antigos ou, em outras palavras, pela formação de uma nova geração de trabalhadores que possui outras características e estaria mais preparada para responder às necessidades da “nova fábrica”<sup>13</sup>.

Nesse sentido, a violência das lutas simbólicas que ocorrem dentro da fábrica, notadamente em torno da modernização, tem aspectos que vão além das transformações tecnológicas ou organizacionais, mas concernem também à reorganização dos poderes e da hierarquia interna dos grupos de trabalhadores, assim como à reestruturação das identidades individuais e coletivas.

*“É esse espaço (da antiga oficina) feito de barulho e de odores, fabricado pela história, progressivamente apropriado coletivamente pelos trabalhadores, que constituiu o cenário da oficina. Esse ambiente, mesmo detestado, é constitutivo da memória coletiva do grupo. A mudança de espaço de trabalho é mais que uma simples mudança, ela constituiu uma forma de desenraizamento ligado à perda dos pontos de apoio (pontos de encontro, onde as pessoas se reconhecem em algum lugar)*

---

<sup>13</sup> BEAUD, S. & PIALOUX, M. **Retour sur la condition ouvrière: enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard.** Paris: Fayard, 1999.

*familiares (visuais e corporais) que permitiram a apropriação do lugar de trabalho. Esse espaço de trabalho, teatro de lutas e do combate militante do dia-a-dia, dava segurança aos trabalhadores.”<sup>14</sup>*

Discutir de forma mais ampla a reestruturação produtiva, considerando os aspectos relacionados ao envelhecimento objetivo e ao subjetivo do grupo, me permitiu mobilizar com maior vigor a potência heurística de se organizar o trabalho em termos de um estudo sobre gerações. Assim, apenas quando perguntei diretamente sobre a relação que os indivíduos pertencentes à primeira geração desenvolvem com os colegas mais jovens e com os filhos, foi que pude apreender certos aspectos do impacto das transformações do trabalho sobre a primeira geração que não são apresentados no momento em que se fala somente das alterações na fábrica.

É o que mostra o depoimento de Camilo, um montador de 47 anos, admitido na Mercedes-Benz pela primeira vez em 1979, demitido no “facão” de 1981 e readmitido em 1985. Seu depoimento pode ser considerado exemplar da maneira como os trabalhadores “das antigas” – como se autodenominam – interpretam as transformações na fábrica e as relações intergeracionais.

*“Ó! Vou falar uma coisa pra você, viu? As mudanças numa parte foi boa, mas só que com essas mudanças muitos pais de família perdeu o emprego. Porque tudo tem que ter mudança. Porque tá evoluindo, a tecnologia tá entrando... Tem que ter mudança, mas só que nessa aí muita gente tá perdendo o emprego. Aí é que tá o negócio: e o mercado de trabalho? Tem que ter mercado de trabalho pra essas pessoas. As pessoas têm que acompanhar o processo, tem que preparar as pessoas pra poder engajar num outro mercado, mesmo aqui dentro, não lá fora. Você entendeu? Por quê? Você vê essa área aqui, que tá aqui do lado [refere-se a área ao lado da sala central da Comissão de Fábrica, de montagem bruta de cabines e de estoque]. Antigamente, era cheio de torno essa área aqui. Olha pra você ver! Hoje aqui é um almoxarifado. Você pode contar quantas pessoas têm aqui! (...) Se hoje tiver 50 pessoas trabalhando nessa área aqui é muito. Igual na linha que eu trabalho. Na época que eu entrei aqui era bastante gente. Hoje tem muito poucas pessoas. Poucas pessoas e várias tarefas pro trabalho... (...)*

---

<sup>14</sup> Ibid., p. 73.

***Pra trabalhar ficou melhor. Ó! Ficou melhor porque o seguinte: você tem liberdade. Você faz o que você quer. Se você quiser você peita a chefia, você discute com a chefia assim cara a cara, com supervisão, com gerência. Antigamente você não podia fazer isso. Você ia discutir com um líder, no outro dia o cara mandava você lá pra baixo [referindo-se ao departamento de pessoal]. (...)***

*Isso com o Sindicato acompanhando [as mudanças]. Sem o Sindicato seria pior. O Sindicato fez um acordo pra acompanhar essas mudanças, porque, se dependesse da empresa, as mudanças ia ser mais radical, você entendeu? Um exemplo é trabalhar em grupo. Se fosse pela empresa, ela ia fazer uma mudança muito radical e as consequências ia ser pior. Já com o Sindicato não! É um acordo, assinado, as duas partes e a empresa tem que respeitar. E é discutido junto com os trabalhadores, né? Toda a discussão que foi feita no trabalho em grupo, o trabalhador tava envolvido junto. Não só no trabalho em grupo, mas o Kaisen, as células, todas essas coisas que foi implantado aqui dentro. Olha, foi bom essas mudanças. (...)*

***Antigamente o trabalhador não tinha liberdade. Ninguém tinha liberdade aqui dentro. Antigamente o cara era tratado na base do chicote. Trabalhador falava alguma coisa, a chefia já mandava dar advertência. Eu mesmo já levei umas três aqui dentro. Tudo de bobeira! Uma porque eu saía mais cedo pra almoçar, outra porque eu discutia com o chefe. Hoje não! Hoje o chefe vem falar comigo, eu não ligo... Comigo ou com qualquer um aqui dentro, ele tem que saber o que ele tá falando. O trabalhador tem liberdade pra falar e pôr as idéia dele. Antigamente se ele ia dar uma opinião, ninguém aceitava a opinião sua. É aquilo ali, o chefe falava: 'É isso e isso e acabou!' Você ia falar, ele falava: 'Não! É assim, assim e acabou!' Hoje não! Chefe fala, você fala: 'Não! Eu vou fazer do meu jeito e da maneira que eu acho que tem que ser feito. É que eu trabalho aqui e eu sei o que tem que fazer!'***

*(...) A maior parte da chefia também é outra... É outra cabeça, eles têm diálogo. A própria chefia vai chiar com você, ela chega, conversa numa boa, procura uma solução conjunta, senta pra conversar. Hoje tem tudo esse diálogo. Antigamente não existia nada disso. Antigamente o chefe só ficava na mesa dele. Ele não saía da mesa dele. Quando ele saía da mesa dele era pra chamar a atenção do trabalhador. Hoje não. Hoje o trabalhador já chega, senta na mesa do chefe... Tem uns que até abusa, põe até o pé em cima da mesa da Mercedes. Ai se a Mercedes vier falar alguma coisa... Isso é lá na linha que eu trabalho, eu vejo isso aí! Eu olho assim: 'Poxa vida! Como é que pode? Hoje o trabalhador até o pé em cima da mesa da Mercedes faz!' Antigamente não tinha nada disso. Por quê? Por causa das mudança que teve. As vezes as pessoa também passa do limite. As regra, né? Tem que ser respeitada. (...)*

*Tinha bastante jovem [quando ele entrou na empresa], só que os jovens da empresa não é igual os de hoje não, viu! (...)Antigamente eles não era aqueles que corria atrás. Eles era muito... Eles não tinha iniciativa. A maioria não participava, não! Era difícil pra um jovem de antigamente*

participar. Era mais fácil os mais velhos participar do que os jovens. Hoje, não. Hoje o jovem participa.

K – Mas você diz participação no quê? No trabalho ou a participação política?

C – Política.

K – Você acha que antes havia menos?

C – Tinha menos. Eu acho que hoje tá acontecendo mais. Por quê? Porque o Sindicato tá envolvendo mais. Principalmente agora que já tem um grupo de jovens aqui dentro da empresa. Isso daí tá ajudando muito! Quer dizer: a molecada hoje tá entrando pro SENAI, já tem pessoa fazendo um trabalho aqui dentro, do Sindicato, da Comissão e da CIPA. Isso daí tá ajudando. Antigamente não tinha nada disso. Quando um povo chama pro Sindicato, ia mais aquelas pessoas já calejadas, pessoas que tinha espírito de luta. O jovem mesmo, era poucos que participava. Eu mesmo, pra mim ir, eu ia porque o pessoal: ‘Ó, vamos lá. É bom participar!’ Porque se fosse por mim mesmo, eu não ia. Eu tive aquele empurrão. (...)

K – Quando esses meninos vão chegando para trabalhar, como é a relação dos mais velhos com os mais novos? É fácil?

C – É fácil. É fácil lidar com eles. Eu vou pegar um exemplo pra você: essa garotada que tá vindo do SENAI ou esses que entraram de contrato [contrato de trabalho por tempo determinado]. A primeira coisa que eles chega na linha, a gente já vai explicar pra ele: ‘Olha! Tá vendo tudo isso aqui, ó? Não veio de graça, não! Foi tudo suado, tudo pela luta. Muito companheiro perdeu o emprego pra tá do jeito que tá aqui hoje!’

E hoje o cara que trabalha lá na linha [de montagem], ele trabalha no sossego.! Ele tem liberdade, ele senta, ele toma café na hora que quer. Tem liberdade pra tudo, entendeu? E antigamente não tinha isso. Antigamente você ia sentar, o chefe já falava: ‘Não pode ficar sentado aqui não!’ Tinha que ficar em pé, mesmo se não tem serviço! Você tinha que procurar alguma coisa pra fazer. Hoje não! Hoje se não tem nada na linha, meia hora que você trabalhou na linha você chega lá senta num canto, conta piada, fica batendo papo. Igual eu aqui hoje: qualquer um pode sair da linha e vir aqui, passar na comissão. E a chefia não fala nada! (...) De primeiro, você vinha na sala de comissão, você vinha escondido! Você ia num lugar aí, você ia escondido. (...) Às vezes você ia escondido no Sindicato e nem falava que vinha do Sindicato. Já a chefia se ficasse sabendo que você ia no Sindicato, no outro dia tinha pressão. Um exemplo que eu vou dar pra você: teve uma época de uma greve aqui em 89. O pessoal lá em baixo na portaria, a chefia mandava um líder, ou um peão de confiança deles pra saber quem era as pessoas que tava lá na portaria pra poder levar o nome lá em cima, pra poder colocar na lista. Tinha sim antigamente. Hoje não! Hoje até a Mercedes desce lá pro movimento [referindo-se aos chefes], pra assembléia. Você vê como é que já mudou. (...)

**Ó! O jovem, ele aceita tudo! Se a chefia chegar e falar assim: ‘Ó, vocês vão fazer isso assim, assim, assado!’, tem uns que já abraça. Sem**

*saber, ele nem pergunta. Ele já abraça. Já a gente [os mais velhos]... Fala: 'Não é assim! Tudo bem nós vamos fazer, mas nós vamos procurar tentar fazer da maneira que dá pra gente fazer. Vamos discutir. Vê como encaixar mais pessoas pra trabalhar aqui pra poder melhorar mais.'* No caso eu digo assim: Não! Vai aumentar a produção. Se chegar pro jovem e falar: 'Vai aumentar a produção a partir de amanhã', ele aceita. A gente que é mais antigo, não! 'Vai aumentar a produção?' 'Vai!' 'Então, vai ter que colocar mais pessoas pra dividir as tarefas do dia-a-dia!' Já o jovem, ele não é assim. **O jovem tem medo.** Esse pessoal que vem do SENAI e essas pessoas que veio de contrato [contrato por tempo determinado], eles têm medo. Por quê? Ele é novo. Então, ele fica com uma mão na frente e outra atrás. (...)

K – E isso não gera conflito entre os mais velhos e os mais novos?

Não! Por que não gera? Porque primeiro eles espera a opinião dos mais antigos. Tem áreas, aí que eu vejo que tem conflito. No ônibus o pessoal comenta que assim, assim, assado. Eu falo: 'Na minha área não tem nada disso!'

K – Que tipo de conflito?

C – Por exemplo: eu dou o exemplo do trabalho em grupo. Tem área aí que trabalha em grupo, que eles não aceita, assim, as mudanças. Por exemplo: a mestria quer controlar o trabalho em grupo, tem área aí que a mestria controla. E não é pra controlar! **Quem tem que controlar o trabalho em grupo é o grupo mesmo.** E aí o grupo que passa os problemas pra chefia. Tem área, não! A chefia fala assim: 'É assim, assim, assado.' E o pessoal não fala nada. Aceita, numa boa. Na minha área, não! O grupo falou que é assim, assim, assado. É a chefia que tem que aceitar! No acordo [o Acordo Coletivo firmado entre a empresa e o Sindicato], já fala que o grupo tem autonomia pra decidir e a chefia tem que acatar a autonomia do grupo. Isto é, dentro do alcance do que eles estão pedindo. Também você não vai pedir uma coisa absurda. Vai chegar numa coisa e vai falar: 'Ó! É assim, assim!' Sem nenhum fundamento, você entendeu? (...) Até eu dou um exemplo, aconteceu ontem. Lá na minha área tinha umas cinco ou seis pessoas do SENAI que precisava ir lá pra escolinha pra ver uma palestra. Aí eles chegaram lá no nosso grupo, eles falaram: 'Ó! Precisava fazer uma...' 'Pode ir!' 'Ah, não vai faltar gente, aí não?' 'Pode ir, tá liberando! A chefia se vira e coloca um no seu lugar!' Aí ele foi. Teve área que a chefia não liberou. Quer dizer: faltou também um empenho dos colegas que trabalham junto com ele. Eu falei: 'Tá errado isso aí!' Os colegas, o pessoal que trabalha, os amigo aí, eles tinha que chegar e dar um aval pra eles e falar: 'Não, tem que liberar o rapaz aí pra fazer a palestra dele.' Mas no meu setor não acontece isso aí. Qualquer um que precisar sair, sai. Tá liberado. Desde que comunica. Também não vai sair assim, virar as costas, tem que ter uma comunicação. (...)

K – Você acha que na época os trabalhadores tinham mais solidariedade entre eles do que têm agora?

C – Ah, tinha! O trabalhador era mais unido. Você via assim nas vista do trabalhador aquela garra, né? Ó! Eu vou dar um exemplo pra você. Ó! Aquele quadro ali, ó! [apontando para uma foto de uma passeata

dos trabalhadores da Mercedes-Benz na Via Anchieta] **Quando a gente fazia um movimento daquele ali, dava gosto, a gente ia com vontade! A gente sentia prazer de ir num movimento daquele ali. Hoje pra você fazer um movimento, pra fazer um negócio desse daí, você tem que fazer um pente fino na fábrica, pra arrancar todo mundo. Porque muitos têm medo de participar. Por quê? Às vezes têm medo até de perder o emprego. Ali não! O pessoal já ia... sentia que é o clima mesmo, via que tem que ir que se não for não ia mudar... Hoje, a pessoa... Pelo contrário, tem que ir, até pra garantir o emprego. Naquela época, não. Naquela época tinha emprego. (...) O pessoal pensa muito nisso aí [no desemprego]. E não é pra pensar, porque hoje, pra uma pessoa perder o emprego aqui dentro da empresa... É tudo discutido, aqui dentro [com a Comissão de Fábrica]. Eu vou dar um exemplo pra você: às vezes o jovem entra aqui dentro, ele já vem com o nível de estudo bem elevado. Ele sai do SENAI, vai fazer uma faculdade... Então, ele pensa: 'Pô! Eu estando aqui já é um caminho pra poder estar lá em cima! Pegar um cargo de chefia, vir pra área administrativa.' Então, ele vem com esse pensamento. Às vezes nem chega a participar de um movimento desse aí [apontando para a foto da passeata], já pensando que um dia ele pode estar lá em cima num cargo mais elevado. Então, por isso que ele não participa dessas coisas. Antigamente, não! O cara participava porque ele sabia que não ia ter nenhum futuro assim pra poder pegar cargo de chefia, apesar que tem muitos que estavam no movimento que hoje é mestre. Muitos aí que já é mestre hoje. O jovem ele... Tem muitos que sai do SENAI e entra lá em cima [referindo-se à linha de montagem que fica no andar superior], pensando em um dia ser mestre. Pegar um cargo aí mais elevado. Por isso que eu penso que eles não fazem o movimento por causa disso. Eles têm medo de fazer o movimento, mas pensando no futuro. Pra ter um cargo mais de confiança dentro da empresa. (...) Pra não se queimar. Pra não deixar de ser levado, pra não ser mal visto pela empresa. Aí é que tá o negócio: por isso que eles deixa até de ter um confronto com a chefia, pra não ter aquele negócio: 'Ó! O rapaz é bom, mas pelo jeito dele falar, acho que não cabe assim no nosso... Ele não tem o requisito pra passar do nosso lado [do lado da empresa]' Existe isso aí. Porque esses dias a gente tava comentando que abriu uma vaga de mestre lá na área. Aí eu cheguei pra um líder e falei: Qual o critério que vocês usam pra escolher um funcionário, aqui, pra ser líder ou mestre? 'O cara tem que ter um perfil!' Eu falei pra ele: **Perfil do quê? Ser puxa-saco? Ficar pedindo pra fazer hora extra todo final de semana?** Se depender de mim isso aí, eu tô fora. Isso daí, esse perfil eu não tenho! Uma que eu não gosto de fazer hora extra e outra que eu não gosto de ficar puxando saco de chefe nenhum! Eu vou fazer o meu trabalho e tá bom demais! Aí eu peguei e comecei a zoar com um lá: Ó! Você tem o perfil! Você gosta de fazer hora extra! Zoar com outro...(...)**

K – Os meninos, esses jovens, têm consciência de tudo que foi feito no ABC, em termos de movimentação política, greve?

C - Olha! A maioria não tem não! (...) Porque as vezes eu vejo essa garotada que vem do SENAI, a gente sempre tá discutindo esses negócios

(...), mas a gente percebe neles, que eles não têm noção de nada disso. Aí tem umas falhas muito grande. Porque como tem o SENAI também aqui, eu acho que caberia, também, ao Sindicato, abrir um espaço lá na escolinha, sei lá, pra poder fazer um trabalho de organização sindical. Nem que seja meia hora, pelo menos pra mostrar o lado sindical, o lado da comissão. Eu acho que a empresa, ela tem, ela faz o lado dela. Ela tem o lado aqui na fábrica. Eu penso que tem que abrir espaço, futuramente. Pelo menos, quando o jovem chegar lá na produção, ele já tá com a cabeça, não digo, assim, do lado do sindicato, mas pelo menos saber qual dos dois lados da moeda... (...)

K – Mas, eles são filhos de metalúrgicos, não?

Mas só que, às vezes, têm muitos pais que não participavam, às vezes também não explica como é que funciona aqui dentro, existe isso aí. Tem muito pai que é entrar aqui dentro, trabalhar, ir embora pra casa e não discute dentro de casa como é que funciona o dia-a-dia, como é que é o Sindicato. Tem funcionário aqui que não sabe como é que funciona o Sindicato. Se eu falar pra você que a maioria sabe, eu tô mentindo. Tem muitos, também, que gostam do Sindicato e tem muitos que não gostam. É a mesma coisa, isso aí falta um trabalho, no geral, com essa garotada. Tem muitos pais aqui que não dá essa informação dentro de casa. (...) Além dele tá participando, ele tem que falar: Nós estamos fazendo isso pro causa disso, disso, disso! Aí os filhos, o parente, o sobrinho que tá trabalhando aqui vai entender como é que funciona o movimento. É levando informações que a pessoa vai estar participando. Se um tá aqui, fala: 'Oh! Meu parente trabalhou, fez isso na época, eu também quero dar continuidade.' Mas às vezes não acontece isso aí. Falta. (...)

Eu vou falar pra você: eu não tenho medo de demissão. Eu não tenho medo. Eu levanto tranquilo, trabalho tranquilo. Eu vejo o pessoal ali na linha, fala: 'Pô! Eu tô com medo!' Eu falo: Se tem uma coisa que eu não tenho é medo de demissão! Porque se você trabalha direitinho, se você cumpre a sua obrigação, você não tem que ter medo de nada. E aqui é tudo discutido com a Comissão de Fábrica!"

Embora a ênfase dada a determinados aspectos varie segundo a trajetória do depoente, o depoimento de Camilo explicita as questões fundamentais apresentadas pela maioria dos depoentes da primeira geração no que tange às transformações da fábrica e ao contato com os jovens trabalhadores.

Primeiramente, os trabalhadores dessa geração fizeram uso de muitas referências espaciais para relatarem suas trajetórias profissionais no interior da Mercedes-Benz. Tais referências foram usadas como pontos de apoio para o relato da história do grupo, da maneira como seus membros se relacionavam com o trabalho e entre eles

mesmos. Da mesma forma, as referências espaciais foram utilizadas na explicação do que foi e como foi o processo de reestruturação produtiva. Para isso, os depoentes citavam diferentes setores da fábrica nas explicações das alterações, o que geralmente começava pelo local onde a entrevista estava sendo realizada. O que transparece com mais força nesses depoimentos é a imagem de que a fábrica está “vazia”, as oficinas e setores que antes estavam “cheios de gente” e de “máquinas” agora parecem esvaziados. Essa marca dos depoimentos indica o quanto a diminuição dos postos de trabalho é incômoda para esses trabalhadores. Ela é a materialização de uma ameaça que pesa tanto sobre seus destinos individuais dentro da fábrica, quanto para o futuro do grupo e, no limite, dos seus próprios filhos.

A relação com a “nova fábrica” é bastante contraditória entre os trabalhadores da primeira geração. Como fica evidente no depoimento de Camilo, as transformações na organização do trabalho, sobretudo, aquelas que tocaram a organização do poder no interior da fábrica, são consideradas positivas pelos trabalhadores. Algumas vezes, os relatos chegaram mesmo a deixar transparecer um certo “encanto” com essa nova fábrica e com as possibilidades que ela abriu: maior autonomia e liberdade no trabalho.

A intensificação do trabalho como consequência da reestruturação produtiva não foi um aspecto relevante nos depoimentos coletados, tendo sido citada apenas por alguns trabalhadores qualificados, o que pode indicar que os trabalhadores semiquilificados ou não qualificados não sentiram uma diferença significativa no aumento do ritmo do seu trabalho. É preciso considerar que determinadas alterações tecnológicas introduzidas nas linhas de montagem (como, por exemplo, uma parafusadeira hidráulica) podem “camuflar” a intensificação do ritmo do trabalho.

Por outro lado, baseada nos depoimentos, posso afirmar um que sentimento de envelhecimento provocado pela reestruturação produtiva parece bastante significativo para os antigos trabalhadores, situação que fica ainda mais evidente no contato com a nova geração de trabalhadores. Os “moleques” ou “os meninos” do SENAI ou da “escolinha” são considerados pelos entrevistados da primeira geração como trabalhadores que foram

preparados para se submeterem à lógica da “nova fábrica”, capazes, portanto, de se adaptarem e de responderem às expectativas da empresa, apresentando um comportamento muito diferente dos mais velhos.

No entanto, os trabalhadores da primeira geração, quando se comparam com os mais jovens, tendem a contradizer o “mito” da participação total de sua geração nas práticas políticas da categoria. Relatavam, em seus depoimentos, que, quando eram jovens, também foram estimulados a participarem dos movimentos pelos trabalhadores mais velhos, de forma que também naquele período, cabia aos mais velhos o trabalho de socialização dos mais novos nas diferentes práticas que compõem a participação política na categoria.

Apesar das duras críticas desferidas contra os jovens, os trabalhadores mais velhos tendem a não admitir, em seus depoimentos, a existência de conflitos concretos entre os dois grupos. Os jovens, por sua vez, declararam com muito mais ênfase os problemas na relação entre as duas gerações. Como veremos mais à frente, os jovens entrevistados sentem-se mal recebidos na fábrica pelos mais velhos e se ressentem da maneira como esses tentam lhes impor sua autoridade, baseada na experiência de trabalho. Parece-me que há um claro “estranhamento” entre essas duas gerações no interior da fábrica e, embora a maioria dos jovens seja composta por filhos de metalúrgicos, trata-se de um grupo bastante diferente que guarda pouca identificação com os modos de ser e de viver da primeira geração.

Se tomarmos as relações com o corpo como eixo para olhar essas duas gerações, rapidamente percebemos que há, de fato, um fosso entre esses dois grupos. A primeira geração, em sua maioria absoluta, tem origem rural e foi introduzida em uma fábrica tipicamente fordista e taylorista. Trata-se, portanto, de trabalhadores formados pelo “trabalho pesado”, que valorizam a força física como um recurso identitário importante. Além disso, os aspectos que definem sua masculinidade e virilidade são bastante visíveis tanto na forma conservadora de se vestir ou de cortar e manter o cabelo, quanto no cultivo dos hábitos de beber (geralmente cachaça) e fumar. A segunda geração, por sua vez, sendo constituída pela escola e gozando dos padrões de vida da classe média, apresenta uma outra

relação com o corpo. A força física é mais eufemizada, o cuidado com as roupas, por exemplo, causa estranheza entre os mais velhos, além dos brincos, cabelos longos (ou cabeça raspada) e outros acessórios inimagináveis para a primeira geração, tais como anéis, pulseiras, colares e as inevitáveis tatuagens.

Entretanto, os conflitos entre as duas gerações, especificamente no local de trabalho, parecem ter raízes mais profundas. Para os mais velhos, o maior problema em relação aos mais jovens parece se relacionar com o fato de que os mais novos se beneficiam das conquistas da primeira geração e não demonstram reconhecer os esforços que foram empreendidos para que se chegasse a atual situação da categoria metalúrgica. Mais do que isso, os mais velhos possuem uma hipótese, que foi confirmada pelas minhas entrevistas: a maioria dos jovens nem mesmo conhece a história da categoria no ABC, isto é, a história de seus pais. Daí a crítica feita por Camilo contra os pais que não foram capazes de socializar seus filhos no interior da história dos metalúrgicos do ABC.

Os conflitos entre as duas gerações apontam para a necessidade de se compreender melhor como se delinea o processo de socialização desses jovens no interior das famílias operárias, ou seja, como se dá a relação entre pais e filhos metalúrgicos.

## 2.2. Rupturas e continuidades nas relações intergeracionais: o futuro da categoria

De maneira explícita ou secreta, apresentada como clara estratégia ou como um sonho, o objetivo da maior parte dos pais é que seus filhos alcancem uma posição social equivalente ou superior à sua. Os estudos sobre o tema parecem indicar que esse desejo atinge de maneira singular os pais da classe trabalhadora, visto que um rebaixamento de condição social pode significar a perda do *status* de trabalhador, em decorrência do trabalho sem carteira, sem direitos, no limite, da delinquência, e da marginalidade.<sup>1</sup> Embora se trate da conclusão de uma pesquisa francesa, penso que podemos estender essa análise para o caso dos trabalhadores tratados nesta pesquisa. Apesar de que no Brasil a metade da População Econômica Ativa esteja excluída da situação de vínculo formal de trabalho, na região do ABC Paulista, o trabalho formal, bem como a garantia dos direitos trabalhistas, constituiu uma realidade para os trabalhadores da primeira geração. Os entrevistados demonstram, assim, sentirem-se bastante incomodados com a possibilidade de que seus filhos pertençam ao grupo dos trabalhadores informais. Mas, que destino profissional e social desejam os pais metalúrgicos para seus filhos?

Beaud & Pialoux constataram que, na França, a condição operária parece não ser mais aceitável para os próprios trabalhadores, e o desejo de que seus filhos se evadam da fábrica e alcancem outras posições sociais no seio do salariado não operário se tornou muito forte, fazendo com que a herança operária se torne um problema. Para esses autores, a recusa de uma certa “herança operária” está no coração da crise de reprodução do grupo operário na França.<sup>2</sup>

As conclusões desses autores indicam que não podemos compreender os modos atuais de transmissão familiar entre os operários sem interrogar como são constituídas as gerações operárias sucessivas, como elas se diferenciam e se relacionam

<sup>1</sup> POUULLAOUÉC, Tristan. *Les familles ouvrières face aux destins sociaux de leurs enfants à travers les générations. Les approches générationnelles : enjeux, avancées, débats.* Journées d'études de 13 et 14 novembre, 2003. (Organisées par le Laboratoire Printemps. CNRS et Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.)

<sup>2</sup> BEAUD, S. & PIALOUX, M. *Retour sur la condition ouvrière: enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard.* Paris: Fayard, 1999.

entre si. Um dos eixos especialmente ricos para efetivar essa discussão é examinar o que os trabalhadores desejam para seus filhos em termos de futuro e, particularmente, de futuro profissional. Dito de outra forma, estudos indicam que é possível aferir se a continuidade de um grupo profissional se tornou problemática para seus membros por meio da representação que esses fazem do futuro de seus filhos. Baudelot e Gollac<sup>3</sup>, por exemplo, constataram, em sua pesquisa, que as categorias profissionais francesas que se declaram menos satisfeitas com a idéia de que seus filhos sigam sua trajetória profissional são majoritariamente constituídas por trabalhadores manuais e pessoal de execução do setor terciário.

A realidade que encontrei em minha pesquisa se mostrou bastante diferente: a maioria dos trabalhadores entrevistados declarou desejar que seus filhos trabalhassem na Mercedes-Benz<sup>4</sup>, declaração que, normalmente, vem acompanhada da afirmação de que, “apesar de tudo”, a Mercedes-Benz, comparada a outras empresas, ainda é “ *muito boa para se trabalhar* ”. Essa representação da fábrica parece ter se acentuado após as grandes transformações pelas quais a fábrica passou – tanto nas condições de trabalho, quanto nas correlações de força entre capital e trabalho – que, de acordo com o ponto de vista dos trabalhadores, são também resultado das lutas da categoria.

Entretanto, uma análise mais profunda dos depoimentos dos pais metalúrgicos, indica que há um conflito entre o desejo declarado e uma série de expectativas que esses alimentaram ao longo da vida em relação ao futuro dos filhos. Isto vale, sobretudo, para os metalúrgicos especializados. Acredito que um dos elementos que está na base desse desejo de os filhos seguirem trajetórias operárias, é o fato de os trabalhadores da Mercedes-Benz avaliarem negativamente as chances de seus filhos conseguirem uma ocupação melhor do que a deles. Essa avaliação faz com que eles invistam na escolarização formal e, ao mesmo

---

<sup>3</sup> BAUDELLOT, C. & GOLLAC, M. **Travailler pour être heureux?** Le bonheur et le travail en France. Paris: Fayard, 2003.

<sup>4</sup> Dos 27 trabalhadores da primeira geração entrevistados, 3 não tinham filhos e apenas 1 declarou não desejar que seus filhos trabalhassem na Mercedes-Benz (trata-se de um sindicalista, cujo percurso social será discutido no terceiro capítulo). Dos 24 metalúrgicos restantes, 13 já têm seus filhos na Mercedes-Benz seja como funcionários efetivos ou como aprendizes do SENAI.

tempo, na formação profissional de seus filhos, tendo em vista garantir sua entrada no mundo fabril.

*“Todo agente econômico é uma espécie de empresário que procura extrair o melhor rendimento de recursos raros. Mas o sucesso de seus empreendimentos depende, primeiramente, das chances de conservar ou aumentar seu patrimônio, considerando o volume e a estrutura desse patrimônio e, por consequência, dos instrumentos de produção e reprodução que possui ou controla; e, em segundo lugar, de suas disposições econômicas (no sentido mais amplo), isto é, de sua propensão e aptidão para perceber essas chances.”<sup>5</sup>*

Os metalúrgicos percebem a pouca probabilidade de sucesso de investimentos educacionais “arriscados”. Sendo assim, eles apostam num campo cujo funcionamento conhecem: o ensino profissional. Um conhecimento que, no caso dos trabalhadores da Mercedes-Benz, é adquirido por meio do contato com a escola profissional existente na fábrica e dos usos que fizeram ou testemunharam outros fazerem dos diplomas e certificados emitidos por ela. Esses trabalhadores estão habituados a conviver com as várias “turmas” de aprendizes e estagiários que, após a formação no SENAI, são admitidos na fábrica. Observando as trajetórias desses jovens, que podem ser de estabilidade, ascensão ou fracasso com a demissão, os trabalhadores preparam-se para conduzirem seus filhos à entrada no SENAI e à permanência na empresa. Os inúmeros “conselhos” que os jovens metalúrgicos recebem de seus pais sobre como devem se comportar no SENAI e na fábrica são exemplo desse processo de preparação.

Além desse primeiro fator explicativo, nos depoimentos é possível perceber que a aceitação da continuidade da condição operária para os metalúrgicos se relaciona também com a imagem que esses trabalhadores construíram sobre si mesmos, enfim, a imagem que possuem da sua categoria e da sua história coletiva. Como discuti no primeiro capítulo, trata-se de um grupo que foi capaz de realizar grandes deslocamentos ascendentes e, como

---

<sup>5</sup> BOURDIEU, Pierre. *Futuro de classe e causalidade do provável*. Escritos de Educação. Org. NOGUEIRA, Maria Alice e CATANI, Afrânio. São Paulo: Vozes, 1998:93.

explicitam os depoimentos obtidos, se mostra orgulhoso de sua história e do lugar que ocupa na sociedade.

Na continuidade deste capítulo tratarei da herança profissional entre pais e filhos metalúrgicos. Essa discussão é encaminhada por meio de um caso específico de um ferramenteiro e seu filho. Não exatamente porque se trate de um caso exemplar, mas porque esse pai metalúrgico realizou, enquanto narrava sua trajetória, uma auto-análise, que pode ser considerada uma “sócio-análise” bastante sofisticada, visto que, anunciando os conflitos pelos quais tem passado, como pai e trabalhador, enuncia também as condições sociais de sua gênese.<sup>6</sup> Pelo mesmo motivo, apresentarei a entrevista na forma de uma “biografia reconstituída”, na qual o depoimento é apresentado de maneira mais autônoma, menos “recortado” pelas necessidades da pesquisa, e seguindo a seqüência de temas surgidos na entrevista.<sup>7</sup>

Esse caso explicita uma série de impasses intergeracionais que se, por um lado, são marcados pelas especificidades do grupo dos ferramenteiros, por outro lado, nos abrem a possibilidade de refletir sobre como esses mesmos problemas se apresentam para os outros trabalhadores. Enfim, buscaremos, por meio desse caso, apresentar as condições de formação das duas gerações, bem como das rupturas e continuidades que podem ser identificadas nas trajetórias profissionais desses pais e filhos.

Cheguei até Sérgio e seu filho por intermédio de outro depoente, Felipe, um supervisor da fábrica. Durante minha visita à área de montagem de cabines, perguntei a Felipe se havia algum caso de pai e filho entre seus funcionários, e ele imediatamente se lembrou de Sérgio e seu filho. Porém, me preveniu de antemão que se tratavam de duas pessoas tímidas e, por isso, ele não poderia me garantir nem que aceitariam, nem que “falariam bastante”.

---

<sup>6</sup> Cf. SAYAD, Abdelmalek. Os filhos ilegítimos in: **A imigração. Ou os paradoxos da alteridade**. São Paulo: Edusp, 1998.

<sup>7</sup> SAYAD, Abdelmalek. **A imigração. Ou os paradoxos da alteridade**. São Paulo: Edusp, 1998.

Após a entrevista, ficou patente que Sérgio aceitou conceder seu depoimento porque se considera ligado a esse supervisor por uma “dívida de gratidão”: ele o ajudou a alocar seu filho, como estagiário e depois como funcionário efetivo, na mesma área em que trabalha. O filho, provavelmente, foi convencido pelo pai a conceder a entrevista. O depoimento de Sérgio é um exemplo de como as condições metodológicas de uma pesquisa podem ser bastante surpreendentes, ou melhor, como é impossível enquadrá-las, como tentam alguns manuais de metodologia de pesquisa, dentro de padrões rígidos do que é mais ou menos aceitável ou produtivo como prática metodológica. Essa entrevista, com características pouco favoráveis - agendada por um superior na hierarquia da fábrica; realizada na própria empresa; com um depoente com o qual não pude estabelecer nenhum outro contato anterior - nas suas duas horas de duração, tomou a forma de uma relação de cumplicidade, criando espaço para declarações profundas e detalhadas, do entrevistado e do entrevistador, sobre os problemas enfrentados no mundo profissional, as dificuldades na relação entre pais e filhos, o desgaste físico e emocional decorrente de uma vida sob pressão.<sup>8</sup>

A entrevista com seu filho também foi uma surpresa: Serginho se mostrou menos tímido do que seu pai havia declarado e seu depoimento veio carregado de informações inéditas, apresentando um ponto de vista completamente diferente da maioria dos jovens trabalhadores de sua geração.

---

<sup>8</sup> Para uma discussão profunda e pouco convencional sobre a utilização de entrevistas, conferir: BOURDIEU, P. *Comprendre. La misère du monde*. Paris : Seuil, 1993 e BOLTANSKI, Luc. Introduction. *Le cadres. La formation d'un groupe social*. Paris:Éditions de Minuit, 1982.

### 2.2.1. Sérgio, pai.

Neto de alemães, nascido em Santo André, em 1962, Sérgio viveu, sobre o modo da experiência direta, todas as transformações que atingiram o mundo dos metalúrgicos ditos especializados ou qualificados nos últimos vinte anos. Seu pai nasceu na região do ABC e prestava serviço para indústrias de tecelagem, era técnico de teares. Sua mãe era dona de casa, dedicava-se à educação dos quatro filhos, dos quais Sérgio é o terceiro.

*“Parte de mãe... Os parentes da minha mãe são todos de Santa Catarina. Minha mãe tinha, acho, que 14 anos. Eles eram dez, onze irmãos e morreu a mãe... Aí o pai, falou: ‘Eu não vou ter condição de cuidar de vocês todos.’ Aí mais ou menos cada um tomou um rumo e a minha mãe e uma irmã vieram pra São Paulo. Vieram sozinhas e ela arrumou pra trabalhar em casa de família lá em São Paulo. Ela foi trabalhar assim, de empregada, na casa de família rica e ela acabou criando os quatro filhos dessa família. Quatorze, quinze anos e acabou virando babá, criou os meninos até grande. Aí depois ela conheceu o meu pai, casou e criou mais quatro. Ela gostava bastante de criança! (...)*

*Por parte de pai, meus avós vieram da Alemanha, acho que na época da primeira Guerra, logo após a Primeira Guerra e vieram morar em Santo André. Ele [o avô] trabalhava com modelação, trabalhando numa firma de fundição. Na época, ele era modelador e tinha bastante experiência com madeira, marcenaria esses tipos de coisas, equipamentos.(...)*

*O meu irmão mais velho, até três anos, só falava alemão. Eles [os pais] só conversavam em alemão. Aí, eu não sei por que, o meu irmão acabou deixando [de falar o alemão], hoje também não fala mais nada. E a gente [os irmãos mais novos] também nunca teve interesse em aprender. Eu tentei umas três vezes, com uma namorada minha, que ela falava em alemão, mas não dava, não consegui. (...)*

**“Eles forçavam a gente a ir pra escola, não deixava a gente faltar de jeito nenhum...”**

*Eles [os pais] sempre assim... Eles forçavam a gente a ir pra escola, não deixava a gente faltar de jeito nenhum... Olhavam boletim, porque naquela época tinha que assinar boletim, mas nunca foram muito rígidos não. (...) O meu pai chegou a fazer o científico na época... Equivalente ao colegial na época e a minha mãe fez só o primeiro grau.*

*Eu fiz escola pública. Nunca tive dificuldade, durante o primário não. No ginásio complicou um pouquinho, foi um pouquinho mais difícil, mas não chegou assim ser problemático. É, tem sempre uma matéria e outra que a gente não gosta. Eu, no meu caso, no ginásio foi História, quase cheguei a repetir o ano. É, aí na sétima série foi Matemática,*

*mas Matemática é a matéria que eu sempre mais gostei, que me dei bem. Mas, na sétima série, o professor não ajudou no meu caso. Então tive que pegar a aula particular, acabei passando também.(...)*

**“E na época falavam muito em ferramenteiro, ferramenteiro era uma profissão, na época quem era ferramenteiro era... uma elite.”**

*É, eu terminei o ginásio. No ano seguinte, já entrei no SENAI. Eu entrei pela Mercedes. É, só que naquela época era um pouco mais fácil. Foi a minha tia que me apresentou, na época podia sobrinho<sup>1</sup>. Ela era secretária do diretor, o Seu Queirós. Então foi através dela, inclusive ela tentou colocar os meus dois irmãos também, mas não quiseram. Não, não, eles não quiseram, eles sempre trabalharam com o meu pai. Depois a minha irmã também, só eu que saí fora.(...)*

*Não sei, conversando com os vizinhos que estavam no SENAI. E na época falavam muito em ferramenteiro, ferramenteiro era uma profissão, na época quem era ferramenteiro era uma elite. É, então se falava de ferramentaria, tornearia e tinha uma officininha no fundo de casa que fazia uns serviços pro meu pai... O meu pai tinha umas máquinas que fazia serviços para a tecelagem, essas máquinas tinham um desgaste. E eu ia com o meu pai nessa oficina e eu gostava de ver as máquinas ali, o cara [o dono das máquinas]. Então, desde pequeno eu gostei desse ladinho de máquina, torno, eu acabei entrando no SENAI por causa da tornearia.(...)*

*A Mercedes, na época, eu não sei se era 1% [dos funcionários], não me lembro, sei que na época eram 200 por semestre [aprendizes aceitos no SENAI]. E cento e poucos ficavam aqui [na escola que funciona dentro da fábrica] e acho que 110, um negócio assim, eu não lembro direito não, é uma porcentagem aqui e uma parte pro SENAI de São Bernardo. Se não me engano, na época a gente tinha escolha e eu resolvi fazer lá. Mais perto de casa. (...)*

*É um curso diferente... Uma das partes que eu mais gostei da minha vida, muito bom! Não sei, eu gostava, eu sentia prazer de ir lá... Foi assim: tem escola que normalmente [a gente] não gosta, eu nunca gostei! Mas, o SENAI eu gostei muito, foi muito bom. Ainda mais que você ganhava um salário bem bom<sup>2</sup>. Era a Mercedes que pagava. É diferente porque [a escola] é mais voltada pra área técnica, então de teoria mesmo lá no SENAI vinha a ter Química, Ciências. E tinha a parte técnica que era Desenho Mecânico, de tudo que eu gostava, sempre gostei disso, parte técnica. Então ia basicamente isso, aquelas matérias chatas eu não tinha: História, Geografia, eu não tinha esses negócios... Então era gostoso. (...)*

<sup>1</sup> A fábrica da Mercedes-Benz foi instalada em São Bernardo do Campo em 1953. No ano de 1957, a empresa colocou em funcionamento uma escola profissional, a Escola de Aprendizes de Ofício que, em parceria com o SENAI, começou a formar a mão-de-obra qualificada para a fábrica. Os jovens “aprendizes” do SENAI-Mercedes-Benz são recrutados entre parentes dos funcionários. Atualmente, somente os filhos, irmãos ou netos dos trabalhadores, com idade entre 15 ou 16 anos, podem ser admitidos.

<sup>2</sup> A escola ainda paga uma “ajuda de custo” aos seus alunos que, atualmente, corresponde a um salário mínimo.

*É, infelizmente eu parei [de freqüentar o ensino regular]. Era o dia inteiro[o curso do SENAI], só que no SENAI de vez em quando a gente tinha a manhã livre ou o dia, a tarde. É diferente de quem fez a escolinha aqui [dentro da fábrica], aqui tem que passar o cartão também [como os outros funcionários]. Eu dei essa parada [de estudar] porque fazia o SENAI durante o dia, teria que estudar à noite... (...)*

### **“A produção é horrível!”**

*Foi um ano e meio lá [no SENAI de São Bernardo do Campo] e depois vinha pra fábrica fazer estágio. No primeiro semestre, começa em fevereiro, aí no mês de julho são as férias do SENAI. Nesse mês de férias, a gente vinha pra fábrica fazer estágio [Obs.: não se trata do estágio de final de curso, também de duração de um ano e meio, trata-se de um estágio de férias]. Com um mês de estágio, já me jogaram dentro da produção e essa experiência pra mim não foi muito boa. É, me jogaram numa área de usinagem e naquela época acho que eles não se preocupavam tanto que nem hoje com segurança, esse tipo de coisa, né? Eu entrei em julho de 77. E me colocaram numa operação, numa furadeira e tinha aquele óleo e cavaco, não pode usar luva numa furadeira. No fim do primeiro dia, eu tava com as mãos cheias de cavaco. Aquele cavaquinho que sai, aí eu fui para a enfermaria, aí eles tiraram cavaco por cavaco com agulha, foi uma confusão... Aí depois tiraram eu desse serviço, me colocaram no outro, mas era um serviço muito repetitivo. A produção é horrível! Porque era uma máquina e colocar uma coroa lá dentro, fechava a tampa e apertava o botão, aí naquele carrinho cheio daquelas coisas [peças], só fazendo aquele ritmo. Então assim no mês de estágio foi ruim.(...)*

*Foi no mês de setembro de 78 que eu comecei o estágio [o estágio de finalização do curso]. Daí quando a gente veio, aí jogaram a gente no escritório, colocaram no suprimento de materiais. Aí na época não existia computador, nem nada dessas coisas. Arquivo... Isso também pra mim foi terrível! Porque o que eles passavam pra gente? Ficar arquivando papel e de manhã buscar café. E era isso todo dia, foi ficando insuportável e a gente ia no coordenador do estágio [para reclamar] Então distribuiu pra fábrica todo esse pessoal [os aprendizes do SENAI]. Então um vinha pra produção, outros iam pra ferramentaria, outros iam pra escritório. É o sonho da gente era essa ferramentaria, que era o que todo mundo queria! É o que a maioria fazia lá [no SENAI], se formava em ferramenteiro, em tornearia, em fresador. E a gente ia pro coordenador de estágio, porque ferramentaria era o que todo mundo queria, mas era o mais difícil de conseguir. Então, eles jogaram uns na produção, uns no escritório, no meu caso foi eu e um amigo meu que foi junto pro escritório. A gente não estava gostando, nós chegamos a pedir pra ir para a produção! A gente começou a querer dar um de marrudos, a gente vinha de manhã passava logo o cartão e dava uma escapada, até que um dia o coordenador pegou a gente sentado num banco, aí no meio da fábrica. Daí ele chamou a gente no outro dia, deu um esculacho na gente: ‘O que vocês estão fazendo?’. Aí nós voltamos pro escritório. Mas aí, pouco tempo depois, ele arrumou pra vir pra ferramentaria. Aí, teve uma parte de separação de material. Aí, foi gostoso pra caramba!(...)*

**“Então, aí fui fazer o que eu queria...”**

*Então, aí fui fazer o que eu queria: mexer com desenho, com peça, e aí a gente começou a aprender bastante coisa! Eu aprendi bastante com os outros também [trabalhadores mais velhos]. No SENAI eu aprendi... O que você aprende bastante no SENAI? A ler desenhos, parte de desenho técnico. Então o SENAI ajudou bastante porque quando eu fui pra ferramentaria o que que era? Era ver desenhos em dispositivos e fazer pedido de material, todo material que iria usar na confecção daquele material a gente pedia. Então ajudou bastante na parte de desenho mecânico.(...)*

*Aí depois fiquei um bom tempo na preparação, lógico que a gente aprende muito, né? Pedido de material, sempre precisa deixar um pouco a mais, pode precisar depois, o encaminhamento de material: isso vai pra furadeira, isso vai pro... Depois acabei indo pra traçagem. Aí eu aprendi mais ainda! Traçagem de material, você pegava todas aquelas peças pré-usinadas.(...) Então vinha um bloco quadrado usinado de lá, então tipo ali vai furo, vão outras usinagens. Então, você abre o desenho via aquela peça pronta. Então a gente tinha que passar uma tinta azul na peça, retraçava tudo, pintava o contorno aonde ia usinar, furação e aí mandava pras máquinas, pra furadeira, pra frente.(...)*

*É, o pessoal que vem do SENAI da escolinha é aquela coisa, né? Sempre é zoadado, os caras brincam pra caramba! Enganam a gente, manda a gente ir buscar coisa no almoxarifado, coisa que não existe. Mas, eu era meio genioso na época, então arrumei bastante encrenca lá por causa de brincadeira. Não! Mas isso também me ajudou bastante, foi uma boa lição de vida também, principalmente na parte técnica. Mas eu aprendi bastante coisa na ferramentaria, como lidar com as pessoas.(...)*

**“Então, nas primeiras greves, eu furava greve...”**

*Então, eu nunca me sindicalizei. Na época eu era bem contra o sindicato, esse tipo de coisa. Pra mim era só agitação! [Eles] querendo agitar aqui e eu era mais do lado da empresa, o meu negócio era trabalhar, vinha pra trabalhar. Então, nas primeiras greves, eu furava greve, arrumei bastante inimizade por causa disso. (...)*

*Eles [os ferramentareiros] eram a favor de greve total! Ferramentaria? Era bravo ali! Era! Mas, era mesmo! Nós chegamos a fazer greve só a ferramentaria, o resto da fábrica trabalhando e a ferramentaria parada. Então é a primeira greve que eu me lembre foi uma greve de 40 e tantos dias. No trigésimo dia, a Mercedes começou a enviar carta pra casa [dos trabalhadores] dizendo que ia ser demitido por abandono ao emprego. Aí a minha mãe se apavorou, eu já estava esses trinta dias em casa. ‘Não, que você tem que voltar, você tem que voltar!’ E eu acabei voltando. Aí dez dias depois, acabou a greve. Aí lógico que o pessoal fica sabendo quem furou. Na nossa sessão, ali a gente era uns 10 mais ou menos. Pelo menos uns seis viraram a cara pra mim, então ficou um clima horrível pra trabalhar!(...)*

*Aí depois, mas logo depois da greve, eles mandaram embora muita, muita gente. Essa demissão em massa acho que foi logo depois dessa greve, não sei se coincidiu. Mas,*

*foi chato porque colegas meus que a gente se dava muito bem e que acabou brigando por causa da greve foram mandado embora, acabaram indo embora, foi muito chato. Tinha que cortar, aí quem cortar? Os mais agitadores, então pegaram mais o cara que agitava a greve. É, que eu acabei ficando... (...)*

*É, bastante gente era [sindicalizado], mais não tinha pressão não [para se sindicalizar], eu nunca tive interesse, não sei por quê, de me sindicalizar, não tinha muita vontade. Na ferramentaria mesmo, tinha um lá que era delegado [sindical]. Depois teve o Marquinhos também, tudo ferramenteiro! Eles brigavam bastante, sabe? Mas, depois com o tempo comecei a mudar um pouco a minha visão em relação com o sindicato. Eu comecei pender mais pro lado do sindicato, mas nunca cheguei mesmo a me sindicalizar. (...)*

*O sindicato ajudou bastante. Se não fosse o sindicato desde aquela época brigar, acho que hoje a gente não teria conquistado tanta coisa que a gente conquistou durante aquela época, tanto salário quanto benefícios que a gente tem. Acho que o sindicato ajudou bastante, por isso também que eu comecei a mudar de idéia com relação com o sindicato. É lógico que teve greve que a gente tomou na cabeça, muitas greves que tivemos que compensar depois, descontava todos aqueles dia, mas não é só isso, né? Tem que contar os benefícios que vieram depois. (...)*

*Na época, na época quando eu me efetivei aqui tinha 22 mil empregados, aqui hoje tem oito mil e quinhentos... O que marcou mais foi a de 81, que mandaram cinco mil e duzentos embora. Aquele dia foi triste, aquele dia ninguém esquece! O pessoal do RH [Departamento de Recursos Humanos] foi no escritório da ferramentaria e a gente tinha que ir de um em um buscar o holerite de pagamento ou a demissão. Então aquele trajeto da sessão até o escritório, eu lembro direitinho, o homem quase nem conseguia andar, perna mole. Você ia lá, o cara... Você dava a carteirinha, ele olhava o seu registro ou ele te dava o holerite ou a demissão. Os ônibus todos ficaram parados no pátio aquele dia... ninguém trabalhou aquele dia, foi todo mundo embora... Foi tudo num dia, num dia. Eles passaram a noite, sábado, domingo rodando as demissões e não avisavam nada, foi assim. (...)*

**'Pô! Por que você não vai tentar o planejamento? Por que você não tenta lá, tal, vai ganhar bem pra caramba e vai trabalhar pouco.'**

*Até 88, [ficou na ferramentaria] depois vim pra cá [para a área de planejamento da montagem bruta da cabine]. E eu faço processo de montagem bruta, agregados da cabine, não da cabine especificamente, os agregados da cabine, a bolsa, capota, caixa da frente, pára-lama... Antigamente, em 88, quando eu vim, não tinha computador, começou um pouco depois. Então, a gente fazia processos, era tudo em desenho, no formulário. A gente desenhava, aprontava peça por peça, solda por solda. Imaginava que dispositivo que iria precisar para segurar aquela peça, uma junta com a outra, pro operador poder soldar. Então, a gente determinava o processo, quanto tempo levava, o tempo de operação, dispositivos da máquina que iam usar, pedidos e depois mandar pra máquina. (...)*

*Lá na ferramentaria, eu já tava na máxima [faixa salarial máxima], já tava ganhando a máxima de ferramenteiro e então eu comecei a ver que ali já não tinha mais*

*muito campo e eu ouvia falar bastante do planejamento. Só que o que se falava na época é que planejamento é: 'Pô! Por que você não vai tentar o planejamento? Por que você não tenta lá, tal, vai ganhar bem pra caramba e vai trabalhar pouco.' Pra ganhar bem e trabalhar pouco, então, por que não? Ilusão! Porque não trabalha pouco nada! Trabalha e muito! Ganha bem, tá certo! Mas, trabalha bastante, e eu dei sorte na época porque hoje a exigência pra vir pro planejamento é outra. Naquela época não, você tendo o segundo grau era o suficiente. (...)*

*Então depois eu cheguei a entrar [na escola novamente], fiz o primeiro ano no Pentágono, colegial técnico, mas fiz o primeiro ano e parei de novo. E depois da minha entrevista com o chefe [do planejamento], passei no teste e tal, porque tinha mais pessoas concorrendo à vaga. 'Só que a gente quer que você tenha o colegial.' Era só terminar o colegial. Aí eu falei: Tudo bem!. Aí me pegaram no planejamento, fui pro colegial, terminei o segundo e o terceiro ano. Logo em seguida apareceu... Eles [área de treinamento] fizeram um curso aqui, um treinamento... É um curso equivalente ao SENAI do Brás. Então eu fiz essa complementação aqui. Dois anos de técnico, eu me formei em segundo grau técnico e fora eu fiz o colegial normal. Aí depois eu fiz mais dois anos aqui e inclusive eu saía às três e meia da área de experiência, ia das três e meia as sete da noite [o curso].(...)*

**'Te interessa? Você quer entrar lá, fazer o SENAI?'**  
**'Oh pai, eu quero.'**

*"[Meu filho] é um menino que tá aqui [trabalhando na fábrica], vai fazer 19 [anos] em novembro e a menina que tá com 15[anos] e vai fazer 16 em outubro. Quando chegou a época dele [de prestar o exame do SENAI], eu conversei com ele: Te interessa? Você quer entrar lá, fazer o SENAI? 'Oh pai, eu quero.' Aí eu fiz a inscrição dele, fez o teste também, aí ele veio, passou no teste, ficou contente. Isso, ele já não fez a burrada que eu fiz... [de parar de estudar] Que aí nós forçamos [ele e a esposa]. Não vou deixar ele fazer o erro que eu fiz. Então, aí ele fez o colegial à noite e é uma exigência também do SENAI. Porque agora o curso do SENAI é assim: ele é equivalente ao técnico. Então, eles exigem um colegial normal fora, mais o técnico. Mas também quando termina o SENAI, já é formado no segundo grau técnico, isso que é bom também! (...)*

*É, ele também teve assim um mês aí na produção [no estágio ao fim do curso do SENAI]. Mas quando terminou o SENAI, eu conversei com o Felipe [supervisor da área na qual ele trabalha]. Primeiro eu perguntei pra ele [para o filho]: Você se interessa de ir lá pra área de montagem de cabine e tal? Pedi pra ele ir lá e conhecer. Se você se interessar, eu posso falar com ele [com o supervisor]. A gente tem uma boa amizade, o pessoal todo aí. Posso ver se consigo arrumar pra você um estágio. Conversei com o Felipe, ele falou que tem [vaga]. Aí ele conversou com o coordenador do estágio lá do SENAI e ele [o supervisor] pediu dois [dois estagiários], né? Aí indicou o nome do meu filho: 'Ó! Esse eu quero, agora o outro...' Acabou dando certo ele veio pra cá com o amigo dele. (...)*

*Ele acabou dando uma sorte do caramba! Porque tinha outros rapazes aí fora fazendo estágio, já há um ano, dois anos fazendo estágio e não efetivava porque não tinha vaga. Aí, no ano passado, a Mercedes fechou um contrato com motores, pra exportar*

*motores pros Estados Unidos. Aí a produção de motor foi lá em cima, então eles precisavam de gente. Então aí o sindicato também deu uma força: 'De vez de contratar todo mundo, por que vocês [a empresa] não efetivam o pessoal [os recém-formados do SENAI que estavam estagiando na fábrica]?' Tinha 200 ou 300, não sei quantos meninos fazendo estágio. Efetivou todo mundo e ele [seu filho] entrou no pacote. (...)*

*Só que aí qual era o lance? Tem que efetivar, só que tem que ir lá pro motor [área de montagem de motores]. Só que já entre eles [os estagiários], conversaram lá, no motor não era legal. O serviço lá é meio pesado e ele até tava gostando de ficar aqui [na área de montagem de cabines]. E não tava com nenhum pouco de vontade de ir pro motor. Aí de novo voltei no Felipe: 'Será que dá pra segurar?' Porque nuns dias antes eles vieram... O Felipe veio falar pra mim que o gerente veio elogiar os dois, tanto o meu filho quanto o outro [outro jovem que estagiava com seu filho]: 'Os caras trabalham pra caramba! São bons! Na hora que der pra efetivar, a gente efetiva os dois juntos.' Aí eu fui falar, o Felipe falou: 'Ó, não sei, porque todo mundo tem que ir pro motor.' Mas, acabou dando um jeito. (...)*

*Ele tá fazendo faculdade. Designer, na UNIBAN. É, porque ele adora computador, computação gráfica. Isso, tanto é que ele não foi de brincar em rua, nada. Ia daqui pra casa e de casa pra cá. Às vezes a gente briga com ele, mas ele não sai [de casa]. Ele tirou carta [licença para dirigir] e tudo, ele é meio... Ele tem um gênio meio... Tirou carta. Eu sempre fui tímido, tanto é que eu comecei a namorar com 17 anos. Namorei uma menina, aí não deu certo. Aí com 18 conheci a minha esposa, namoramos dois anos e casamos. Ele vai fazer 19, até hoje não namorou nenhuma menina. Bem mais tímido, não gosta de sair. Tirou carta, mas eu forçando. Mas tirou carta, compramos um carro pra ele, o carro tá na garagem, ele não sai, tem medo de dirigir! Tem medo, não consegue, ele falou que ele não consegue, tem a embreagem, prestar atenção no trânsito, dirigir. (...)*

*Ele falou que queria um carro com joystick, videogame. Ele adora! O videogame e o computador. Claro, nisso ele é bom pra caramba, inclusive o computador em casa, (...) cada coisa que ele fez ali! Não tem curso e nada, hein? Só fuçando. Então é um negócio que ele gosta mesmo, é computação gráfica, é o sonho dele. Trabalhar com isso. Então, às vezes ele gosta de estar aqui, ganhar o salarinho, mas às vezes ele cansa, sabe? Às vezes tem vontade de sair, ir embora, mas ele vai [continuar na fábrica] pelo menos até terminar a faculdade. A faculdade tá quase 600 reais, a Mercedes paga 200, eu pago mais 200, então ele mesmo paga pouco. Então ele fica até mais ou menos terminar a faculdade. (...)*

**“Depois começou a andar, tava com dois anos, tava ali, a gente na sala, de repente: ‘Cadê ela?’ Fomos no quarto, ela tava no berço, tinha dormido. Sempre foi assim de se virar sozinha...”**

*Ela [a filha] fez um teste [para entrar no SENAI], né? Mas ela não passou. Não tem muita vontade não! Eu acho que é até por isso que ela não passou. A gente não queria deixar em casa à toa, mas... Só estudando. Ela estuda, ela tá no colegial particular. Teve a segunda chance agora no começo do ano, mas eles [o SENAI da Mercedes-Benz] mudaram*

*as regras, é, é uma exigência que o aluno esteja fazendo o colegial público. Como ela está no colegial particular não deixaram ela fazer. Achei uma sacanagem do caramba!<sup>3</sup> Também nem sei se ela ia passar... No início, na primeira vez que ela veio fazer o teste, ela tava com um pouco mais de vontade, mas o que coincidiu justo no dia do teste? Era dia que ela ia fazer a festa de debutante. Você acha que ela tava preocupada com curso? Não precisa falar mais nada! Ela foi fazer o teste pensando no vestido, no cabelo, no salão... (...)*

*Bem que podia ser [tímida como o irmão], é exatamente o oposto! Essa a gente tem que brigar pra ficar em casa, a gente fala pros dois: 'Por que vocês não dividem um pouco?'. Essa daí já tá com o segundo namorado. Não pára em casa, agora tá de férias. O primeiro dia de férias tava chorando porque tinha que ficar em casa: 'Ah! Que não tem nada pra fazer!' O negócio dela é tá saindo! Iche, agora o namorado dela toca baixo, não sei, me encheu o saco pra comprar um baixo, quer aprender a tocar baixo. (...)*

*Completamente diferente! Na aparência os dois são muito parecidos, mas só também! Ele puxou bem pra mim, o gênio assim, só que ele tá bem pior do que eu, bem travado, ela não... Foi desde pequeno assim, ele deu sempre muito mais trabalho desde nenenzinho, chorava, teve bronquite, foi duns quatro anos até 14 anos, teve bronquite. Ela já foi completamente diferente! Ela era dá de mamá, ela dormia. Depois começou a andar, tava com dois anos, tava ali, a gente na sala, de repente: 'Cadê ela?' Fomos no quarto, ela tava no berço, tinha dormido. Sempre foi assim de se virar sozinha e hoje a gente tá até imaginando: 18, 19 anos ela deve tá saindo de casa. Fazer o quê? A gente orienta, conversa, mas não proibir, não adianta! Ela é madura pra caramba. Depois do primeiro namorado, foi o primeiro namorado, ela chorava muito, sabe? Por causa do cara, ainda mais que ele tinha 20 anos, já dirigia e tal. Iche! Ela sofria, sofria. Fez tratamento com a psicóloga, que falou pra gente: 'A mente dela é bem mais adulta, pra uma menina de 15 anos.'. Ainda bem que agora tá namorando um da idade dela. (...)*

*Então, ele [o filho] a gente tenta também, né? Ele na faculdade vai, sexta-feira quando ia ser o último dia de aula, eles [os colegas de classe] iam numa pizzaria, ele sai e vem pra casa. Não quer saber. Ele fez um tratamento com a psicóloga e tal. Tava fazendo, agora cismou que não vai mais também, tenho que ligar pra ela... Ele disse assim: 'Eu sei o que eu tenho que mudar! Eu sei o que eu tenho que fazer! Não adianta eu ficar indo lá conversar com ela!' Do carro eu também resolvi desistir. Às vezes você pressiona, daí vai sair contra a vontade, vai bater esse carro, daí vou ficar com a consciência pesada. Ele disse que é a embreagem que atrapalha, até fui procurar carro automático, cheguei, falei: 'Olha tem carro automático!' Acho que adaptação para deficiente físico. 'Se quiser a gente vende o seu, vai atrás de um desse.' Mas, quer tentar de novo... Aí o carro fica lá... (...)*

<sup>3</sup> Em função da grande procura pela SENAI da Mercedes-Benz entre os filhos dos funcionários de diferentes níveis da fábrica, dos montadores aos gerentes, a direção do SENAI, tendo em vista potencializar o investimento que a empresa faz na formação de futura mão-de-obra, decidiu não aceitar mais a inscrição de jovens que estejam cursando escola privada. De acordo com declarações de um dos supervisores da área de treinamento, os jovens que estão cursando escola privada provavelmente irão cursar universidade e não têm nenhum interesse em continuar como trabalhadores na fábrica.

**“Estamos numa época assim, na época da pressão!”**

*Eu preferia que ele [o filho] saísse [da empresa]. Eu vejo por mim, esse negócio de ficar muitos anos dentro da mesma empresa, é bom por um lado e é ruim por outro! Você se desacostuma da vida aí fora. Agora eu tô num ponto que eu tenho uma preocupação do caramba de ser mandado embora. Ainda mais que eu não tenho faculdade. Eu sei que vai vim gente, gente aí de fora. E eu sei que um emprego desse eu não vou arrumar nunca mais! Uma vez, num curso que eu fiz, eu ouvi uma teoria americana que dizia que você não pode ficar mais de cinco anos no mesmo serviço. Daí você acostuma a trocar e você não fica com aquele medo de trocar de serviço. E eu tô com esse medo agora! Porque eu sei como está o mercado aí fora. E se eu for mandado embora agora, pela idade também, tô com 41 anos, sei que não vou arrumar o mesmo trabalho, mesmo salário. Então eu não queria que ele [o filho] ficasse como eu fiquei... (...)*

*Ainda mais que o que ele tá fazendo aqui não é área dele. Tem a parte de estilo<sup>4</sup> que ele podia estar desenvolvendo lá, mas também a Alemanha já baixou uma norma que aqui no Brasil não se desenvolve mais nada! Vai vim tudo pronto de lá... Então, tá difícil. Então, falei pra ele: Você vai ficar aqui, termina a faculdade e depois vamos ver o que você gosta realmente. E também ficar na produção não é fácil. Todo dia fazendo a mesma coisa. É revezamento, cada um dia tá num lugar, mas é produção, né? (...)*

*Na minha época era mais fácil, agora tá difícil! Tem esse programa de realocação de vagas internas, mas às vezes as exigências tão muito grande! Se você não tem um amigo, um cara que te queira lá, você não consegue. Porque eles colocam no quadro de avisos, de vagas internas: ‘Gerente fluente em inglês, desejado alemão e espanhol, com conhecimentos na parte toda de informática.’ É difícil, pô! Que nem pra área de vendas, que a pessoa tenha disponibilidade pra viagem, facilidade de conversar com o público. É um monte de coisa! É difícil! Então, se você não tiver um chefe amigo, você não consegue. (...)*

*O cerco tá apertando! No ano passado teve facção e a gente percebe que cada ano tá passando mais perto o facção. Cada facção você tá vendo o colega teu indo embora, a sessão diminuindo... E o trabalho está ficando... Não diminuí, a gente assume o trabalho de quem vai embora. (...) Esse cara eu achei fora de série [Domenico Demassi, cujo livro “O ócio criativo”, foi lido por Sérgio recentemente]. E eu acho que a idéia dele é que deveriam colocar em prática: é trabalhar menos horas por dia, ia ter emprego em toda área, ganhar um pouco menos e todo mundo trabalha, todo mundo vai ter emprego. Mas, entre a gente mesmo, vai conversar, muita gente é contra! Mas eu acho que esse seria o caminho, porque vai chegar uma hora não vai ter mais emprego pra todo mundo. Já não tem! Produção mesmo, cada vez mais automatizada, devido às exigências de ergonomia, de segurança. Porque chega num ponto que você não pode evitar 100% que o operador não*

---

<sup>4</sup> Trata-se da área de Desenvolvimento ou, como também é chamada, o Centro Desenvolvimento Tecnológico, no qual se desenvolvem projetos de melhoria para caminhões, chassis para ônibus, motores e também o estilo dos veículos.

*se machuque, você não consegue evitar 100% que ele não vai ter problema ergonômico, o que você faz? Você põe um robô.<sup>5</sup> Eles falam que não vai mandar embora, que vai ter realocação, não acho... (...)*

*As empresas indo pra outros estados, onde o sindicato é mais fraco, mão-de-obra barata, tudo isso colabora... Então, em consequência dessa decisão da Alemanha de não se desenvolver mais nada aqui, mais cedo ou mais tarde, vai atingir a gente aqui, a nossa área. Porque hoje a engenharia desenvolve um produto, a gente desenvolve o processo. Se a Alemanha desenvolve o produto, ela desenvolve também o processo, vai vim tudo pronto! Então, tudo é questão de tempo... (...)*

*Eu já estaria aposentado se não tivesse mudado a lei, né? É, porque a ferramentaria sempre pagou insalubridade e vários colegas meus de planejamento se aposentaram. Eles pagavam insalubridade mesmo pra quem trabalhava no planejamento, porque a gente trabalha no planejamento, mas ligado à produção. Então a gente atua direto na produção e a produção é insalubre! Só que agora mudou as leis e tem um mérito lá que ele [o médico] considera que a gente sempre usou protetor auricular e essa insalubridade ela é paga devido ao nível de ruídos de toda a fábrica e eles mudaram essa lei também. Acho que era 85 decibéis, caiu pra 80. Como você usou o protetor [auricular], então não atinge! Então eles não pagam mais a insalubridade. Então, ela fez as contas lá [a funcionária da empresa]. Se o médico pagasse a insalubridade, eu já poderia me aposentar em fevereiro de 2004, entrar com pedido de aposentadoria. Mas como mudou tudo, então ela falou: 'Até um tempo atrás a gente fazia 250 processos por mês mais ou menos de aposentadoria, agora é um e olha lá!' Eles são bem rigorosos lá, eles não estão liberando mais nada. Então eu teria que ficar pelo menos mais uns 10 anos. (...)*

*É lógico que eu não queria me aposentar e parar... O salário é bem menos, mas é uma garantia! Que nem essa preocupação que eu tô hoje de ser mandado embora, se eu tivesse aposentado, recebendo aquele dinheiro, então a preocupação era bem menor. Então, é que nem eu... Eu tô fazendo tratamento psiquiátrico já uns quatro anos, eu acho que foi tudo... É devido ao fato dessas transformações que ocorrem nas empresas, então é tudo... Você sabe... Quem trabalha sofre pressão, quem estuda sofre pressão! Estamos numa época assim, na época da pressão! E eu acho, eu não sei se eu tô errado, mas o meu pensamento é esse: eu acho que tudo isso que está acontecendo é devido a essa globalização. Isso nunca existiu, enquanto não existia isso, cada país na sua! Isso prejudicou pra caramba. Pros outros países deve ter sido muito bom. Pra nós aqui foi terrível! E daí esse é mais um motivo que eu não gostaria que o meu filho ficasse aqui, porque eu não quero que daqui a pouco comece a tomar antidepressivo e ansiolítico, é terrível! E depois que eu comecei esse tratamento, o que eu fiquei sabendo de gente que faz também!"*

---

<sup>5</sup> Sérgio cita aqui o exemplo de sua área de produção. A área de montagem de cabines era conhecida como uma das mais perigosas para se trabalhar. As lesões decorrentes dos esforços empreendidos no trabalho eram

### 2.2.2. Sérgio, filho.

**“Ó! Nunca fui muito fã de estudar...”**

*“Eu nasci em 1984, em São Bernardo. (...) Na verdade eu mudei bastante [de escola]<sup>6</sup>, numa época em Santos fiquei lá quatro anos lá. É, acho que foi na terceira, quarta, quinta. Praia Grande. Ó! Nunca fui muito fã de estudar, mas era normal assim... (...) Foi fácil [a mudança para a Praia Grande], eu não sou muito de ficar apegado [às pessoas]. Pra mim foi fácil, eu mudei por causa do meu problema de saúde, porque eu tinha bronquite. É, mas não resolveu muito.(...)”*

*[Na volta para São Bernardo do Campo] Eu senti um pouco mais, também aqui a escola não era boa. Eu acho que tudo assim... Sabe? A classe era muito cheia também, os professores... Acho que... Companhia também... Acho que era a pior, acho que é o que mais atrapalhava lá, a escola era muito... Sei lá, eu não me dava muito bem! Então, foi um tempo mais difícil que teve. Eu fiquei a sexta e a sétima [na mesma escola], aí na oitava eu fui pro Sesi. Aí a escola era boa. Sesi é melhor, um pouquinho diferente. Não é particular, você não paga, mas, é um nível melhor. Até, acho que, no caso, comparando com a outra [a escola particular da Praia Grande] era até melhor. Mas [apesar das dificuldades de se adaptar à escola], mesmo assim eu me saía bem. Aí cada ano que passava, fui gostando menos... (...)*

*Bom, no começo quando eu era mais criança assim e tal, era na fase da adolescência, eles [os pais] exigiam, exigiam nota, tudo. Tirei um sete já tinha que melhorar um pouco essa matéria. Só que assim, depois, eu nunca me saía mal. Aí, quando eu comecei a crescer mais, ter mais responsabilidade, eles nem pegavam mais no pé. Agora [que ele cursa o terceiro grau] a gente nem conversa mais sobre isso [sobre a faculdade]. (...)*

*Foi muito bom até hoje [a relação com os pais], acho que perde um pouco... Assim, hoje você não sente mais como se fosse um pai ou uma mãe cuidando de um filho, sente mais como um amigo agora. Então, acho que mudou um pouco essa educação, eu sinto a mesma confiança, assim tudo.*

**“O meu pai sempre falou bem do SENAI, então...”**

*É, o meu pai já tinha me falado antes: ‘Ah, se você quiser no final do ano fazer SENAI e tal’. Mas, eu já tinha isso na cabeça. O meu pai sempre falou bem do SENAI,*

---

constantemente. Para resolver esses problemas, muitos investimentos de automação e robotização foram realizados nessa área. Hoje ela é a mais informatizada e conta com o maior número de robôs da fábrica.

<sup>6</sup> Refere-se às várias transferências de escola. Uma delas provocada pela mudança da família para o litoral paulista, Praia Grande, em função da bronquite de Serginho. As outras transferências de escola se constituíram numa estratégia da família, tendo em vista encontrar melhores escolas.

então... Eu também não fui assim atrás de muita coisa, era a única opção, mas parecia muito bom, então.

Aí foi uma mudança assim... Aí começou aquele embalo, não era aquela coisa assim de escola: só de manhã ou só à tarde. Nossa! Aí eu tinha oito aulas por dia só no SENAI e à noite fazia o segundo grau. Ah! O SENAI era puxado! No começo não era muito assim... Primeiro termo, segundo termo, mas era complicado! Porque é muita coisa diferente, tudo de uma vez. Então, a gente acabava não aprendendo tudo o que era desejado. Era mecânica geral, fazia um pouco de tudo. Eu preferia era mecânica de autos, mas mais pela teoria. Pela prática assim de mecânica, não só de autos, mas em geral, eu não me dei muito bem não! Eu não tinha nenhuma idéia do que eu queria fazer. Aí acho que lá pelo terceiro termo eu comecei a mexer com carro, programas de desenho, programando no computador. Aí eu comecei a me interessar! Programa em 3D, desenhar teste... Foi um curso básico [no SENAI]. Aí, eu me interessei e sozinho, em casa, fui a fundo, um pouco. Só que eu cheguei num ponto que assim não dava mais [para avançar], só se for com um computador muito melhor, também precisava de um curso, né? Se eu pudesse trabalhar numa área desse tipo, também era uma coisa, né? (...)

Bom, no começo [do SENAI] foi difícil, pra mim sempre foi difícil troca de escola. Por causa, sei lá, do meu nome também<sup>7</sup>, isso... Eu sempre fui muito tímido, complicou sempre... Aí, até eu aprender não passar nervoso e tal... Eu sofria muito com isso, acho que foi só quando passou o começo no SENAI que eu comecei a melhorar. É, eu sofria muito com isso! Ah! Era muita zoeira! O tempo inteiro! Parece que eu sentia que todo mundo só pensava em me encher o saco! Parece que eu era a vítima, mas passou! (...)

Isso eu acho que é totalmente prejudicial [o ambiente de brincadeiras no SENAI]. Eu acho que pra quem é adulto, que nem os mestres que trabalham lá, o diretor e tudo, eles entendem como brincadeira normal. Mas, isso é muito mais sério do que parece. Porque assim, acho que os jovens, quando a gente passa por essas brincadeiras, a gente... Têm alguns que levam normal, assim, mas tem alguns que, depende, se sente magoado. Eu senti isso no começo, aí eu ficava revoltado: 'Nossa que droga de lugar! O que eu tô fazendo aqui?'. Então eu acho isso totalmente prejudicial. Eu, nossa! Chegava até chorar quando chegava em casa. É! O negócio era sério! Eu não via a hora de acabar o SENAI aqui. Aí depois que começou a passar essa crise, aí começou a melhorar e tal... (...)

É, eu acho que tinha menos brincadeira [contra as meninas da sua turma]. Assim, tipo, os moleque do termo não faziam brincadeira com as meninas. Mas eu já ouvi que no vestiário das meninas tinha entre elas também, esse tipo de brincadeira. A maioria das coisas que acontece é no vestiário, entra todo mundo lá, não tem ninguém lá assim [para controlar]... Aí acontece aquelas brincadeiras, acaba até humilhando e tal. Eu tive sorte ainda, que eu peguei numa época, quando eu entrei, eles [os mestres] tinham acabado de... sei lá, dar uma bronca assim no pessoal, dar um alerta assim... Então eles [os veteranos] diminuíram bem! Dei muita sorte, mas eu vi depois no próximo [ano], quando passou esses

<sup>7</sup> Serginho herdou o nome de seu pai, ou seja, um nome e sobrenome alemães, evidentemente pouco comuns.

meses [do primeiro semestre], a próxima turma que entrou, o cara [os calouros] já sofria demais.<sup>8</sup> (...)

*Até, sempre tem aqueles, aquelas pessoas que não aceitam brincadeira nenhuma! Tinha também no meu termo e tal. Aí tinha o pessoal que ia zoar com eles, [eles] revidavam, só que a gente [ele e seus colegas mais próximos] não queria briga. Tinham dois moleques que eles não aceitavam isso e chegavam até a brigar com eles [com os veteranos]. Aí o pessoal veterano, do termo mais avançado, do técnico, eles chegavam a marcar, fazer, tipo, combinar assim: 'Amanhã cedo todo mundo sai do vestiário! Só deixem essa pessoa lá, a gente vai cercar ele e vai pegar ele!'. Batia! E eles [os que apanhavam] não podiam falar nada para o diretor, por causa de moral, vai contar pro diretor que apanhou?(...)*

*É, aí todo mundo saía e aconteciam as coisas lá [no vestiário]. Saíam os moleques do técnico<sup>9</sup> lá falando, falando o que aconteceu e aí ficava lá. Todo mundo chegava, pegava o guarda-chuva e ficava batendo nos moleques, derrubava no chão e enchendo de chute. Ninguém dava porrada assim, tipo, porrada na cara, pra tirar sangue! E esses, muito orgulhosos, né? pra chegar num mestre e num diretor pra falar. Então ficava assim... E acontecia coisa, chegou até uma vez, quebrou o dente de um outro moleque lá. O cara, um desses dois aí [os garotos que não aceitavam as brincadeiras], ele tava se trocando e chega um moleque do técnico correndo e encheu uma porrada na cara dele, quebrou o dente do menino. Por causa de briga antiga. (...)*

*Sexta-feira é horrível! Agora que eu lembrei. É, e olha que lá é assim, pior que lá o vestiário é assim: tem um vestiário pequeno que é do primeiro termo, da época, e do lado, na parede do lado, é o vestiário de todos os outros termos: segundo, terceiro, primeiro técnico, segundo técnico. Então só fica lá no primeiro termo. Aí começa, chega sexta-feira, os veteranos enchia a sacola d'água e jogava por cima do muro. Aí o pessoal se trocando lá, molhava todo mundo, encharcava todo mundo. E o pessoal que não agüentava pegava e jogava de volta, e aí os moleques ia, invadia o vestiário e queria fazer, saber quem... Empurrava, fazia roda, aquelas coisas. Às vezes entrava um mestre... (...)*

*Tinha um cara que ninguém gostava muito assim. Ele enchia o saco de todo mundo e eu tenho esse lado que não agüento muito assim as coisas. É, eu agüento até certo ponto, mas aí não agüentei e parti mesmo [para bater no outro aluno]. Mas, não aconteceu nada, ele caiu fora, ainda bem, né? Porque poderia ter acontecido alguma coisa grave, não era muito controlado [o SENAI], nunca mais aconteceu mais nada então. (...)*

<sup>8</sup> O trote e a situação de submissão à qual o primeiro termo é submetido aos outros é uma tradição em várias escolas do SENAI. No caso da Mercedes-Benz, diferentes ex-aprendizes relataram suas experiências, que normalmente são apontadas como uma diversão. Serginho e mais uma garota foram os únicos jovens metalúrgicos que descreveram a permanência no SENAI como um período de sofrimento.

<sup>9</sup> Atualmente o curso do SENAI é de três anos, dos quais um ano e meio são dedicados à aprendizagem industrial e o restante do tempo é destinado ao curso técnico. Portanto, os alunos do nível técnico são os veteranos do SENAI.

*É horrível ficar o dia inteiro fora [de casa], isso pra mim era... Prejudicava pra mim, porque às vezes eu aprendi a mesma coisa no SENAI. Eu ia pra aula à noite e acabava vendo a mesma coisa. Também o horário não ajuda, né? Acordava de manhã, ficava até à tarde, chegava em casa, tomava banho, jantava e ia pra escola. Aí voltava 11 horas por aí, dormia. Ah! Acordava tipo umas seis horas, tinha que estar às sete e quarenta e cinco no SENAI. Era assim direto, maior correria, só correria. Aí final de semana fazia trabalho [do SENAI e da escola]. (...)*

*Diferente a escola [de ensino médio]. Eu não sei, talvez eu deva ter mudado um pouco, mas já foi outra coisa. Por ser escola pública, eu achei que ia ser diferente, porque eu entrei ao mesmo tempo no segundo grau e no SENAI. Eu pensei assim: No SENAI todo mundo vai entrar um de cada lado, ninguém se conhece, então acho que vai ser uma coisa boa. Na escola talvez vai ser uma coisa meio ruim porque todo mundo já se conhece. Só que foi ao contrário: na escola, tipo, todo mundo me aceitou normal. (...)*

*É, eu acho que era um pouco inferior assim [o nível da escola em comparação com o SENAI]. Tinham os professores que gostavam muito de dar aula, sempre tem! Então, as aulas eram boas, a gente aproveitava bastante. Porque lá também tinha um negócio assim, a minha classe, acho que era a melhor da escola, porque eles separavam os alunos ruins e colocavam nas outras séries, tinham muitas, primeiro A, B, C, D, E, F... Então eles faziam, peneiravam, eles falavam, ficava mais ou menos o pessoal melhor na minha classe. (...)*

*É, eu acho que é assim. Tem os professores [no SENAI] que são super técnicos! A gente respeitava várias regras assim, aqui eles colocavam. Mas a gente também ouvia rádio durante a aula. Então eu gostava daquela aula, todo mundo gostava [aula de Desenho Mecânico]. As regras dentro do SENAI... Alguma coisa assim, tinha que usar aquela roupa normal, tinha que chegar no horário, se chegasse um pouquinho atrasado já tinha que pegar uma ficha e tal. É isso, talvez o ensino seja mais complicado. A gente reclamava, até o sindicato chegou a conversar com a gente lá no SENAI, pra conversar com o diretor, negociar.<sup>10</sup> Algumas coisas acho que tinha melhorado, mas acabou não dando muito certo. E, o diretor lá ele é muito rígido. Nossa, ninguém gosta [do diretor]...*

<sup>10</sup> Esse mesmo episódio me foi relatado em outro depoimento. Trata-se da iniciativa do sindicato, baseada na demanda dos aprendizes do SENAI, em negociar com o diretor uma certa flexibilização na rigidez das regras da escola. Aparentemente, o SENAI possui regras muito mais rígidas do que a própria empresa. Por exemplo, os garotos não podem usar brincos ou cabelo comprido, o que hoje é uma realidade comum entre os jovens trabalhadores da Mercedes-Benz. Essa rigidez das regras parece contrastar com o depoimento de Serginho a respeito das brincadeiras violentas ocorridas no interior da escola. Entretanto, acredito que tais brincadeiras não ocorriam por falta de controle sobre os alunos, mas, sobretudo, porque elas são realmente aceitas como práticas no interior das escolas do SENAI, compondo uma certa iniciação ao mundo masculino. A atitude do sindicato em tomar a frente nessa negociação que, segundo o depoimento de um sindicalista, foi particularmente difícil, demonstra que, assim como a empresa entende que os aprendizes já são trabalhadores da Mercedes-Benz, o sindicato também entende os garotos como fazendo parte de sua base de representados. Por outro lado, esse episódio revela um traço da relativa autonomia da escola em relação à fábrica: se, por um lado ela é ligada aos interesses da empresa, por outro lado, a escola tem sua própria lógica. A negociação não teve sucesso.

*[depois de meu comentário de que conhecia o diretor do SENAI] Ah! Você conhece, então? Ele não muda nada lá, o que muda é pra pior.”<sup>11</sup>*

**“... o meu pai conhecia o Felipe. Então ele me contou da área. Aí eu me interessei e coloquei lá que eu queria ir pra essa área.”**

*Pra estagiar... É, o meu pai tinha falado que eu poderia. Antes, lá no próprio SENAI, a Débora ia encaminhar todo mundo pras áreas.<sup>12</sup> Ela falou que se a gente tivesse algum interesse que a gente podia olhar uma área e tal, conversar com o mestre, o gerente da área e pedir pra você ir pra lá. Aí no caso, o meu pai conhecia o Felipe. Então ele me contou da área, aí eu me interessei e coloquei lá que eu queria ir pra essa área. Então deu certo, ele chamou mais um pra ir, um amigo meu também do SENAI.<sup>13</sup>(...)*

*E aí, já muda um pouco.. A gente ainda tava terminando o segundo colegial. Aqui a gente cansa fisicamente e não psicologicamente. Aí por enquanto [durante o estágio] a gente fazia horário normal<sup>14</sup>. Então não mudava muita coisa, eu ainda vinha com o meu pai, ia embora [com o pai]. Aí foi passando, a gente foi se acostumando com o trabalho. É soldador-ponteador, ainda é. É, aprendi um pouco de solda [no SENAI], mas também foi bem corrido essa parte, como em várias partes de mecânica. A gente passou acho que duas semanas pelas soldas [no curso do SENAI], aprender três tipos de solda e cada uma ia ter prova, tinha que fazer teste, foi meio rápido. Só que eu já tinha conhecimento pouco de solda [quando começou a trabalhar]. (...) Acho que a maior parte [do trabalho] tive que aprender com os próprios operadores, a gente acompanha alguém na área [um outro trabalhador mais velho]. (...) Acho que eles [os trabalhadores mais velhos] se sentem bem ensinando, acho que pra eles é uma coisa boa em tá passando o que eles fazem. Porque entre eles, eles aprendem também, então, está todo mundo acostumado com isso. A gente faz o rodízio na área, dos dispositivos, então todo mundo aprende a fazer tudo. Então,*

<sup>11</sup> O mal-estar entre o então diretor do SENAI e a empresa também ficou evidente em outras ocasiões, quando estive mais próxima dos funcionários do setor de treinamento. De acordo com algumas declarações de funcionários desse setor, obtidas em conversas informais, o diretor do SENAI se recusava a atender às demandas da empresa em relação a determinadas alterações curriculares e de práticas de oficina.

<sup>12</sup> Ao fim do curso do SENAI, os aprendizes devem começar um estágio nas áreas de produção da fábrica. Esse estágio não tem tempo determinado, pode ter uma duração de alguns meses até dois anos, como foi o caso das turmas anteriores à turma de Serginho Além disso, a efetivação como trabalhador não é totalmente assegurada. Entrevistei jovens que chegaram a ser dispensados pela Mercedes-Benz e depois readmitidos. A escolha da área para fazer o estágio é feita em colaboração com a coordenadora de estágio, que entrevista todos os aprendizes para buscar um posto adequado aos seus interesses e aptidões. Entretanto, a escolha do lugar para fazer o estágio, para o aprendiz, deve obedecer também a outra lógica. Primeiramente a busca de uma área na qual a perspectiva de efetivação seja maior. Isso faz com que muitos aprendizes desistam de suas áreas de interesse para trabalharem onde haja maior probabilidade de efetivação. Em segundo lugar, há um mercado interno de vagas que são conquistadas também por meio dos contatos e relação que o estagiário ou seu pai (ou outro responsável, como tio ou amigos do pai, quando esse já é aposentado, ou mesmo os sindicalistas) conseguem estabelecer com chefes ou supervisores.

<sup>13</sup> O outro colega é também filho de um ferramenteiro aposentado, cujo irmão mais velho trabalha na área de treinamento. Tive oportunidade de entrevistar os dois.

<sup>14</sup> O horário chamado de “normal” corresponde ao horário comercial. Os estagiários não cumprem ainda os turnos da produção, que, no caso da Mercedes-Benz, são dois: Turno A (6h15 às 15h15) e Turno B (15h30 à 01h15).

*entre eles [os mais velhos] toda semana troca e eles estão aprendendo também. A gente entrou, também aprendeu...<sup>15</sup>(...)*

*Estagiei seis meses. É porque eu peguei uma época boa, foi seis meses. Aí o sindicato fez um acordo com a Mercedes. Aí ela efetivou todo mundo de uma vez, todo mundo que tava estagiando até dois anos e meio. (...) Bem maior [o salário de quem é efetivo], é, eles tinham conseguido com o sindicato também um acordo que depois de um ano de estagiar, o salário aumentava acho que um real por hora, só que aí deu sorte depois. Mas, foi difícil também porque esse acordo era pra efetivar todo mundo, acho que era uns 80 a 90% do pessoal todo mundo no motor [área de produção de motores]. Então, a gente foi até lá conversar com o cara [o supervisor da área de motores]. Tava quase certo pra gente entrar lá. Acho que até ia sobrar três vagas aqui na nossa área. Aí a gente deu sorte, eles chamaram a gente de volta e a gente conseguiu.(...) A gente foi [fazer a “negociação” para começar a trabalhar na produção de motores] porque eles falavam assim [os chefes]: ‘Ó! Corre lá porque tem que pegar uma vaga em algum lugar bom, porque já está acabando as vagas!’<sup>16</sup> O trabalho do 45 [número do prédio da linha de montagem de motores] é bem assim... Pesado! Todo mundo fala mal, eu não trabalhei lá, então eu não sei, mas é o que todo mundo fala! Mas, não ia ter jeito, todo mundo ia ter que trabalhar no motor, porque ele [o supervisor] falou lá os horários que a gente ia ter que fazer, turno 1, 2 e 3. Nesses turnos a gente trabalhava uma hora a menos todo dia, mas trabalha todos os sábados... Então tem esse problema também. E também assim de manhã estava muito difícil de conseguir trabalho, tava mais fácil conseguir à noite, porque à noite todo mundo ia começar a fazer a faculdade, já tinha feito inscrição e tudo. (...)*

**“... não tá me parecendo muito próximo assim do que eu quero trabalhar...”**

*Estou fazendo designer. Bom... Mais ou menos. Acabei um semestre. É, até que eu tô gostando. Queria escolher uma faculdade assim mais perto do que eu gostava, daqueles programas de desenho.(...) É, eu num conheci muito bem assim, porque primeiro é muito aberto,[o curso de designer] então eu não vou aprender... igual à parte mais específica que eu quero trabalhar. É, então não tá me parecendo muito próximo assim do que eu quero trabalhar... (... )É, eu vi que vai ter uma matéria sobre isso [computação gráfica], mas eu não sei como... Se vai ser muito aprofundado, se vai ser pouco. (...) O que eles te ensinam lá pra você se formar é pra fazer o designer gráfico e designer do produto. Então, tem essas duas áreas aqui na Mercedes. O meu amigo que trabalha lá na modelagem é*

<sup>15</sup> A área de produção na qual Sérgio trabalha tem algumas especificidades. Além do fato de ser uma das mais automatizadas, é também a que funciona inteiramente com o trabalho em equipe após a reestruturação implementada nos anos 90.

<sup>16</sup> A abertura de vagas para efetivação nesse ano provocou um verdadeiro tumulto entre os estagiários, sobretudo entre aqueles que amargaram dois anos nessa situação, ganhando salários muito inferiores, embora assumindo todas as responsabilidades como trabalhadores. A respeito da negociação para se chegar a essas contratações, eu obtive relatos bastante contraditórios, indo desde aqueles que ressaltavam o grande empenho da Comissão de Fábrica para solucionar o problema dos estagiários, como é relatado por Serginho, até versões de jovens trabalhadores, segundo as quais os representantes não teriam dado nenhuma importância para a situação deles.

*designer de produto. Eu também me interessei, acho legal e aqui sempre tem. Mas, ainda prefiro designer gráfico, se eu conseguisse, né?*

**“É, vocês tem que se associar ao sindicato!”**

*A gente não tinha muito conhecimento dentro do SENAI de como funcionava [o sindicato]. Então, teve tempos aqui, teve alguma assembléia e tal e dentro da área mesmo. Aí, um dos caras que faz parte do sindicato, ele veio falar comigo e com um amigo meu. Só que assim: ele queria que a gente associasse, mas ele falou de um jeito tipo que assustou a gente, ele chegou assim e falou: ‘É, vocês têm que se associar ao sindicato!’ Falando assim: ‘A gente luta, tal, a gente precisa desse dinheiro pra sobreviver, foi a gente que conseguiu esse contrato com a firma pra vocês estarem efetivados agora!’ Só que ele falou de uma forma parece que jogando na cara, sabe? Pressionando, empurrando. Falou assim: ‘Ó! Espera aqui que eu vou lá pegar a ficha pra você preencher...’ (...)*

*E essa porcentagem [a contribuição sindical] acabava atrapalhando um pouco, por causa que a faculdade é cara! Então, agora a gente recebeu aumento, mas naquela época que ele procurou a gente, teve gente que num dava pra pagar a faculdade mais o sindicato, atrapalhava.(...)*

*É, eu acho que é bom, que funciona [o trabalho da Comissão de Fábrica]. Eu ainda não vejo assim, talvez agora, eu não vejo uma necessidade muito grande de me associar. Veio um outro cara depois [membro da Comissão de Fábrica]. Ele conversou certo, aí eu achei certo. Veio falando das vantagens de você se associar ao sindicato, aí eu até cheguei a pensar. Aí ele falou que talvez eu teria até um desconto no pagamento da faculdade, então eu também achei bom. Mas, ele falou que ia voltar, que ele não tinha certeza, ele ia confirmar e depois voltar pra falar pra mim, só que ele não voltou. (...) Ele não é sindicalizado [o pai], mas ele também falou pra mim que não é muito necessário que a gente acaba pagando assim por mês e nem recebe assim de volta, um retorno. (...)*

**“ Não é assim uma coisa que eu adoro fazer...”**

*É, porque assim, na faculdade, eles ensinam o que precisa pra você abrir o seu próprio negócio. Eles não gostam muito assim: ‘Ah, você vai trabalhar pra uma fábrica...’ Mas eu acho muito difícil [abrir um negócio próprio]. Então, acho que depois do segundo ano, a gente vai ter que começar a fazer estágio, né? Pela faculdade, então, eu pensei em arrumar um estágio aqui mesmo e esse meu amigo [que já é designer na Mercedes-Benz] já me falou: ‘Ó! Se você quiser, eu apresento a área, apresento supervisor e tal. Você conversa com ele [o supervisor] pra ver se você consegue arrumar um estágio.’ Numa área que eu já tenha interesse e, se eu conseguir alguma coisa lá, muito bom, relacionado com a faculdade.(...) Bom, eu faço em casa [alguns trabalhos no computador], também relacionado ao meu gosto, mexo muito no computador, gosto de internet, videogame também. Isso também relacionado com computação gráfica e tem os jogos 3D e isso também é outra coisa do meu gosto, ser um criador de Software. Isso também é outro sonho, mas pra mim é muito difícil, então eu tô caminhando... (...)*

*Isso é que tem assim uma certa dificuldade porque não é assim uma coisa que eu adoro fazer [trabalhar na fábrica], entendeu? Mas é eu já tô me acostumando. Estou um ano aqui e já aprendi mais ou menos todas, já sei como é que é o esquema. Então, pretendo continuar até o final [da faculdade].*

*Oh, eu me sinto seguro, mas se acontecesse alguma coisa, por exemplo, de aparecer um facão, talvez, e tivesse a oportunidade de eu ser mandado embora, eu acho que eu não tinha medo de ser mandado embora... Assim, acho que tudo tem os dois lados também, então eu não tenho tanto esse medo.”*

### **2.2.3. Herança profissional entre pais e filhos metalúrgicos**

Para realizar uma análise das rupturas e continuidades intergeracionais, é necessário considerar a evolução das condições de existência do grupo que se toma como objeto de estudo e a maneira como esse pôde fazer frente aos desafios impostos pelas transformações estruturais. Somente assim, pode-se construir uma grade de leitura sociologicamente pertinente que contribua para aferir as transformações sofridas pelos grupos assalariados utilizando a abordagem geracional.<sup>17</sup> A reconstituição dessas duas trajetórias, acompanhada dos comentários feitos em notas de rodapé, teve esse objetivo. Entretanto, é necessário considerar também que, no interior de uma mesma geração, existem subgrupos que encontram diferentes maneiras de responder às transformações estruturais. Na análise das transformações intergeracionais do grupo dos metalúrgicos do ABC, foi possível identificar tanto tendências gerais, quanto certas especificidades apresentadas pelos subgrupos dos trabalhadores semiquilificados, qualificados e especializados, que apresentarei em seguida.

Sérgio pertence a um grupo que assistiu ao desenvolvimento da indústria automobilística como uma possibilidade de profissionalização e mobilidade social. Diferente dos migrantes, os filhos de imigrantes europeus nascidos no ABC tiveram contato com o mundo industrial desde cedo, por meio dos seus pais, tios ou vizinhos. Além disso,

---

<sup>17</sup> DESHAYES, Jean-Luc. *Filiation, ruptures intergénérationnelles et transformations du salariat*. . **Les approches générationnelles : enjeux, avancées, débats**. Journées d'études de 13 et 14 novembre, 2003. (Organisées par le Laboratoire Printemps. CNRS et Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.)

os membros desse grupo se beneficiaram das oportunidades de profissionalização ainda durante a adolescência, criadas por meio da rede de formação profissional que se estabeleceu na região do ABC em função da indústria automobilística.

O grupo de ferramenteiros, ao qual Sérgio pertenceu, já foi considerado a “elite” dos trabalhadores metalúrgicos, cujo poder estava fortemente amparado na especificidade dos seus saberes profissionais. Isso os fez liderar grande parte dos movimentos reivindicatórios, constituindo-se assim nas primeiras gerações de lideranças da categoria metalúrgica.<sup>18</sup> Esse grupo sentiu as transformações impostas pela reestruturação produtiva como um golpe que, além de atingi-los diretamente, recaiu também, de maneira ainda mais violenta, sobre seus filhos.

A ferramentaria foi o sonho profissional desse grupo, como afirmou Sérgio. Um sonho realizável, embora essa área da fábrica já ficasse reservada a um grupo restrito<sup>19</sup>. De maneira geral, as gerações que passaram pela escola profissional da Mercedes-Benz até o início da década de 90 vivenciaram, ainda, a possibilidade de se dirigirem às áreas indiretas da fábrica, ou seja, áreas que não estão diretamente ligadas à produção (manutenção, mecânica de autos, ferramentaria)<sup>20</sup>. Entretanto, na década de 90, duas grandes reformas

---

<sup>18</sup> Os ferramenteiros, além do trabalho qualificado, tinham na ação política um outro elemento definidor de sua identidade como grupo. A constituição dessa tradição política entre os metalúrgicos qualificados, que os levou a formarem muitos delegados sindicais na fase anterior a 1978, bem como a “encabeçarem” vários movimentos grevistas, é explicada por alguns autores pelas próprias características do seu trabalho: não parcelarizado, nem rotinizado e com maiores possibilidades de circulação no interior da fábrica. Além disso, devido à sua qualificação, esses trabalhadores não eram facilmente substituíveis, tornando-se, assim, menos vulneráveis na correlação de forças com a empresa. (ABRAMO, L. W. **O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, São Paulo, SP: Imprensa Oficial, 1999.) Quanto à atividade política, fica evidente que Sérgio não pode ser considerado um caso exemplar de ferramenteiro. Entretanto, pela própria singularidade da sua trajetória, ele coloca em relevo o comportamento majoritário dos trabalhadores da ferramentaria: dos dez colegas que trabalhavam diretamente com ele, seis deixaram de lhe dirigir a palavra após a sua identificação como “fura-greve”. O que evidencia o engajamento político como uma questão fundamental para esses trabalhadores.

<sup>19</sup> De acordo com o depoimento do gerente, ex-ferramenteiro, que também se formou ferramenteiro pela escola do SENAI, nem todos os aprendizes conseguiam se alocar na ferramentaria da Mercedes-Benz, o que não quer dizer que, por conta disso, esses aceitassem um posto de trabalho na produção. Normalmente, eles eram absorvidos em outras empresas da região, como foi o caso desse gerente, que retornou à Mercedes-Benz somente quando lhe foi oferecido um posto de trabalho que ele julgou estar de acordo com sua qualificação. Conheci no sindicato mais casos de metalúrgicos profissionais que se formaram nas escolas da Mercedes-Benz ou da Volkswagen, mas seguiram carreira em outras empresas.

<sup>20</sup> Desde 1957, o Centro de Formação Profissional SENAI-Mercedes-Benz, como hoje é chamada a escola profissional, formou mais de 4.300 alunos, dos quais 30% continuam trabalhando na empresa. Além disso,

curriculares indicaram uma mudança nos objetivos da escola: da formação do metalúrgico qualificado, passa-se à formação do metalúrgico “polivalente”. A consequência disso é que o encaminhamento dos aprendizes do SENAI para as áreas produtivas da fábrica, o que antes constituía uma exceção, normalmente reservada aos “maus alunos”, passou a ser a regra.

Essa redefinição dos objetivos da escola guarda relação direta com uma estratégia colocada em curso pela empresa, já nos anos 80, para reduzir os custos da produção. Nesse período, as chamadas áreas indiretas passaram a viver uma situação de grande vulnerabilidade, aberta pela possibilidade da terceirização, que resultou numa grande diminuição dos seus profissionais no interior da fábrica. A ferramentaria foi uma das áreas fortemente atingidas pelo processo de modernização e terceirização, o que acarretou tanto a diminuição do número de trabalhadores, como transformações na maneira de trabalhar, provocadas principalmente pela introdução de nova base tecnológica.

A ferramentaria se ocupa da produção de “peças-ferramentas”, ou seja, grandes dispositivos que serão utilizados nas máquinas das áreas de produção. Diretamente ligada a ferramentaria, existe a área de planejamento, que projeta as peças, realiza o desenho que deverá ser interpretado pelo ferramenteiro para a confecção da peça. Atualmente, a área de planejamento, que fica ao lado do prédio da ferramentaria, é composta por um pequeno número de técnicos que realizam as simulações de seus projetos nos microcomputadores. Ao seu lado ainda são conservadas, quase como peças em um museu, as antigas mesas de desenho industrial outrora utilizadas pelos planejadores. A ferramentaria, por sua vez, apesar de ter diminuído em tamanho, devido à introdução de novas tecnologias de produção e da terceirização, continua tendo um papel estratégico no interior da fábrica. Na visita à área, percebe-se rapidamente que se trata de um dos grupos de faixa etária mais elevada na empresa. De acordo com o depoimento de um ferramenteiro sindicalista, essa área ainda depende muito dos conhecimentos dos antigos trabalhadores: “Se tirarem os mais velhos, a ferramentaria pára!” O “envelhecimento” do grupo de ferramenteiros tem relação também

---

entre os executivos que compõem hoje os quadros da empresa, 10% foram aprendizes do Centro de Formação. (Dados fornecidos pela empresa)

com a tentativa da empresa de encerrar as atividades nesse setor. No momento da pesquisa, havia mais de cinco anos que a ferramentaria não abria vagas para estagiários do SENAI.

Apesar desse quadro desfavorável, podemos dizer que a ferramentaria ainda continua estratégica porque parte das tentativas de terceirização dessa área fracassou. Por consequência, alguns processos que chegaram a ser totalmente terceirizados foram reincorporados e, além disso, parte das peças produzidas fora da empresa precisa passar por ajustes que são realizados na ferramentaria da Mercedes-Benz. Os ferramenteiros se dizem muito impressionados com o fato de a empresa comprar peças com tão baixa qualidade, que apresentam defeitos grosseiros, necessitando de um “retrabalho” que, segundo eles, *“dá mais trabalho do que fazer uma outra nova.”*

No que tange ao trabalho, a identidade dos ferramenteiros se afirmava sobre as características da sua atividade na fábrica, baseada na habilidade e destreza manuais, bem como em conhecimentos bastante específicos. A valorização do tipo de trabalho realizado na ferramentaria faz com que a geração de Sérgio interprete o trabalho na produção como um verdadeiro castigo, inaceitável como situação para eles próprios, mas que pode constituir o futuro de seus filhos. Como no caso do filho de Sérgio, que mesmo passando pela mesma escola profissional de seu pai e tendo, ainda, avançado muito mais na escolaridade formal, ocupa, sem grandes chances de mobilidade, um posto de trabalho menos privilegiado que o de seu pai.

Serginho nasceu em 1984. Filho de um ferramenteiro que ascendeu a um posto técnico, ele vivenciou uma situação financeira familiar bastante confortável.<sup>21</sup> Apesar de ter estudado sempre em escolas públicas, em seu depoimento transparecem as estratégias da família para encontrar estabelecimentos de ensino de melhor qualidade. Sua irmã, por sua

---

<sup>21</sup> Mesmo entre os ferramenteiros que não ascenderam a outros tipos de postos na fábrica, é possível, por meio de seus depoimentos, constatar como seus salários eram altos em comparação com os outros trabalhadores. Para explicar como seu salário era “bom”, melhor do que atualmente, um ferramenteiro utilizou-se de um exemplo no qual procura caracterizar o estilo de vida de sua família: nos finais de semana, apenas com seu salário, visto que a esposa não trabalhava, ele podia levar a sua caminhonete para ser lavada no posto de gasolina, onde ele pedia que passassem produtos especiais para a conservação do estofamento e dos pneus. Além disso, ele enchia o tanque com “gasolina azul”, a mais cara e de melhor qualidade, e descia a serra para passar o final de semana em Santos, no apartamento que ele mesmo havia comprado.

vez, dois anos mais nova, sempre frequentou escolas privadas. A geração de Serginho cresceu ao mesmo tempo em que a indústria metalúrgica passava por grandes transformações, impulsionada pelas crises dos mercados mundial e nacional, que levaram a uma diminuição do contingente de trabalhadores do setor automobilístico - entre 1990 e 2000, esse setor fechou pouco mais de 32 mil postos de trabalho no país - e ao aumento das exigências de qualificação profissional e escolaridade formal.

Essas transformações formam o pano de fundo do problema da continuidade do grupo de metalúrgicos do ABC. Embora com algumas diferenças, tanto trabalhadores qualificados, como semiquilificados procuraram alongar a vida escolar de seus filhos e investir na entrada no SENAI, que no caso da Mercedes-Benz, significa a garantia de emprego na empresa. O que diferencia esses dois grupos de trabalhadores são as estratégias utilizadas para aumentar ou potencializar as credenciais de seus filhos. De uma maneira geral, os trabalhadores qualificados possuem mais recursos materiais para o investimento na educação. Além de contarem também com mais informações e uma rede de relações no interior da fábrica que privilegia seus filhos no mercado interno de vagas, após a conclusão do SENAI.

No que diz respeito à entrada na fábrica, os trabalhadores qualificados demonstram não se sentirem satisfeitos quando seus filhos ocupam postos de trabalho na produção e mantêm os investimentos na sua escolarização, normalmente custeando o ensino superior, para fazê-los sair dessa situação. Vale destacar que a maioria dos jovens entrevistados que conseguiu ascender a cargos administrativos, de chefia ou supervisão são filhos de ferramenteiros. Entretanto, como no caso de Serginho, o futuro profissional fica dependente de uma estratégia de “fuga da fábrica” via a própria fábrica. Daí o investimento de Sérgio para convencer os dois filhos a cursarem o SENAI e depois para que o filho se mantenha na fábrica pelo menos até o fim da faculdade.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Acredito que uma estratégia de formação dos filhos que se dê completamente fora do âmbito do trabalho, só pode ser pensada por trabalhadores qualificados que se tornaram executivos na empresa. Os altos salários lhes garantem a possibilidade de fortes investimentos na formação escolar dos filhos, como no caso de um gerente ex-ferramenteiro que entrevistei, cujos filhos estudaram no Colégio Bandeirantes em São Paulo e cursaram a graduação na USP (um deles estudou Engenharia e trabalha no setor comercial da Mercedes-Benz, e os outros dois cursaram Medicina).

Por outro lado, a entrada de um filho de ferramenteiro na própria ferramentaria – o que constitui possibilidade cada vez mais remota – possui uma outra conotação, tanto para pais como para filhos. De acordo com os depoimentos e minhas observações de campo, posso afirmar que os ferramenteiros, em geral, consideram que os filhos de ferramenteiros estão mais aptos a substituírem seus pais no interior do grupo do que outros jovens. Considero emblemáticas duas situações dessa maneira de pensar dos ferramenteiros. Uma delas trata-se de um diálogo entre o ferramenteiro sindicalista e um analista de recursos humanos, que ouvi por acaso enquanto escaneava fotos do SENAI no computador do Departamento de Recursos Humanos. O sindicalista entregou um currículo de um jovem e pediu que o analista levasse em consideração na sua avaliação que o candidato era filho de um ferramenteiro aposentado. Embora o rapaz, candidato à vaga, não tivesse cursado o SENAI, o sindicalista usou como argumento o fato de que, se seu pai havia sido durante 30 anos “um bom ferramenteiro”, portanto, não haveria nada que fizesse com que eles acreditassem que o rapaz também não seria. Outra situação interessante foi relatada durante uma entrevista de um filho de ferramenteiro também aposentado, quando do seu primeiro estágio de férias no interior da fábrica. Esse jovem realizou o estágio na ferramentaria e, quando os ferramenteiros descobriram que se tratava de um filho de um colega aposentado, “fizeram questão” de deixá-lo trabalhar alguns dias na máquina que “era” do seu pai, episódio que o jovem conta com muito orgulho.

Os pais não qualificados ou semiquilificados, embora também invistam na formação dos filhos, não parecem ficar tão descontentes quando esses ocupam postos diretamente ligados à produção. O medo assimilado do desemprego parece induzir esses trabalhadores a satisfazerem-se com o fato de os filhos ocuparem as mesmas posições que eles na fábrica.

A constatação de nuances de diferenças nas expectativas dos pais em relação aos filhos, segundo suas posições na hierarquia dos grupos profissionais existentes na Mercedes-Benz, não pode ser confirmada nos depoimentos dos jovens: a maioria dos entrevistados, independentemente da posição dos pais, vive um conflito entre suas

expectativas profissionais e sua realidade de trabalho. O posto em que Serginho foi efetivado, por exemplo, como soldador-ponteador, apesar de menos “pesado” que o trabalho na montagem de motores, é um trabalho repetitivo, que prescinde de uma qualificação especial para sua execução.

Esse conflito, que foi ressaltado por quase todos os jovens depoentes, pode ser agravado, no caso de Serginho, pelo visível descontentamento do seu pai em relação à situação do filho na fábrica. De acordo com Sérgio, o filho trabalha em diferentes postos de trabalho, faz revezamento devido ao trabalho em grupo, mas, isso não muda o fato de que ele trabalha na produção e “*a produção é horrível!*” É possível indagar se os problemas de adaptação – na escola, no trabalho, na relação com os amigos – enfrentados por Serginho não guardariam relação com um processo que vem se anunciando como a impossibilidade de continuidade de um projeto de ascensão ou, ao menos, de manutenção do *status* socioeconômico de sua família. O depoimento sobre sua experiência no SENAI, que diverge de quase todos os outros jovens entrevistados, pode simbolizar sua dificuldade de adaptação ao mundo do trabalho manual. Nesse caso, não se trata de investigar a veracidade dos relatos sobre as “brincadeiras” no SENAI, isto é, se elas são ou foram “realmente” tão violentas como ele descreveu ou não. O ponto que esse caso nos permite abordar diz respeito ao fato de que as mesmas experiências parecem ter sido vividas de maneira muito diversa entre os aprendizes do SENAI. Para além de uma explicação exclusivamente psicológica para suas dificuldades de adaptação, importa indagar sobre os condicionantes sociais do desconforto descrito por ele e por seu pai em relação à vida profissional e os impactos disso sobre seu bem estar físico e mental.

Sendo assim, podemos concluir que, embora, de uma maneira geral, os jovens trabalhadores entrevistados vivenciem sua condição operária com os mesmos conflitos que Serginho, a relação com os pais determina a intensidade desses impasses, bem como a elaboração ou não de estratégias para alcançar um outro posto de trabalho.

Neste momento do trabalho, se faz necessário avançar para além das questões intergeracionais para discutir as especificidades da segunda geração de trabalhadores e,

sobretudo, as experiências que fundam o pertencimento a esse grupo que apresentarei em seguida.

### 2.3. O peão universitário: entre o sonho de ascensão e a montagem de caminhões

A reprodução do grupo dos metalúrgicos do ABC, como discutido anteriormente, constitui um processo complexo e, por vezes, contraditório para pais e filhos metalúrgicos. Nesse sentido, empreguei em diferentes momentos a palavra sucessão que, na maioria das vezes, fica reservada aos processos de reprodução de grupos da elite, porque entendo que a classe trabalhadora também realiza processos de sucessão, que são material e simbolicamente bastante elaborados e demandam de pais e filhos estratégias precisas para que sejam viabilizados.

A reprodução de um grupo de trabalhadores industriais guarda determinadas especificidades que são próprias àquilo que poderíamos denominar como “cultura operária”, ou seja, todo um conjunto de práticas sociais e valores morais constituídos em função da vivência da condição operária. Uma cultura, como é entendida classicamente na antropologia, é o resultado material e simbólico da constituição de uma dada identidade coletiva e compreende o sistema de normas e práticas que rege a existência de um grupo social e suas disposições correspondentes. Sendo assim, *“pertencer a uma cultura dada é estar bastante seguro para reproduzir, em cada situação familiar, as atitudes socialmente experimentadas e aprovadas; mas é também, em situações inéditas, dispor da capacidade de produzir as práticas espontaneamente em maior conformidade ao espírito dessas normas.”*<sup>1</sup>

Jean Pierre Terrail, em suas análises sobre a cultura operária francesa, opera com o conceito de cultura de classe utilizado por Michel Verret<sup>2</sup>, qual seja, um *“conjunto de modos e de modelos de percepção, de pensamento, de ação pelo qual um grupo humano determinado aprendeu a se adaptar a suas condições de existência, a lhes conservar, eventualmente a lhes transformar.”*<sup>3</sup> Sendo assim, esses autores partem do princípio de que existe uma estreita relação entre condição de existência e cultura de

<sup>1</sup> TERRAIL, J-P. *Destins Ouvriers – La fin d’une classe?* Paris: PUF, 1990:54

<sup>2</sup> VERRET, M. *Classe ouvrière, conscience ouvrière. Français, qui êtes-vous?* Paris: La documentation Française, 1980.

<sup>3</sup> *Ibid*, p. 56.

classe e, por conseqüência, descartam as análises que tendem a adjetivar as atitudes e valores populares, como “conservadores” ou “tradicionais”, por exemplo. De acordo com esses autores, uma justa interpretação da cultura operária passa pela compreensão de como determinadas maneiras de ver e de se ver no mundo foram constituídas em função das condições de existência material e simbólica de um grupo.

Ainda de acordo com Terrail, uma outra condição para o desenvolvimento de uma cultura específica de classe é a existência estável do grupo no tempo. Apesar da diversidade que, normalmente, caracteriza a classe operária, o que pode levar à formação de um mosaico de sub-culturas operárias – em função das diferentes condições de trabalho, de vida fora do trabalho, das relações interclasses no trabalho e fora do trabalho – o autor considera que alguns aspectos podem ser tidos com “determinações da existência operária em geral”, tais como o trabalho industrial de execução, a baixa renda, a precariedade de emprego, a exclusão precoce do sistema escolar, a situação dominada na ordem do saber e do poder e, por fim, as reduzidas oportunidades de ascensão social. Foi a ampliação dessas determinações gerais da vida operária que levou, na segunda metade do século XIX, a uma homogeneização social da classe operária na França, criando as condições de possibilidade da constituição de uma cultura específica de classe.<sup>4</sup> É importante notar que as determinações a que se referem os autores foram profundamente alteradas ao longo do século XX, tanto nos países centrais, quanto nos países em desenvolvimento, como procuramos demonstrar ao longo desse trabalho, focalizando o caso dos metalúrgicos do ABC.

O caso brasileiro guarda ainda algumas importantes especificidades. Primeiramente, a classe operária não vivenciou, no Brasil, um processo de longa duração no tempo, que lhe permitisse criar um modo de vida bastante característico, como no caso dos países de industrialização antiga, como a Inglaterra e a França. Em segundo lugar, a diversidade do nosso mundo industrial é muito mais profunda que nesses países, já que ainda convivem no Brasil condições de trabalho completamente díspares, muitas vezes na

---

<sup>4</sup>TERRAIL, J-P. *Destins Ouvriers – La fin d’une classe?* Paris: PUF, 1990.

mesma região geográfica. Nesse sentido, a idéia da gênese de uma “cultura operária brasileira” é difícil de ser operada. Entretanto, o que procuramos demonstrar até agora, por meio do estudo do caso da categoria metalúrgica na região do ABC, é que determinados grupos profissionais brasileiros constituíram uma identidade comum, e, conseqüentemente, um conjunto de práticas sociais e políticas e valores próprios a eles.

A discussão a respeito da formação da segunda geração, portanto, demanda uma indagação a respeito de como esses jovens se relacionam com os modos de ser e viver da geração anterior. Há estudos clássicos sobre a classe operária que demonstram que um determinado grupo pode guardar suas especificidades ao longo do tempo, formando, assim, novas gerações que possuam a mesma identidade coletiva, como nos estudos de Paul Willis<sup>5</sup> ou Richard Hoggart<sup>6</sup>. Em ambos os casos, se tratavam de grupos operários que, além de se constituírem como tal ao longo de várias gerações sucessivas, não haviam vivenciado transformações significativas em seus mundos sociais. Nesse caso, o que se observa são novas gerações que, socializadas no interior do grupo operário, reproduzem a mesma cultura, ou melhor, as mesmas atitudes em relação ao trabalho, à escola, ao mundo social.

Como discutido anteriormente, o grupo formado pelos metalúrgicos do ABC, cuja tradição operária é muito recente, sofreu profundas transformações nos seus modos de vida ao longo de sua consolidação, de forma que, que uma certa “cultura operária” desenvolvida pela primeira geração parece ser colocada em questão para a geração que os sucedeu. Para explorar essa questão, apresentarei em seguida as características mais relevantes desses jovens, bem como do mundo social no qual eles cresceram e se tornaram trabalhadores.

---

<sup>5</sup> WILLIS, Paul. **Aprendendo a ser trabalhador**. Escola, resistência e reprodução social. Porto Alegre: Artes Médicas, 1991.

### 2.3.1. Juventude e jovens trabalhadores

De uma maneira geral, os principais estudos da atualidade a respeito da juventude são unânimes em apontar que essa noção foi criada recentemente em nossa sociedade, na passagem do século XIX para o século XX<sup>7</sup>. Esse é um dos indícios mobilizados para evitar se considerar a juventude como um dado natural, já que se trata de uma noção social e historicamente construída e, portanto, variável segundo a organização social e o tempo histórico no qual está inserida. Além disso, essa literatura mostra que a juventude não pode ser considerada como uma categoria una e homogênea, visto que ela é uma condição variável no interior mesmo de uma determinada sociedade, podendo inclusive estar restrita a determinados grupos. Assim, embora o critério etário esteja na base da definição de juventude, ele não é suficiente para classificar determinados indivíduos como pertencentes a um grupo social homogêneo que poderia ser designado como “juventude”.

Nesse quadro, qualquer pesquisa que tematize a juventude, vê-se às voltas com a necessidade de esclarecer quem são os jovens sobre os quais se pretende falar, quais são as suas práticas e os sentidos que atribuem a elas, visto que, para compreender um grupo, é necessário ter claro como ele pôde se constituir como tal no interior das lutas sociais. Isso significa indagar sobre a especificidade desses jovens *vis-a-vis* os indivíduos da mesma faixa etária que pertencem a outros grupos sociais. No entanto, esse é apenas um dos lados da questão. Além disso, acredito que seja fundamental analisar qual o espaço que esse grupo de jovens ocupa no conjunto da sociedade em relação aos demais grupos etários, indagando, para cada grupo social, sobre as oposições que estão contidas na idéia de jovem. Portanto, faz-se necessário pensar a constituição dos grupos de jovens tanto na perspectiva da sua relação com os jovens de outros grupos, quanto com adultos ou velhos, ou melhor, na relação com outras gerações.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> HOGGART, Richard. *La culture du pauvre*. Paris: Éditions de Minuit, 1970.

<sup>7</sup> Cf: ABRAMO, Helena. *Cenas Juvenis*. São Paulo: Scritta, 1994; MACHADO PAIS, José. *Culturas Juvenis*. Imprensa Nacional, Casa da Moeda, 1993; GROppo, L. A. *Juventude: ensaios sobre sociologia e história das juventudes*. Rio de Janeiro: Difel, 2000.

<sup>8</sup> BOURDIEU, Pierre. La “jeunesse” n’est qu’un mot *Questions de Sociologie*. Paris: Édition de minuit, 1984.

Os estudos sobre juventude, normalmente, apontam que essa “fase da vida” é marcada pela instabilidade e incerteza e, inúmeras vezes, associada a diferentes “problemas sociais”. No Brasil, a juventude, especialmente a juventude dos meios populares, tem sido relacionada aos altos índices de evasão escolar, violência, gravidez precoce, desemprego, além da crescente vulnerabilidade às doenças infecto-contagiosas, drogas e suicídio.<sup>9</sup> Mas, como dito acima, tomar como objeto de estudo um grupo de jovens exige que se precise de que “juventude” se trata.

O grupo do qual tratamos nesse trabalho possui uma trajetória pouco comum se comparado com maioria dos jovens oriundos da classe trabalhadora no Brasil. Primeiramente, após a análise das entrevistas, pude compreender que esses jovens reúnem ainda mais condições para se constituírem enquanto uma geração do que seus próprios pais. Visto que suas trajetórias sociais foram muito mais homogêneas, o que provocou a formação de uma espécie de “ressonância” comum entre eles. O que não significa afirmar que esse grupo possa ser considerado homogêneo – pelo contrário, trata-se um grupo bastante diverso – mas esses jovens possuem preocupações bastante próximas, se remetem às mesmas questões.

Para realizar esta parte da pesquisa foram entrevistados 25 trabalhadores da segunda geração, empregados na Mercedes-Benz. Em princípio procurei entrar em contato com depoentes que tivessem entre 18 e 25 anos. Embora a faixa etária não seja o único, e nem necessariamente o mais importante, critério de pertencimento a uma geração, ela se mostrou bastante significativa e operativa na busca dos depoentes. Ao longo da coleta dos depoimentos, à medida que aumentava minha compreensão desse grupo, alguns trabalhadores um pouco mais velhos foram incorporados a essa geração, por apresentarem outras características de pertencimento a esse grupo.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> SILVA, Vanda. Jovens de um rural brasileiro: socialização, educação e assistência. **Cadernos Cedex**. Campinas, v. 22, n. 57, agosto/2002, p. 97-115.

<sup>10</sup> O quadro de caracteres dos depoentes dessa geração encontra-se em anexo.

Muito já foi dito a respeito do fato de que só se percebe um grupo por oposição, diferenciação e complementariedade com outros grupos com que compartilha o mesmo espaço social. Logicamente, para o caso analisado, só se percebe as especificidades do grupo de jovens entrevistado quando contrastamos suas características com aquelas da categoria como um todo e também como com os dados do conjunto dos trabalhadores da Mercedes-Benz. Portanto, apresentaremos um quadro geral das características categoria metalúrgica, mais especificamente, dos trabalhadores das montadoras de automóveis, na década de 90. Para isso, tomaremos como apoio as tendências apresentadas por Ana Cristina Cerqueira no seu estudo sobre as mudanças ocorridas nos perfis dos ocupados na indústria automotiva no estado São Paulo ao longo dos anos 90. A autora se baseou na análise dos dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho, que se constitui numa espécie de censo anual do emprego formal no Brasil.<sup>11</sup>

Primeiramente, os dados demonstram que houve uma acentuada diminuição do número de ocupados nas montadoras do estado de São Paulo. Esses passaram de 88.558 em 1989 para 47.119 em 1999 (-46,8%). Ao mesmo tempo, houve uma diminuição do número de trabalhadores com baixa escolaridade: em 1989, 69,9% trabalhadores não possuíam o primeiro grau completo, em 1999, esse número foi reduzido para 24,9%. Houve também um processo de “amadurecimento” dos operadores nas montadoras, cerca de 75,6% dos trabalhadores do chão de fábrica das montadoras possuíam mais de 30 anos em 1999, sendo que 62,8% possuíam mais de 5 anos de casa e destes 47,1% computavam mais de 10 anos de casa.

Esses últimos dados indicam que, apesar da queda no total de ocupados, houve uma tendência em se poupar os trabalhadores mais velhos do desligamento, ou seja, as montadoras parecem tentar manter um pequeno núcleo de trabalhadores mais estáveis e com mais experiência em seu interior. De forma que as demissões não atingiram os trabalhadores de forma aleatória. Elas incidiram com maior violência sobre

---

<sup>11</sup> CERQUEIRA, Ana Cristina. *O novo perfil dos ocupados na indústria automotiva paulista na década de 90*. Instituto de Economia/UNICAMP: Dissertação de mestrado, 2003.

(i) aqueles com menor grau de instrução; (ii) com menos tempo de serviço nos estabelecimentos e (iii) sobre os mais jovens<sup>12</sup>. Entretanto, no ano de 1999 constatou-se um índice maior de rotatividade entre os operadores mais escolarizados, com nível superior completo e uma baixa rotatividade dos operadores sem o primeiro grau. O que pode indicar que as tarefas a serem executadas nas montadoras são inadequadas para trabalhadores com tão alto grau de escolaridade, situação que atinge diretamente os jovens trabalhadores entrevistados para esta pesquisa.

É preciso considerar ainda que, apesar da diminuição dos postos de trabalho, os salários médios dos metalúrgicos do ABC sofreram acréscimos. No que tange aos salários, o rendimento médio dos operadores nas montadoras teve um acréscimo de 6,6% entre 1989 e 1999.

Em 2002, a realidade que encontrávamos na Mercedes-Benz era uma fábrica com 9.327 funcionários, distribuídos em 6.312 horistas (trabalhadores diretamente ligados à produção), 3.015 mensalistas (trabalhadores de áreas indiretamente ligadas à produção e da administração). A idade média era de 38,2 anos e o tempo médio de casa era de 13,4 anos, com uma média salarial, excetuando-se aprendizes e executivos, de R\$2.524, 86. Nesse mesmo ano, os trabalhadores entre 15 e 30 anos somavam apenas 2.018 trabalhadores.

Os jovens trabalhadores entrevistados por mim são, majoritariamente, nascidos em São Paulo (capital) ou na região do ABC. Seus pais são migrantes e metalúrgicos - dos 25 trabalhadores, 22 eram filhos de metalúrgicos, sendo que 18 desses pais eram trabalhadores da Mercedes-Benz. Eles vivenciaram uma trajetória escolar regular. A formação profissional foi feita no SENAI: 21 desses jovens cursaram SENAI,

---

<sup>12</sup> Pode parecer uma contradição que as demissões tenham atingido, ao mesmo tempo, os menos escolarizados e os mais jovens, visto que os mais velhos tiveram menos chances de escolarização. Entretanto, é preciso considerar que esse quadro foi revertido pelo investimento que as montadoras fizeram na escolarização de seus funcionários, resultando em um significativo aumento do nível de escolarização também dos funcionários mais antigos. No caso da Mercedes-Benz, a implantação do curso supletivo (Telecurso 2000) no interior da fábrica levou muitos trabalhadores a concluírem o ensino fundamental e médio. De acordo com o depoimento de um gerente de recursos humanos, a Mercedes-Benz chegou a manter 1.100 funcionário no supletivo ao mesmo tempo.

sendo que 14 passaram pelo SENAI da própria Mercedes-Benz. Outra característica importante e que os diferencia da maioria dos jovens brasileiros, é a inserção no mercado de trabalho: 20 entre eles tiveram sua primeira experiência profissional na Mercedes-Benz, sendo efetivados após terem concluído o SENAI. Além disso, não há registro de trabalho infantil. Entre os 25 jovens entrevistados, 16 cursavam ensino superior, e os demais concluíram o ensino médio, dois se preparavam para o vestibular. Apenas um era casado e um divorciado, e pertenciam ao grupo dos mais velhos, com mais de 30 anos; somente dois tinham 1 filho cada.

Com exceção dos mais velhos, nascidos até a metade da década de 70, que terminaram o SENAI e foram admitidos em áreas indiretamente ligadas à produção, a maioria desses jovens metalúrgicos, a despeito de suas qualificações profissionais e elevado nível de escolaridade, ocupa funções ligadas diretamente às áreas de produção, sendo que 14 dentre eles ocupam postos de trabalho em linhas de montagem, sobretudo, na linha de montagem de motores.

Embora formem uma geração mais homogênea, as diferenças dos grupos profissionais dos pais, como já foi apontado, parecem ter efeitos sobre a situação desses jovens no interior da fábrica, de forma que as trajetórias ascendentes no interior da empresa normalmente guardam relação com a situação de um pai operário especializado, sobretudo, ferramenteiro.

O fato de que as trajetórias sejam bem mais homogêneas não justificava metodologicamente a apresentação de diferentes casos, como fiz para a primeira geração. Selecionei, portanto, uma trajetória por meio da qual apresentarei as experiências fundamentais para a constituição dessa geração, utilizando-me de outros exemplos ou trechos de depoimentos quando necessário.

### 2.3.2. Ser filho de metalúrgico no ABC: a formação da segunda geração

Carolina nasceu em 1981, em Juazeiro do Norte (CE). Chegou à região do ABC com três anos de idade, acompanhando seus pais e dois irmãos. Os tios e avós já moravam no ABC. Inicialmente, seu pai trabalhou no setor de construção civil e depois conseguiu se empregar no setor industrial, sendo admitido na Mercedes-Benz em 1985, como ajudante de limpeza. Depois de alguns anos nessa função, ele passou a ocupar um posto de trabalho na produção, como operador de máquinas no setor de usinagem, quando iniciou sua trajetória de sindicalista. Atualmente ele é membro da Comissão de Fábrica. A mãe trabalha até hoje como diarista em “casas de família”. Seus dois irmãos, assim como ela, cursaram SENAI e são metalúrgicos na Mercedes-Benz.<sup>13</sup>

*“Eles sempre trabalharam fora, a gente sempre ficou sozinho, mas minha mãe deixava sempre as coisas encaminhadas, almoço, pra ir pra escola, tudo certinho. Minha mãe era muita severa, a gente tinha que fazer tudo certinho senão ela brigava, ela batia mesmo! Que nem, a gente ficava trancado e não abria a porta pra ninguém! Ela determinou a gente não abria!”*

De acordo com seu depoimento, Carolina, como filha mais velha e mulher, ficava responsável pela maior parte dos “afazeres da casa”. Quando seus irmãos eram pequenos, ela dava banho neles antes de ir para a escola, fazia e servia o almoço. Os meninos, por sua vez, faziam “coisas menores” como secar a louça, varrer a casa.

Quando a família de Carolina chegou à região do ABC, instalou-se, temporariamente na casa de seus avós, um barraco em uma favela de São Bernardo do Campo. Depois de três meses a família se mudou para uma área de ocupação em Santo Marcelo. As famílias que ocuparam esse loteamento em Santo Marcelo, mesmo diante da ausência mínima de infra-estrutura - asfalto, água encanada e energia elétrica - rapidamente construíram seus barracos de madeira e papel, tão precários que, segundo o depoimento de seu pai, “de fora dava pra ver dentro”. Ao longo desses anos, os barracos

<sup>13</sup> Tive a oportunidade de entrevistar tanto os três filhos como o pai.

foram substituídos por casas de alvenaria, construídas de cômodo em cômodo como a dessa família, embora ainda hoje os moradores não possuam o título de propriedade sobre o terreno. A família de Carolina morou nesse mesmo bairro até 1994, quando se mudou para um apartamento em São Bernardo do Campo.

A mudança de casa foi resultado de uma conjugação de fatores. Por um lado, o aumento da violência do bairro – em uma semana a casa da família foi assaltada duas vezes. Por outro lado, a família havia melhorado consideravelmente sua situação econômica. Carolina e seus irmãos vivenciaram o processo de mobilidade ascendente da família como um sofrimento, que os obrigou a abandonar laços já estabelecidos.

*“A mudança pra São Bernardo do Campo... mudou tudo! A gente mudou pra um bairro diferente, pessoas diferentes... Eu estava indo pra oitava série, cheguei na escola, todo mundo com grupo formado desde a quinta. Era um bairro melhor. Na oitava série aí eu senti! O relacionamento com o pessoal era difícil, eles tinham uma mentalidade que eu não concordava... (...) Porque o pessoal de Santo Marcelo era mais humilde, pessoas que tinham mais noção da vida, pessoas que pra comprar um doce na cantina tinha dificuldade. Enquanto que em São Bernardo do Campo, onde eu fui morar, o pessoal era ligado no tênis que você usava, como seu cabelo era, sua aparência. Se você ia no shopping, se você saía de balada. O que você tinha na sua casa. Na época era CD, se você tinha CD, se você era sócio de um clube, coisas assim. Como a gente mudou numa época difícil... não tinha! Embora a gente morasse num bairro, num apartamento, não tinha... Nós juntamos tudo pra comprar esse apartamento, minha mãe tava desempregada. Então, foi difícil, a gente tava indo pra lá pra ter sossego e a gente se deparou com essa coisa! Eu senti mais, o Luís [irmão mais novo que ela] sentiu um pouco, e o Augusto [o caçula] não! Ele se deu bem, tanto que hoje ele tem mais amigos no bairro que eu e o Luís. (...) Era horrível, eu chorava muito, eu sentia falta da minha casa, no final de semana tinha sempre visita dos meus tios, aqui no apartamento não...”*

A opção de Carolina, ao longo desses anos, em relação à vizinhança foi estabelecer relações de boa convivência, mas não de amizade. Mesmo atualmente, depois de mais de 10 anos, ela continua sem muitos amigos no bairro, assim como seu irmão Luís, que ainda se encontra com os antigos vizinhos que considera “verdadeiros amigos”.

Carolina viveu uma experiência inovadora que se abriu às filhas de metalúrgicos de sua geração: a formação profissional industrial. A entrada de mulheres no SENAI da Mercedes-Benz só foi admitida em meados da década de 90, em caráter experimental e com vagas limitadas – seis vagas em cada turma de 40 alunos.

*“Eu não tinha noção do que era... Meu pai me perguntou: ‘Quer fazer o SENAI?’ Quero! Só tinha mecânica, mas eu falei: vou prestar. Pra mim era um curso, eu ia terminar e ia ter um curso no meu currículo. Eu tinha 14 anos... Fazer um curso é melhor do que ficar parada! (...) Daí no dia da prova eu pensei: preciso passar porque essa prova tá muito fácil! Daí passei e meu pai ficou feliz da vida! Eu lembro que o dia que eu passei era uma sexta, no sábado teve o aniversário da minha prima. Ave! Meu pai falava pra todo mundo, dava até raiva! Nossa ficava falando pra todo mundo! (...)*

*Existia uma dificuldade, é um trabalho pesado, tinha dificuldade. Eu não vou dizer que a mecânica nasceu pra menina e que a menina nasceu pra mecânica. Têm dificuldades, mas no SENAI eu acho que eles exageravam. Mas também eu acho que tudo dependia da postura das meninas. (...) Eu aprendi também no SENAI a me segurar, antes eu não segurava, quando eu não gostava, eu falava logo. O SENAI me ensinou isso, a ficar na minha.”*

Carolina dá grande destaque, em seu depoimento, às dificuldades que enfrentou na inserção em um mundo majoritariamente masculino. O primeiro choque foi a percepção do seu próprio tamanho físico. Ela diz que, antes da entrada no SENAI, nunca tinha se dado conta do quanto ela era pequena. A necessidade da força física em atividades de oficina era um importante gerador de conflitos com os meninos, que não acreditavam que as meninas seriam capazes de cumprir suas tarefas. Segundo seu relato, o comportamento dos meninos variava entre dois pólos: do assédio ao menosprezo pelo trabalho das meninas.

Além disso, o comportamento tanto dos alunos quanto de alguns mestres do SENAI lhe parecia demasiadamente “grosseiro”. Ao longo do curso, Carolina passou por vários conflitos com alunos e professores, precisando recorrer à ajuda dos pais para resolver alguns deles. Os vínculos de amizade que estabeleceu foram poucos, com destaque para dois garotos, com os quais ela ainda trabalha. Ela relatou, ainda, que também tinha dificuldades na relação com as meninas porque reprovava determinados comportamentos delas. Comportamentos que acabariam por reforçar os problemas com

os meninos, tais como se vestir inadequadamente para “provocar” os meninos ou usar a própria imagem que lhes era imposta, de fragilidade e incapacidade, para conseguir favores dos meninos. Todos os alunos do SENAI, ao final do curso, produzem uma miniatura de um caminhão da Mercedes-Benz, Carolina conta que em seu turno algumas meninas conseguiram com que os meninos fizessem as miniaturas para elas.

Apesar desses conflitos e do sofrimento relatado, Carolina ainda considera que o SENAI lhe ensinou muita coisa, tais como tomar decisões sozinha, aceitar críticas e elogios também.

A conclusão do curso do SENAI e o estágio na fábrica também significaram mais um passo em direção a um mundo masculino. É preciso considerar que a entrada de mulheres trabalhadoras nas áreas produtivas da Mercedes-Benz é uma realidade de meados dos anos 90 e, ainda assim, nos primeiros anos do novo século elas ainda não chegavam a 10% dos trabalhadores, incluindo as áreas administrativas, que sempre contaram com um número maior de mulheres.

Entrevistei duas trabalhadoras que, pela idade, poderiam ser classificadas como pertencendo à primeira geração, mas cujas experiências têm muito pouca relação com os trabalhadores da sua faixa etária, embora também não estejam próximas das vivências da segunda geração. Essas mulheres eram esposas de metalúrgicos que, em função de uma crise familiar e/ou financeira, decidiram se inserir no mercado de trabalho. Nos dois casos, elas foram admitidas na cozinha da Mercedes-Benz, como ajudantes, e após a terceirização desse setor foram transferidas para a produção. As garotas que passaram pelo SENAI, como Carolina, têm constituído uma trajetória diferente no interior da fábrica. Elas passam pelo SENAI para serem operárias e, como possuem qualificação profissional, sua inserção não fica limitada a alguns setores da produção, como a tapeçaria. Por meio dos entrevistados, tomei conhecimento de dois casos de “meninas do SENAI” que já ocupam o cargo de líderes de determinadas linhas de produção.

Embora sejam poucas, a presença das mulheres nas áreas produtivas alterou profundamente a vida na fábrica. Aos poucos, em algumas áreas, as fotos de mulheres nuas que ficavam expostas nas máquinas foram sendo retiradas e os trabalhadores passaram a ser mais cuidadosos com as palavras, evitando palavrões e determinadas brincadeiras ou piadas. Como resumiu um dos trabalhadores entrevistados: “*não dá mais pra falar qualquer coisa!*”.

Carolina estagiou em uma área quase toda formada por homens: a usinagem. E relatou inúmeras dificuldades que enfrentou diante das brincadeiras e do assédio dos trabalhadores. Situação que resolveu tendo uma postura “*de não dar liberdade!*”. No final do estágio, quando ela já se considerava adaptada, a área não contava com vagas para efetivação. Então, ela, como muitos outros jovens, foi efetivada na linha de montagem de motores.

*“...aí a gente foi pro 45 [número do prédio da linha de montagem de motores]. O 45 era o último lugar que eu queria ir! Porque lá é um lugar ruim, uma mentalidade ignorante, não sei se você já ouviu falar? Mas, o 45 é uma outra fábrica... O 45 é ruim, não é bom! São as pessoas... Eu trabalho numa linha que o lugar é bonito, é limpinho, tal... mas... (...)”<sup>14</sup>*

K - Mas os problemas são com os funcionários ou com as chefias?

*Os dois! Porque, na verdade, uma coisa puxa a outra! Os funcionários são muito assim... Eles não têm um pensamento coletivo, cada um cuidando do seu, se tiver que fazer hora extra, nós vamos fazer. Se eu tiver que puxar o tapete do que tá do lado, eu vou puxar! Se eu tiver que puxar o saco pra ser chefe eu vou fazer! E outra coisa: a maioria é jovem, a maioria é jovem, então, quando eu fui pra linha pra mim era horrível! Porque tinha os meninos zoeira, os meninos dos outros termos [outras turmas do SENAI] que eu não gostava. Tanto que eu chegava de manhã e eu não dava bom dia pra ninguém, só pro Pedro e pro Marcelo [os dois amigos da época do SENAI]! Aí eu fui pra lá pra começar a por mão na massa mesmo! E ficava fazendo pecinha de acrílico, não operando máquina, fazendo uns biscates... Era ruim demais! Tinha passado dois anos, eu já tinha esquecido muita coisa do SENAI, aí tinha a pressão pra efetivar, tinha as pessoas que eu não gostava,*

---

<sup>14</sup> O prédio 45 é tido como uma área “complicada” tanto pelos chefes e gerentes como pelos sindicalistas. Evidentemente, que por razões diferentes. Trata-se de uma área com grande concentração de jovens oriundos do SENAI, que opera com diferentes técnicas de trabalho em grupo, mesmo na linha de montagem. Os conflitos entre os trabalhadores são comuns, assim como desses contra os chefes, gerentes e mesmo contra os sindicalistas.

*foi uma época... Eu odiei! Eu chorava muito, eu falava que meu dia começava às 3 horas quando eu saía daqui! (...)*

*Eu não era simpática! (...) Eu não gostava do mestre! Ele sabe disso, hoje a gente tem uma relação profissional... (...) Eu não tinha aquela postura de me entrosar, se tinha uma rodinha, eu ficava sozinha, mas eu não ia lá no meio, hoje ainda é assim. Eu não gostava do pessoal, eu não gostava do serviço, eu não gostava da postura das meninas, não era que eu queria pra mim, não era o que eu achava certo! (...) Eu era muito revoltada, revoltada não de fazer besteira, mas eu reclamava muito, de tudo! Não conseguia ver nada de bom em vir pra cá, na Mercedes.*

*E você pensava em sair?*

*Não! Não porque eu não tinha opção, sair daqui pra ir pra onde? Meus pais não tinham condição de pagar uma faculdade, eu tinha que ficar aqui! (...)*

*A linha, principalmente a que eu estou, que é a que mais tem jovens, tem uma idéia assim: linha só de moleque e traíra. Moleque e traíra, é assim que é vista a linha pelos arredores, eu converso com o pessoal das outras linhas...*

*Até mesmo com você, às vezes você não é igual, mas eles[os mais velhos] têm uma certa desconfiança de você..."*

No ensino médio, Carolina fez um o curso técnico de secretariado. No seu depoimento a relação com os dois cursos é sempre contraditória: do SENAI ela não gostava do curso, mas gostava de alguns amigos. O curso de secretariado, por sua vez, lhe parecia “menos inteligente” do que mecânica, que, no entanto, era bastante difícil para ela. Por outro lado, enquanto convivia com muitos meninos no SENAI, na Escola Técnica eram somente mulheres.

Quando terminou a escola técnica, Carolina resolveu cursar jornalismo. De acordo com seu depoimento, a primeira inspiração veio de uma personagem de novela, uma jornalista interpretada por Cláudia Ohana, na novela “Rainha da Sucata”. O que mais lhe chamava atenção nessa personagem era seu estilo de vida: morava sozinha, tinha uma vida muito agitada, sem rotina e trabalhava em um ambiente de trabalho muito dinâmico: a redação do jornal. Desde a oitava série, ela buscava informações sobre o curso de jornalismo, com pessoas que conhecia e com os seus professores. O fato de ter facilidade na redação de textos, o que inúmeras vezes lhe foi apontado pelos professores, reforçou seu desejo. Quando começou a fazer o cursinho pré-vestibular, chegou a cogitar a possibilidade de fazer algum curso que pudesse ser subsidiado pela Mercedes-Benz – a

empresa subsidia 50% da mensalidade de cursos em ensino superior, desde que o curso escolhido tenha relação com as funções atuais do jovem trabalhador. Mas, depois se convenceu de que deveria fazer o que realmente gostava: *“Eu tirei da minha cabeça que a Mercedes-Benz era tudo!”*

*“O mercado é muito fechado, ganha-se pouco, não é um cotidiano normal, tem que ter um padrinho pra arrumar um bom emprego, são dificuldades, mas não pra desistir! Se eu sair daqui pra trabalhar na área de jornalismo eu vou ganhar muito menos... mas eu estou deixando pro quarto ano pra ver o que eu vou fazer da minha vida... mas, a primeira idéia é abrir uma consultoria de imprensa, não sair da Mercedes. Pra ver no que dá, não quero sair da Mercedes e começar do zero na área de jornalismo, não! Quero trabalhar com jornalismo, mas continuar ganhando o dinheiro que ganho na Mercedes, mesmo que eu continue a ser peã, fazendo meu serviço aqui, todos os dias a mesma coisa, mas eu não vejo problema nisso, porque estou ganhando dinheiro pra investir no jornalismo. Eu quero abrir a assessoria de imprensa, eu e mais dois amigos da faculdade.”*

### **2.3.3. A trajetória familiar**

Os jovens entrevistados, como filhos de metalúrgicos, sobretudo os filhos de trabalhadores não qualificados ou semiquilificados, vivenciaram ao longo de suas vidas um intenso processo de mobilidade social ascendente, o que ficou expresso nas suas narrativas por meio das mudanças de casa, de bairro, cidade (sobretudo ABC – São Paulo) e de escolas. Tal processo, que para os pais é entendido como um processo de vitórias e conquistas, foi vivenciado por alguns desses jovens com um certo sofrimento. Muitos dele sentiam-se apartados dos amigos de infância e com dificuldades para se inserir em novos círculos de amizade na escola e no bairro, visto que se tratavam de pessoas com outras características sociais.

Como no caso de Adriano, filho de um metalúrgico e de uma deputada estadual do PT, cujo relato sobre como gostaria de resolver os problemas que enfrentou com os colegas da escola do centro da cidade, para a qual se transferiu na quinta série, não deixa dúvidas sobre sua identificação com o bairro no qual havia nascido.

*“Eu queria pegar ele e bater ali mesmo!. Falar assim: Se você ficar zoando comigo, eu vou trazer a molecada do meu bairro e vou te dar uma surra! (...) Eu queria ser aquilo mesmo, não queria mudar de nível social, ficar que nem ele. Eu queria ser o que eu era mesmo e me impor daquela forma. Eu não queria ser que nem eles, eu achava até feio! Eu queria ser humilde, eu queria ser da periferia, não queria ser igual a eles! Eu queria ser do meu bairro mesmo, eu queria me impor do jeito que eu era! Eu moro em Ferrazópolis e eu tenho uns amigos lá...” (Adriano.)*

Adriano é um exemplo desses jovens que, quando eram crianças, viviam em bairros operários sem infra-estrutura, cujas casas foram construídas aos poucos pelos seus pais, sendo que muitas delas eram, inicialmente, barracos. O processo de mobilidade social vivenciado pelas famílias dos metalúrgicos transformou bairros, propiciou mudanças físicas e criou novos modos de vida para essas pessoas. O resultado disso foi que esses jovens foram socializados de maneira radicalmente diferente da dos seus pais. Primeiramente, destaca-se a quase inexistência de trabalho infantil, uma escolarização regular e acesso a uma série de experiências inimagináveis para seus pais, tais como envolvimento com esportes durante a adolescência e atividades musicais.

A oportunidade de iniciar a formação profissional ainda como adolescentes é um outro elemento que diferencia estes jovens de seus pais. Para a maioria dos jovens entrevistados, a passagem pelo SENAI, marca incontestemente da segunda geração, nunca é apresentada como uma opção, ele é quase como um passo “natural”. Entretanto, essa “naturalidade” que cerca a entrada no SENAI é construída pelos próprios pais operários num longo processo de transmissão, que se inicia na infância e se intensifica na adolescência, por meio do qual as famílias operárias preparam seus filhos para se qualificarem para o trabalho industrial.

*“Na época tinha um professor da escola, que ele, ele fazia informática numa escola, foi professor meu de matemática. Ele até abriu as portas, ele falava assim: ‘Ó! Quero que minha escola cresça, então, quero que você vire um dos meus professores aqui.’ Ele até convidou ele, falou*

*assim: 'Ó, vem virar professor aqui nessa escola, vem comigo, vem me ajudar.'* (...)

*Você pensa em tentar, pensa em tentar: Quem sabe eu sigo outro rumo aqui? Aonde eu chego? Mas, como era uma coisa que já vinha a ser um ponto de vista assim... Como o meu pai estava falando da vontade dele de eu fazer o Senai, acho que... Aí eu passei no teste. Aí entrei para começar a fazer e foi, né?"* (Otávio)

*"Aí, depois, quando tava mais pra sétima série, tava já chegando nos 13 anos, aí começou... Aí eu comecei a ouvir muito falar do Senai. O Senai, tal, meu pai falava também do Senai. E... Aí eu comecei a ficar curioso pelo assunto.*

*A gente não tinha muita opção (...) Esse era o caminho! Não por causa do meu pai, mas naquele momento foi a situação mais viável que tinha."* (Rafael)

*"Eu não tinha esse pensamento de fazer Senai! Na verdade, eu queria ser jogador de futebol! Eu sempre quis, até hoje eu joga bola e esse time onde eu estou são pessoas lá de Santo Marcelo, meu compadre... [antigos vizinhos de Santo Marcelo](...) Aí meu pai falou: 'Você não quer fazer o Senai?' Daí que eu me toquei: Ah! Fazer, né? Meu tio também falava... (...) Minha irmã que começou primeiro, daí ela começou a falar. Quando ela entrou, meu pai já falou: 'Vc vai fazer também!' Sempre foi assim! Primeiro ela entrava, depois eu, depois... Era a seqüência. Ela chegava em casa falando que tinha feito isso, que tinha feito aquilo, daí eu pensei: é legal, né? E ela ganhava também pra estudar, daí eu falei: se eu não fizer isso vou fazer o que, né? Daí eu prestei, não fiz o cursinho preparatório porque ela não tinha feito e ela passou, daí eu falei: eu também passo!"* (Luís, irmão de Carolina)

Em alguns casos, a escolha do SENAI pode ser entendida como resultado das condições objetivas que levam a um quadro de poucas alternativas, no qual a opção pela não profissionalização pode ser bastante arriscada, acarretando, em médio prazo, graves dificuldades na inserção no mercado de trabalho. Para outras famílias, no entanto, cujos pais ocupam postos de trabalho mais bem remunerados e que, portanto, poderiam fazer outras opções no mercado educacional para seus filhos, a escolha do SENAI parece ser igualmente inevitável. Se no primeiro caso as condições objetivas podem ter um papel

decisivo, no segundo são as condições subjetivas desse grupo que parecem determinar a opção. Em outras palavras, ainda para os metalúrgicos qualificados, que possuem um alto poder aquisitivo em comparação com outros grupos profissionais brasileiros, a idéia de permitir que os filhos adolescentes dediquem-se somente à escola é praticamente inconcebível, como foi apresentado no caso de Sérgio e seu filho, nesse mesmo capítulo. A formação profissional, via SENAI, é tanto uma garantia de inserção no mercado de trabalho, quanto o início do aprendizado de valores importantes para a classe trabalhadora, tais como disciplina, responsabilidade, trabalho, esforço.

O exame de seleção do SENAI da Mercedes-Benz é bastante concorrido, a garantia de efetivação na montadora motiva os pais metalúrgicos, sobretudo os mais qualificados, a fazer um alto investimento para garantir a aprovação na seleção, inclusive pagando aulas particulares ou cursos preparatórios para o exame.<sup>15</sup>

A freqüência ao SENAI é tida, pela maioria dos jovens, como o melhor período de suas vidas. As narrativas, normalmente, exaltam a convivência entre os alunos, as brincadeiras, as rixas e disputas entre as diferentes turmas, bem como o alto nível de ensino oferecido pela instituição.

#### 2.3.4. A fábrica

*“Lembra que eu falei que eu vinha alegre [para o SENAI]? Pra fábrica eu vinha chorando! [risos] Sinceramente! Eu acordava e pensava: Ah! Meu Deus! Tem que ir! É incrível! Você vê que agora você já um homem, não é mais aquelas brincadeiras. Você sente uma perda muito grande, tem que seguir regras como tudo mundo. Antes você tinha seus 30 amigos, agora você tem uma sessão... São pessoas mais velhas, é diferente por causa disso aí. E você trabalha... No Senai você imagina uma coisa, quando você vai pra lá [para a fábrica] é outra...”*

---

<sup>15</sup> Assim como vários outros tipos de exame de seleção, os exames do Senai acabaram por impulsionar a constituição de uma rede de “cursos preparatórios” na região do ABC. De acordo com os depoimentos, trata-se de cursos ministrados nas próprias casas de professores que, anteriormente, davam aulas particulares para preparar alunos para o exame, e que acabaram criando módulos inteiros de preparação. Em alguns casos, esses cursos contam com a participação, inclusive, de professores do Senai.

*Você imagina que você vai usar tudo que o Senai te deu, e daí você vê que não é isso, tem gente que não fez Senai e faz melhor do que quem fez! (...) Poxa! Faz Senai pra depois ficar apertando botão! (...) Você imagina que você vai usar alguma coisa técnica (...) Fábrica é uma coisa, SENAI é outra!” (Luís)*

A entrada na fábrica é sempre relatada como um momento crítico, os horários, a disciplina, novas e “pesadas” responsabilidades fazem parte do sombrio quadro do início da vida desses jovens como trabalhadores. Mas, é, sobretudo, o tipo de trabalho, que na maioria dos casos, prescinde de maiores conhecimentos, a fonte de grande decepção entre os jovens entrevistados. De acordo com a maioria dos depoimentos, o que foi aprendido no SENAI não é utilizado e aos poucos começa a ser esquecido. Tendo em vista evitar isso, alguns jovens me relataram que procuram se dedicar bastante ao trabalho em grupo, na esperança de que trabalhando em vários postos de trabalho diferentes não irão esquecer o que aprenderam no SENAI.

Outra faceta das dificuldades de adaptação da fábrica, que foi ressaltada pela maioria dos jovens, é a relação com os trabalhadores mais velhos.

*“ Não que eles [os mais velhos] não gostassem... mas, eu sentia que eles não faziam questão se eu trabalhasse mal ou não... É que quando você trabalha na produção, você é mais um! Você não se sente assim... Vamos dizer, valorizado. Quando você chega o pessoal não tem aquela atenção... Você chegou. Começa a trabalhar e beleza! Agora se você não der a produção, daí o pessoal vai notar você! Mas, se você fizer bem, não faz mais do que sua obrigação! E eu sempre fui um pouco fechado, até eu conhecer a pessoa eu não gosto de dar liberdade, meus irmãos também, até meu pai.” (Luís)*

*“O pessoal mais velho, eles são assim... A rapaziada que vai chegando, igual de 20, 23 anos, eles procuram a gente. Igual, eu, que tô na mesma faixa de idade deles: ‘Meu, tô com tal problema assim lá no motor. ‘Quê que eu faço? Como é que eu faço? É, que eu fui perguntar pro outro lá e o cara falou: ‘Ó, dá um tempinho aí... aí o cara não veio mais e eu tenho que tirar a produção!’ A gente que já convive no*

*ambiente, já sabe: o cara não vai explicar [trabalhador mais velho]! Aí a gente pega, pá, mostra tudo. Vai, explica pra pessoa. Aí, você já conquistou a amizade daquela pessoa. Quando ele tem dificuldade, ele já não procura mais aquela pessoa que tava ensinando ele, entendeu? Que o chefe destinou aquela pessoa pra explicar, mas ele não tava explicando da maneira que tinha que ser. Então, a pessoa encontrou um apoio em você. A eu já falo pra pessoa: Ó! Vamos fazer o seguinte: eu vou te explicar, meu! Mas ó, ninguém sabe que fui eu que te expliquei, entendeu? Faz. Fica na sua. Se perguntar você fala que você fez assim, você achou que era assim e beleza! Se você falar que vai ser eu! Aí que o cara não vai te explicar mesmo! Aí a gente explica pra pessoa e beleza!(...)*

*E a gente que é mais novo, então, a gente já fala: Eu não vou discutir, não. Ih! Tá certo! A gente nem dá trela e talvez seja isso que irrite eles [os mais velhos], entendeu? Eles querem discutir, até fazer você perceber que eles estão certos. E a partir da hora que você vê que a discussão vai começar, você já fala: Ah! Tá bom! Faz o que você quiser, aí. Eu não mando nada aqui mesmo! Aí, os cara fica! Sabe? Porque você não alimentou a discussão. Você foi uma pessoa que não ficou ali ó... Entendeu? Aí os cara fica louco! Ah! Tem uns cara que são difícil mesmo!”(Marcelo)*

Enquanto os trabalhadores mais velhos tendem a afirmar que esses conflitos não existem, os jovens, em geral, dão grande destaque, em seus depoimentos, aos conflitos entre as gerações. No interior da fábrica, grande parte desses conflitos se localiza nas disputas pelo controle sobre o processo de trabalho. De acordo com os jovens entrevistados, os mais velhos não aceitam suas opiniões, apoiando-se em sua experiência profissional, desconsideram os conhecimentos teóricos dos “moleques do SENAI ou da escolinha” como são chamados os jovens.

Os jovens, por sua vez, acreditam que possuem maiores conhecimentos técnicos do que os mais velhos, tendo, assim mais condições de dominarem o trabalho e encontrarem novas alternativas para os problemas da produção. Parte dessa crença é fomentada no interior mesmo do SENAI. De acordo com alguns jovens, os mestres da escola profissional diziam inúmeras vezes que quando eles entrassem na fábrica não seriam como os trabalhadores antigos.

*“Primeiro que você sai do Senai super prepotente, entendeu? Por que ali, o mestre do Senai já fala pra você que você é superior ao resto da categoria. Que quando você vai chegar na peãozada, você vai se sobressair. Que os caras são tudo semi-analfabeto. Então você fica vendo a peãozada... Às vezes você nem integra com a peãozada e muito menos com o cara do Sindicato.” (Marcos)*

Embora não tenha certeza de que os trabalhadores mais velhos tenham clareza da opinião dos jovens sobre a “peãozada”, o fato é que os mais velhos reverterem “o jogo” na fábrica, fazendo valer sua autoridade sobre o trabalho. Esse processo transforma, para o jovem trabalhador, a fábrica em um ambiente ainda mais hostil. Muitos jovens, para descreverem seus sentimentos nos primeiros meses de trabalho, fizeram uso da palavra medo. Sentiam medo dos outros trabalhadores, além de sentirem medo de não conseguir “dar a produção” exigida pelo mestre, de cometer erros técnicos que pudessem redundar em problemas no produto final, em suas palavras “tinham medo de fazer besteira”.

Como fica claro no trecho de depoimento de Marcelo, as estratégias dos jovens, que são minoria na maior parte das áreas, excetuando-se a linha de montagem de motores, é se unir para tentar resolver os problemas sem a ajuda dos mais velhos, com os quais sentem que não podem contar e, ao mesmo tempo, evitar as discussões, até como forma de irritar ainda mais os antigos trabalhadores.

Pude identificar por meio do estudo de algumas trajetórias ocupacionais de jovens, que quando esses entram para uma área produtiva em número bastante reduzido e ficam sob responsabilidade de um trabalhador, as chances de serem bem recebidos e melhor “assessorados” aumenta significativamente. Acredito que nessas circunstâncias os trabalhadores mais velhos não se sintam ameaçados e o jovem, por sua vez, afastado dos outros alunos do SENAI, também apresenta uma postura menos desafiadora. Alexandre, o irmão caçula de Carolina e Luís é um exemplo dessa situação.

Quando Alexandre concluiu o SENAI, estagiou na área de montagem bruta de caminhões em um posto de trabalho na funilaria. Após todo processo de montagem da cabine, um dos mais automatizados e robotizados da fábrica, justamente antes de ser pintada, a cabine passa pela funilaria: um trabalho totalmente manual, no qual o funileiro faz uma revisão da cabine e “acerta” com lixas e massas as possíveis falhas que levariam a uma pintura imperfeita. Esse trabalho é todo feito com as mãos, cabine por cabine, reunindo de um a três funileiros para cada uma delas. Alexandre estagiou sozinho com um outro funileiro, que lhe ensinou o trabalho. Em seu depoimento, Alexandre declarou que gostou muito do estágio, aprendeu bastante com o antigo trabalhador, embora “seus assuntos” fossem muito diferentes. Alexandre não ficou satisfeito com a falta de vagas na funilaria, que o obrigou a se efetivar na montagem de motores e disse, ainda, que quando pode vem à área de montagem de cabines para visitar seu antigo colega de trabalho.

Apesar das críticas contra os mais velhos, alguns jovens reconhecem que sua geração é mais competitiva e menos solidária. Marcelo mesmo relatou que os antigos trabalhadores tiveram um engajamento no problema da contratação dos mais novos, que os próprios jovens não apresentaram.

*“Se tivesse só jovem nessa empresa e não tivesse o pessoal antigo, dificilmente eu teria sido efetivado. Talvez eu tenha sido efetivado não pelo pessoal ter parado, mas não deixa de ter feito uma pressão, mas se fossem só jovens, duvido que eles iam parar, duvido, mesmo! Eles falam: ‘Ah, eu quero que se dane! Eu tô empregado!’ É bem assim. Não tem médio termo: ‘Ah! Cai fora meu! Ah! Vai fazer Senai e entra aí!’ Entendeu? ‘Vai fazer faculdade e entra aí!’ Só que o cara não fez pra entrar. Ele deu sorte, o pai dele trabalhava aí e deram preferência para quem era filho de funcionário. Só que ele não pensa assim. (...) Agora, se ele tivesse se ferrado pra arrumar emprego, quebrado a cara, igual muitos quebraram aqui! Muitos abriram mão de muita coisa porque tinham família e tinham que sustentar e sentiam na pele o quê que é fazer isso aí, então, talvez a solidariedade deles vinham por causa disso. Porque eles já sentiram isso com eles e eles sabem o quanto é ruim e talvez uma pessoa mais velha que olha pra gente que é mais novo imaginando o filho dele: ‘Se fosse meu filho...’*

### 2.3.5. O Sindicato

*“Porque eu acho que o sindicato perdeu as coisas que tinha assim... O sindicato que era antigamente não é hoje! Não é porque você vê, antigamente o pessoal fala, o meu pai fala, que na época do Lula presidente [do Sindicato], meu pai tava ali junto, aqui nas mesmas greves junto, meu pai pegou cigarro pra ele e tudo! Quando chegava o sindicato na porta da fábrica e falava assim: ‘Hoje ninguém, entra sem a assembleia!’ Não precisava fechar a portaria, ficava todo mundo lá fora com a assembleia, se ia fazer greve todo mundo ia fazer greve, o que eles falasse era lei! E hoje não é assim, hoje parece que eles jogam dos dois lados! (...) Parece que o sindicato ele é a favor de você, mas ele não é contra a Mercedes, ele é pra você e a favor da empresa que tá ali no meio, mas se bobear ele joga mais pra empresa do que pra você, essa é a impressão que eu tenho assim. Não é só eu que tenho, a maioria do pessoal mesmo!” (Emerson)*

Emerson é filho de ferramenteiro e foi o único entrevistado, entre os jovens não sindicalizados, que declarava fazê-lo por uma clara opção. O fato de ter tido um pai participante nas greves, que relatava essas histórias em casa, parece desafiar a hipótese de alguns trabalhadores da primeira geração que associa o desinteresse dos jovens pelo sindicato a um pai que não foi capaz de socializar seus filhos nas “questões da categoria”.

Esse poderia ser considerado como um “caso limite”, já que a maioria dos jovens é sindicalizada e declarou que o trabalho da Comissão de Fábrica é importante para a manutenção e conquista dos direitos dos trabalhadores. Embora seu engajamento possa ser considerado pouco entusiasta, os jovens dizem confiar nos representantes sindicais. Além disso, declaram votar no PT, na maioria das vezes. A diferença em relação à primeira geração parece se localizar mais na maneira como estes jovens se comportam em relação às práticas que podem ser consideradas “tradicionais” na categoria. Sendo assim, por exemplo, eles parecem não gostar de ouvir as assembleias promovidas pela Comissão de Fábrica ou pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e

possuem uma prática de se informarem sobre os resultados das assembleias com os mais velhos; poucos lêem a Tribuna Metalúrgica diariamente.

### **2.3.6. O futuro da categoria**

*Ele [o pai] falou pra todo mundo: Ah! Meu filho tá trabalhando na Mercedes, tal...’ E ele ficou super contente! E eu também fiquei contente porque dos empregos que eu tive até hoje, foi o melhor! Todo emprego tem as suas dificuldades, mas foi o melhor e eu valorizo por causa disso. Não é bem o que eu queria, entendeu? Mas o ser humano é um saco sem fundo, né? Nunca tá satisfeito com nada!”*  
(Marcelo)

A maioria dos entrevistados declarou desejar deixar a condição de operários, não necessariamente a Mercedes-Benz. Isso parece indicar que o desconforto desses jovens está mais relacionado com o trabalho de “chão de fábrica”. Para superar essa situação, esses jovens têm realizado grandes investimentos no mercado educacional, sobretudo, no ensino superior, que é a exigência mínima para ascender a outros postos de trabalho técnicos.

A situação de alta qualificação e nível de escolaridade dos jovens trabalhadores na Mercedes-Benz tem se tornado tema de debate tanto entre os sindicalistas quanto para a empresa. Embora os jovens ainda fossem minoria na fábrica, o processo de envelhecimento da primeira geração e as conseqüentes aposentadorias poderão reverter essa proporção em alguns anos.

Um gerente de recursos humanos me mostrou, durante a entrevista que me concedeu, um exercício de simulação de organograma que havia sido elaborado pelo seu setor, no qual procuravam estimar as possibilidades de um aprendiz do SENAI chegar a ser diretor da Mercedes-Benz. Possibilidades essas que, evidentemente, apareciam como extremamente reduzidas. A grande maioria desses jovens não conseguirá nem alcançar um posto técnico ao longo de suas trajetórias profissionais na empresa. O

gerente declarou que a empresa já se preocupa com o nível de insatisfação que esses jovens engenheiros, advogados, administradores sentirão após anos de trabalho na produção, mas ainda não se vislumbram soluções.

Os jovens, em seus depoimentos, demonstraram ter muita clareza de que as possibilidades de ascensão profissional na Mercedes-Benz são bastante reduzidas. Para aqueles que cursavam ensino superior, normalmente eu perguntava se pretendiam estagiar na Mercedes-Benz. Todos os entrevistados que cursavam engenharia, por exemplo, disseram que não acreditavam nessa possibilidade, visto que as vagas para engenheiros, ainda que estagiários, ficavam reservadas aos alunos de universidades públicas. Outro impedimento para ascensão profissional apontado pelos jovens trabalhadores é a exigência de domínio de língua estrangeira: engenheiros da Mercedes-Benz precisam dominar o inglês e o alemão.

Os sindicalistas, por sua vez, acreditam que as mudanças no perfil da categoria, com o aumento do número de jovens, exigirão mudanças nas práticas e discursos da Comissão de Fábrica e do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, visto que esses trabalhadores têm dificuldade para se identificarem com as atuais lideranças. Daí o investimento em uma política para a juventude, por meio da Juventude Metalúrgica.

### CAPÍTULO III

#### **O SURGIMENTO DE UM SINDICALISMO DO ABC PAULISTA**

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC realizou, durante os meses de junho e julho de 2003, seu 4º Congresso, cujo tema foi *“Os metalúrgicos do ABC e a reforma sindical”*. A análise de conjuntura que abre o Caderno de Teses do Congresso intitula-se *“Nasce um novo Brasil”*:

*“O 4º Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC se realiza num momento histórico muito especial do nosso país. A posse de Luiz Inácio Lula da Silva na Presidência da República, no dia 1º de janeiro de 2003, marca o primeiro encontro do povo brasileiro com o poder.*

*Comparável em importância apenas à Abolição e à Proclamação da República, essa conquista representa o desfecho de três décadas de acumulação de forças da classe trabalhadora e do campo democrático-popular, mensuráveis em seu nível de organização, de mobilização e de consciência política.*

*Repetiu-se, entre nós, um daqueles contextos históricos em que, por um lado, os de cima já não conseguiam governar, enquanto os de baixo já alcançavam um grau de fortalecimento, experiência de luta e maturidade política suficientes para inverter a correlação de forças que se arrastava por 500 anos.(...)*

*Os metalúrgicos do ABC, reunidos em seu quarto congresso da fase posterior à unificação lavrada em 1993, sentem-se orgulhosos por viver esse momento histórico, intervindo nele como verdadeiros protagonistas. Desta categoria combativa despontou a figura que hoje chefia a República, depois de projetar-se como a maior liderança política da história do nosso país. Esta categoria produziu dezenas de outros quadros que assumem papel destacado em altas instâncias políticas nacionais, sejam de governo, partidárias e sindicais. Luiz Marinho acaba de tomar posse como dirigente principal da CUT, sendo o terceiro presidente nacional da entidade que a classe trabalhadora brasileira recrutou em nossa base, ao lado de Meneguéli e Vicentinho.*

*Esta categoria está decidida a manter-se firme nessa mesma rota – de luta, mobilização e amadurecimento – preparando novas safras de militantes para os desafios que se abrem com o novo cenário.”<sup>1</sup>*

Destaco desse fragmento de texto duas idéias que são, ao mesmo tempo, fundamentais para a compreensão dessa pesquisa e de algumas das questões que mobilizam atualmente as lideranças da categoria metalúrgica. Primeiramente, a importância conferida à **herança política** produzida pelo ABC Paulista, na qual figura a formação de um “estilo” de sindicalismo, da Central Única dos Trabalhadores (CUT), do Partido dos Trabalhadores (PT) e a formação “de dezenas de outros quadros” importantes para a política brasileira, cujo maior representante é Lula. Em segundo lugar, a necessidade de continuar a **produzir “novas safras de militantes”** que possam responder aos desafios impostos à categoria pelas transformações estruturais.

Essas duas preocupações estão estreitamente articuladas, visto que para garantir a continuidade ou a conservação da herança política do ABC é preciso formar herdeiros. E um herdeiro não é somente aquele que está pronto para receber o que lhe é de direito, o herdeiro é aquele que tem condições de dar continuidade a um dado projeto que pode ser econômico, artístico, intelectual ou político. Da mesma forma, não podemos considerar a herança simplesmente como um baú material ou simbólico que necessita de outros que o preservem, a herança é uma transmissão de poderes entre dois grupos que podem ser circunstancialmente aliados ou rivais.<sup>2</sup>

A eleição de Lula é anunciada no texto acima como o desfecho de 30 anos de luta da classe trabalhadora brasileira e início de uma nova fase da história nacional. Esses 30 anos de luta tiveram como primeiro cenário as fábricas, as ruas de

---

<sup>1</sup> Caderno de Teses, 4º Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, “Os metalúrgicos e a reforma sindical”.

<sup>2</sup> Gotman, Anne. **Héritier**. PUF: Paris, 1988.

São Bernardo do Campo, o estádio Primeiro de Maio e o próprio prédio do Sindicato dos Metalúrgicos. Vinte cinco anos depois do início do movimento grevista, que marcou a história da categoria metalúrgica no ABC e que abriu uma nova vaga nas lutas sociais no Brasil, a sede do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é o cenário desse outro momento histórico: o primeiro congresso da categoria no governo Lula.<sup>3</sup>

Evidentemente, o Congresso foi marcado pelas discussões da conjuntura política do momento: os primeiros seis meses do governo, as possibilidades abertas por essa nova fase da história brasileira, a ânsia por concretizar projetos da categoria para a indústria automobilística, bem como pela tentativa de garantir apoio ao governo recém eleito. A programação do Congresso por si só mostra a mudança na posição desse sindicato em relação ao governo federal: o congresso contou com a participação de vários representantes do governo Lula ou parlamentares eleitos pelo Partido dos Trabalhadores. No dia 18 de julho, o sindicato recebeu um dos convidados mais ilustres da programação do Congresso: o ministro Antônio Palocci Filho. Nesse dia, cheguei cedo a Mercedes-Benz para fazer duas entrevistas. Como durante todos os outros dias de plenária do Congresso, no horário do almoço era comum que os sindicalistas começassem a organizar as “caronas” para chegar à sede do sindicato, combinei de dar carona a um dos membros da Juventude Metalúrgica, cipeiro na Mercedes-Benz.

Quando cheguei à sala da Comissão de Fábrica por volta das 15h, depois de ter terminado uma entrevista, a secretária transmitia um recado que havia recebido do Sindicato: circulava uma informação de que o Sindicato dos Metalúrgicos de São José (sob direção do PSTU) estaria enviando dois ônibus para São Bernardo com o objetivo de realizar um protesto contra as reformas do governo Lula, no momento da entrada do ministro na sede do Sindicato. Por conta dessa notícia, a diretoria da entidade convocava as lideranças a se apresentarem o mais cedo possível à sede do

---

<sup>3</sup> O 4º Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC teve lugar durante o período em que morei na região do ABC, o que me possibilitou participar de várias atividades relacionadas ao congresso, tais como as plenárias por empresas, plenárias temáticas até as plenárias finais. Essa observação se constituiu numa oportunidade riquíssima para compreender algumas questões importantes para a categoria.

sindicato. Nesse momento, o governo Lula já havia apresentado o projeto para a Reforma da Previdência o que provocou inúmeros protestos, sobretudo, entre funcionários públicos. Além disso, as ações dos primeiros seis meses do governo vinham desagradando algumas correntes das chamadas “alas radicais do PT”. No dia a dia da fábrica, era possível identificar também entre os sindicalistas um certo descontentamento especificamente com os caminhos da política econômica que começava a ser implementada. As críticas eram bastante veladas, mas eram reveladas, sobretudo, em brincadeiras e conversas informais.

Às 16h00 quando chegamos ao Sindicato, já havia uma grande movimentação, embora a fala do ministro estivesse prevista para as 19h. A polícia militar se posicionava ao redor da sede do Sindicato, mas ainda não havia nenhum sinal dos supostos “ônibus de São José”. Subimos, então, para o bar que há dentro da sede e, após alguns minutos, o tumulto começou fora do sindicato. Corremos para ver o que se passava e quando chegamos à rua já havia uma grande confusão que envolvia metalúrgicos, manifestantes e a PM e que era insistentemente registrada por fotógrafos e jornalistas.

No centro das atenções da imprensa estava um homem com o rosto ensangüentado que teria sido atingido por um golpe de um metalúrgico do ABC não identificado. Mesmo depois que o homem agredido foi levado pela PM, o clima continuou muito tenso, havia ainda um grupo de manifestantes na rua lateral ao sindicato que só contava com seus apitos para protestar, visto que suas faixas já haviam sido rasgadas pelos metalúrgicos. Os manifestantes não eram metalúrgicos de São José, tratava-se de funcionários públicos conforme foi noticiado pela imprensa no dia seguinte.

As escadarias da entrada principal do Sindicato estavam tomadas por metalúrgicos que formavam uma espécie de cordão de isolamento, braços cruzados, olhares atentos, faziam a proteção da sede do sindicato. Na rua lateral, também havia muitos outros metalúrgicos. Reunidos em pequenos grupos, alguns conversavam,

outros só observavam os manifestantes que nesse momento já se encontravam protegidos pela PM. Os metalúrgicos acreditavam que ainda chegariam outros manifestantes, portanto, continuavam preparados para um outro possível confronto. Baseando-se nessa possibilidade, um dos sindicalistas da Mercedes-Benz me aconselhou a retirar meu carro da rua lateral e estacioná-lo na frente da sede, onde, ele afirmava, os manifestantes não conseguiriam chegar.

As frases que mais chamaram minha atenção, em meio a essa tumultuada observação, foram aquelas que se relacionavam à proteção do sindicato como a materialização das lutas e conquistas da categoria: *“Aqui eles não entram!” “Onde é que eles estavam enquanto a gente fazia greve e apanhava da polícia?” “Por que eles não ajudaram a eleger o Lula? Eles não trabalharam campanhas e campanhas debaixo da chuva e do sol pra conseguir eleger o Lula, agora querem atrapalhar o governo!”*

Em meio a essa confusão o ministro Palocci entrou no sindicato. Como não chegaram novos manifestantes, os confrontos físicos não tiveram continuidade, mas restava ainda para os metalúrgicos a necessidade de afastar os manifestantes da sede do sindicato, o que foi feito com a “mediação” da PM, que se colocou entre os dois grupos, evitando, assim, possíveis agressões físicas. Os metalúrgicos marcharam pela rua lateral em direção aos manifestantes até afastá-los cerca de dois quarteirões da sede. O mais significativo pra mim desse momento é a palavra de ordem que foi entoada durante a expulsão dos manifestantes: “Uh! ABC! UH! ABC! UH! ABC!”

A palavra de ordem é curta, concisa, direta. Nela não aparecem outras palavras, nem sindicalismo, nem PT, nem CUT. Somente “ABC”. É uma declaração identitária. É uma declaração de pertencimento a um grupo, que embora tenha dado origem a CUT, ao PT, não se transfigurou neles. Não se transformou neles, guardando uma identidade própria, que evidentemente tem relação com a construção de todas essas outras dimensões, mas guarda ainda a memória da categoria metalúrgica da região do ABC.

Foi depois dos acontecimentos desse dia que pude dimensionar, com mais clareza, o que denominarei nesse trabalho de **herança política do ABC**. Uma herança que, como todas as outras, envolve elementos materiais e simbólicos, bem como um delicado problema de sucessão.

Entendo que a herança dos “metalúrgicos do ABC” pode ser problematizada em duas dimensões. A primeira diz respeito à herança política mais ampla, da categoria como um todo. A herança de uma história que, apesar de ter tido algumas lideranças muito bem conhecidas, é uma história que foi construída por toda a categoria, da qual cada metalúrgico da primeira geração se sente autor, cujos herdeiros deveriam ser todos os jovens metalúrgicos. A segunda dimensão dessa herança diz respeito especificamente ao campo sindical. Trata-se da herança dos sindicalistas da categoria metalúrgica, que têm a tarefa de encontrar novos líderes, capazes de dar continuidade ao projeto político que foi construído por um dos mais importantes sindicatos do país.

Simbolicamente, o confronto ocorrido na sede do sindicato pode explicitar muito sobre a atual situação do sindicalismo do ABC e dos desafios que lhes são apresentados. Há 25 anos, quando as greves foram deflagradas, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo iniciou uma trajetória que foi tida como de rompimento com relação às antigas práticas sindicais: nascia o **novo sindicalismo**. Naquele momento, o próprio controle sobre a sede do sindicato era um problema, diante das intervenções sofridas pelo Sindicato por parte do governo militar, assim como os confrontos com a polícia pelas ruas do ABC também não constituíam casos isolados durante as greves. Ao longo desses 25 anos, os metalúrgicos do ABC passaram a ocupar outro espaço. Na sede do sindicato, palco de inúmeras disputas, a PM não se apresentou para invadi-lo, mas para protegê-lo de outros manifestantes. Outros trabalhadores que vieram para protestar contra as reformas do governo de um ex-metalúrgico. Isso mostra o claro deslocamento da posição dessa categoria: da “oposição” à “situação”, em diferentes níveis políticos.

O novo sindicalismo tornou-se, por meio da CUT, o projeto sindical hegemônico entre os principais sindicatos brasileiros. Assim como o PT assumiu a posição do principal partido de esquerda no país, alcançando, via eleições, diversas instâncias de poder representativo, cujo ápice é a vitória de Lula, nas eleições presidenciais. Entretanto, as práticas e discursos do novo sindicalismo, assim como da CUT e do PT sofreram importantes inflexões, ao longo desse processo de “estabelecimento”.<sup>4</sup>

Acredito que os metalúrgicos do ABC, um grupo social que construiu uma sólida tradição política – determinadas formas de se comportar como lideranças, de estabelecer e obedecer a certos códigos de conduta, de criar estratégias de resistência e de luta – encontra-se diante de uma situação de profundas transformações, o que aponta para a ameaça de parte de suas conquistas materiais e simbólicas, bem como para o envelhecimento de suas estratégias de luta.

Nesta segunda parte da tese, discutirei como a política, por meio das greves, torna-se um importante aspecto da identidade coletiva dos metalúrgicos. Assim como a herança e a sucessão na política vem sendo negociada no interior da categoria.

---

<sup>4</sup> Refiro-me às tendências majoritárias tanto do movimento operário do ABC, quanto da CUT e do PT. Não desconsiderando, evidentemente, a existência de correntes minoritárias que discordam de muitas dessas transformações e que continuam agir em sentido contrário às orientações majoritárias constituídas, sobretudo, pela “Articulação” no PT e a “Articulação Sindical” na CUT.

### **3.1. O movimento grevista como unificador simbólico da categoria**

*“Nós tínhamos aqui, inclusive funcionários da Mercedes, militantes da Mercedes, militantes do sindicato aqui dentro que foram candidatos. Diretores de sindicatos, que estavam dentro da Mercedes, que foram candidatos a vereador, alguns foram eleitos inclusive! Então aquilo mostrou assim que política era uma coisa nossa. Era coisa que era possível ser feita com os trabalhadores, porque, de repente, um peão tava agora na Câmara de Vereadores em São Bernardo! Até então ele era apenas um trabalhador comum, como os outros aqui, então a gente via até a possibilidade de qualquer um de nós ser vereador, ser um deputado, ser um senador!” (Entrevista de pesquisa, diretor da Federação Estadual dos Metalúrgicos, São Bernardo, julho de 2002)*

No dia 10 de maio de 1978, a Scania (montadora de caminhões de origem sueca, localizada em São Bernardo do Campo) distribuiu os envelopes de pagamento de seus funcionários com o primeiro salário reajustado após o dissídio. O descontentamento dos trabalhadores foi enorme: além do desconto da antecipação recebida em novembro de 1977, graças ao Movimento de Reposição Salarial, a empresa pagou somente 232 horas, ao invés das usuais 240 horas. A reação foi rápida, mais de 300 trabalhadores abandonaram seus postos e se dirigiram diretamente ao departamento de pessoal da empresa para apresentarem suas queixas. No dia seguinte, à tarde, novamente os trabalhadores deixaram a produção para falar com os chefes, pedindo aumento.

*“A idéia da paralisação começou a circular de boca em boca nos banheiros, nos refeitórios, nos corredores. A greve na Scania foi preparada em dois dias, pelo diretor sindical de base e mais alguns ativistas. O plano era parar primeiro a ferramentaria (a seção considerada a mais ‘garantida’) e, a partir daí, tentar estender o movimento para o resto da fábrica. Entretanto,*

*a imediata adesão de toda a fábrica ao movimento surpreendeu os seus próprios organizadores.”<sup>1</sup>*

Na manhã do dia 12 de maio, os trabalhadores da Scania bateram o cartão de ponto, mas não ligaram as máquinas. O movimento que havia sido organizado em completo sigilo se espalhou rapidamente praticamente por toda a fábrica, recebendo adesão inclusive da maioria dos chefes. Começava a primeira greve no regime militar pós-68, ano das greves de Osasco e Contagem e do enrijecimento do regime militar, que suspendeu os direitos civis dos cidadãos por meio do Ato Institucional número 5 (AI5).<sup>2</sup>

O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo havia sido prevenido pelo diretor de base da Scania, Gilson Menezes<sup>3</sup>, sobre a possibilidade da greve. Entretanto, os diretores do Sindicato, inicialmente, não acreditavam que essa ação fosse possível. O desenrolar dos acontecimentos grevistas contradisse as previsões iniciais: os 3,2 mil grevistas da Scania tornaram-se, em dez dias, 39 mil em toda a região do ABC.

*“Quando o Gilson telefonou pra gente, de manhã, dizendo que a greve ia estourar. Veja que situação. Isso é confidencial. Fazia de 24 de abril pro dia 12 de maio exatamente dezoito dias que a diretoria havia tomado posse. Quatorze companheiros que nunca haviam participado de nada no sindicato. Nenhum de nós tinha participado de uma greve. Então, a gente não sabia se pulava de alegria ou se ficava com medo. Porque a gente sempre tinha vontade de ver uma greve, e a vimos*

---

<sup>1</sup> ABRAMO, L. W. **O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária.** Campinas, SP: Editora da Unicamp, São Pedro, SP: Imprensa Oficial, 1999:228.

<sup>2</sup> Embora Scania tenha sido a primeira fábrica a entrar em greve, iniciando o movimento grevista que rapidamente se espalhou pelo ABC Paulista, Abramo destaca a importância de algumas experiências ocorridas em outras fábricas, tais como pequenas paralisações ou mobilizações de comissões de negociação, que contribuíram para a criação do “clima de greve na Scania”. Uma dessas paralisações aconteceu na Mercedes-Benz em abril de 78 e resultou na demissão de 17 trabalhadores. (ABRAMO, L. W. **O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária.** Campinas, SP: Editora da Unicamp, São Pedro, SP: Imprensa Oficial, 1999)

<sup>3</sup> Gilson Menezes, o delegado sindical de base que esteve à frente da organização da greve na Scania, se tornará, após alguns anos, o primeiro prefeito eleito pelo Partido dos Trabalhadores no Brasil, em Diadema.

*com a gente sendo coordenador dessa greve, tendo que cuidar dessa greve.”<sup>4</sup>*

Na manhã do dia 13 de maio, Lula, então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, dirigiu pela primeira vez uma assembléia no interior de uma fábrica em greve, cujo objetivo era a organização da pauta de reivindicações para iniciar a negociação com a diretoria da Scania. Como podemos observar no depoimento de Lula, o início do movimento grevista de 78 é caracterizado pelos seus próprios protagonistas, sejam os trabalhadores ou as lideranças do movimento, pela inexperiência nesse tipo de ação. Apesar disso, num prazo de três meses o movimento grevista já havia atingido 300 mil trabalhadores da região do ABC, de São Pedro, do interior e também de outros estados. Ao longo desses meses, a diretoria do Sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, dado o número de fábricas paralisadas, precisava se dividir para realizar todas as assembléias necessárias.

*“No ano de 1978 acho que nós não passamos uma única semana sem fazer greve até dezembro. Fazíamos duas, três greves por semana. Era greve por qualquer coisa, deu a louca no mundo. A diretoria meteu na cabeça que era boa, patrão gritava, nego parava... (...) Na Mercedes, por exemplo, um dia o Juracy foi proibido por um chefe de entrar na seção dele. Ele entrou na marra, subiu na mesa do chefe e fez um discurso pros trabalhadores... Então a coisa foi ficando meio ‘desaforada’, ou os caras capavam a gente ou a gente capava eles... E é isso que ninguém entende o porquê das coisas em São Bernardo terem se dado da forma que se deram.”<sup>5</sup>*

Em 1978, os ganhos e perdas (econômicos e políticos) não foram exatamente uniformes, tendo uma variação significativa por empresa. Entretanto, para além das conquistas salariais, as greves possibilitaram a categoria metalúrgica impor

<sup>4</sup> Depoimento de Lula, em DANTAS Jr., Altino. *Lula cem censura* “... e aí a peãozada partiu pro pau.” Petrópolis: Vozes, 1981:38

<sup>5</sup> *Ibid*, p.44-45 (grifos meus)

sua existência como grupo aos empresários e ao governo. E esse fato, por si só, já se constituiu numa grande vitória. Nas palavras de um dos diretores do sindicato desse período: **“1978 foi um ano de glória!”**<sup>6</sup>

A “onda grevista”, que foi iniciada pelos metalúrgicos do ABC em 1978 e que rapidamente se espalhou para outras cidades e categorias, deixou perplexo tanto o governo como os empresários. Uma das questões recorrentes é de como, após anos de silêncio imposto pelo governo militar, os metalúrgicos do ABC puderam fazer o que fizeram e como fizeram. Iram Jácome Rodrigues destaca que, embora, de certa forma, as greves de 1978 tenham sido espontâneas, foram também resultado de um “trabalho miúdo” ocorrido no interior das fábricas, principalmente entre 1969 e 1977.

*“O movimento operário, no seu cotidiano, em todos esses anos de regime autoritário, foi elaborando sua resistência nos pequenos embates: luta para conseguir a parada de 15 minutos para o café, contra as chefias mais autoritárias, contra atraso de pagamento, pela diminuição do ritmo de trabalho, por aumentos salariais, etc. Foram estas pequenas lutas no dia-a-dia fabril que, de certo modo, possibilitaram o surgimento do movimento grevista de 1978.”*<sup>7</sup>

De forma que a análise das greves iniciadas no ABC Paulista não deve permitir que a ênfase na espontaneidade e criatividade do movimento grevista conduza ao equívoco de uma “visão acidental da história”, segundo a qual “a partir de 1978, como que por acaso, emergiram uma classe operária organizada e um movimento de massas a partir dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo.”<sup>8</sup> Vários autores desmistificaram essa visão “acidental”, pensando a eclosão das greves como resultado das ações dos atores sociais em uma dada conjuntura sócio-política. Heloísa Martins, por exemplo, demonstra, em seu estudo sobre as relações entre a Igreja Católica e o movimento operário no ABC, que a Igreja, durante as greves, só

<sup>6</sup> Maurício Soares no Diário do Grande ABC, em 25 de fevereiro de 1998.

<sup>7</sup> RODRIGUES, Iram Jácome. As comissões de empresa e o movimento sindical. In: BOITO Jr., Armando (org.) **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992:150.

<sup>8</sup> SOUZA MARTINS, Heloísa H. T. **Igreja e movimento operário no ABC (1954-1975)**. São Pedro-São Caetano do Sul: Editora Hucitec & Prefeitura de São Caetano do Sul, 1994:25.

pode mobilizar os trabalhadores nas comunidades aonde algum tipo de trabalho de base já vinha sendo desenvolvido anteriormente. Ela mostra também a importância dos grupos organizados nos bairros, em associações de moradores ou em paróquias, na discussão e no esclarecimento sobre as greves e as pautas de negociações, assim como na constituição de uma estrutura de apoio à greve e aos grevistas.<sup>9</sup>

Nesse mesmo sentido, Laís Abramo salienta que o papel do Sindicato dos Metalúrgicos no desenvolvimento das experiências de luta e organização dos trabalhadores de São Bernardo foi subestimado pelos pesquisadores que analisaram as greves do final da década de 70. Nessa perspectiva, a autora discute como as práticas e discursos desse Sindicato sofreram uma importante modificação ao longo da década de 70, passando de uma postura “alinhada” ideologicamente com o discurso do desenvolvimento e da ordem propagado pelo regime militar a uma posição de contestação e reivindicação, cujo exemplo maior foi o peso dado pela entidade à organização das campanhas salariais nos anos que antecederam as greves.<sup>10</sup>

### 3.1.1. “Um movimento bem organizado”

*“... eu vi um barbudo dando uma entrevista na televisão, naquele... Eu acho que ‘Bom dia São Paulo’, alguma coisa assim. E ele dizendo de greve, não, de movimento sindical. Eu comentei com a minha mãe: ‘Poxa vida! Esse cara é presidente do nosso Sindicato lá, e eu nem sei quem é esse cara!’.”*

Pedro nasceu em 1956 em Mauá. Seus pais venderam a pequena propriedade rural no interior do estado de São Paulo para “tentarem a vida” numa cidade maior, onde já moravam outros parentes. Quando se mudaram, os pais de Pedro já tinham sete filhos, ele e mais dois irmãos nasceram no ABC Paulista.

---

<sup>9</sup> Ibid.

O pai de Pedro tornou-se operário em uma indústria de porcelana, mas se aposentou precocemente por invalidez, após um grave acidente de trabalho, que lhe custou os movimentos de uma das pernas. A mãe era costureira, trabalhava para lojas do centro de São Pedro: “...*ela trazia as costuras pra dentro de casa e ali costurava desde manhã até às oito horas da noite, nove horas da noite, ela costurava.*”

A infância vivida em um bairro operário, com pouca infraestrutura, foi marcada pelas dificuldades financeiras da família, o que obrigou Pedro e seus irmãos a trabalharem muito cedo. De acordo com seu depoimento, sua primeira atividade, comum entre os garotos do seu bairro, foi a de engraxate no centro da cidade de Mauá. Dos sete até os treze anos de idade ele engraxava sapatos no horário em que não estava na escola. Sua vida escolar foi um pouco acidentada. Depois da quinta série ele teve duas reprovações e concluiu a oitava série com 18 anos, quando parou de estudar. O segundo grau foi concluído no supletivo oferecido pela Mercedes-Benz, já na década de 90.

Pedro trabalhou dos 14 até os 18 anos em uma serralheria, onde aprendeu a profissão de serralheiro. Em um encontro casual com um antigo colega da serralheria, funcionário da Mercedes-Benz, ficou sabendo que empresa “*estava sempre pegando gente*” o colega lhe aconselhou a passar para preencher a ficha de admissão. Passados alguns meses, seu cunhado e ele resolveram procurar emprego na Scania. Quando estavam indo para São Bernardo do Campo, Pedro viu um ônibus da Mercedes-Benz e se lembrou do que seu amigo havia lhe dito. Ele mudou o trajeto e se dirigiu sozinho para a montadora de caminhões de origem alemã. Ao chegar à empresa, encontrou uma “fila enorme” e já estava quase desistindo quando um rapaz pegou sua carteira de trabalho e pediu para que ele preenchesse a ficha. A necessidade de trabalhar em três turnos diferentes (das 6:00h às 14:00h, das 14:00h às 22:00h e das 22:00h às 6:00h, quatro semanas em cada turno) fez com que Pedro hesitasse em aceitar o novo emprego.

---

<sup>10</sup> ABRAMO, L. W. **O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária.** Campinas, SP: Editora da Unicamp, São Pedro, SP: Imprensa Oficial, 1999.

Depois de conversar com a família, Pedro decidiu que “valia a pena” fazer o sacrifício de trabalhar em diferentes turnos para se empregar em uma “firma grande” que pagava melhores salários. No dia seguinte ele voltou à montadora, fez um teste de serralheria, passou e foi admitido em 1975. Ele nunca havia trabalhado em uma fábrica e o tipo de trabalho que havia aprendido na serralheria era “artístico”: confecção de portões, janelas, vitrais. Na Mercedes-Benz, ele precisou aprender serralheria industrial com os trabalhadores mais velhos: *“Tudo era novidade! Eu olhava e falava: ‘como uma rapaziada dessa faz um caminhão andar?’”* Um dos maiores desafios do aprendizado do trabalho, de acordo com Pedro, era a interpretação dos desenhos industriais, que ele precisava consultar para produzir peças. Em função dessa dificuldade, ele se matriculou em uma escola técnica privada em Santo André para cursar desenho industrial, um curso noturno de dois anos de duração. A iniciativa de procurar esse curso não contou nem com a exigência nem com o incentivo da empresa. Ele considera que teve muita sorte, pois quando acabou o curso, em 1978, foi convidado para mudar de área, transferindo-se para a oficina de preparação de protótipo, onde trabalhava até o momento da entrevista.

Como foi admitido na Mercedes-Benz em 1975, Pedro vivenciou tanto os anos que antecederam às greves quanto o desenvolvimento do movimento operário durante e após o movimento grevista. Como nunca militou no sindicato, ele oferece o ponto de vista do dito “trabalhador comum” sobre os acontecimentos grevistas e pós-grevistas.

*“Olha, eu me lembro, é... Na primeira greve que teve aqui, parou um setor e... Como infelicidade, naquele dia eu tive que ir buscar... Era no almoxarifado, eu tinha que ir buscar uma peça nesse almoxarifado. E eu nem sabia de greve. A gente, quando trabalhava na produção, você vive em função da produção. Foi em 77, 77. Quando eu cheguei nesse setor aí, ele estava parado. E o pessoal tinha medo de falar, ou medo ou receio de falar pra mim que eles não podiam me atender naquele momento, que eles estavam fazendo um movimento. E, na verdade, um movimento, assim, meio escondido. Aí, um rapaz veio lá, me atender e falou: “Ó, eu vou te atender, mas procura não vir mais aqui hoje, não. A gente está procurando fazer um movimento”.*

*E... Nesse período, já mais ou menos no começo de 78, que eu estava no setor, fim de 77 para começo de 78, no próprio setor que eu trabalhava, ia desencadear um movimento. E como que ia ser feito: ao*

entrar, depois do almoço, ninguém ia ligar mais a máquina, porque se ligasse uma máquina, já furava o movimento.

K – E isso começou a ser combinado por quem?

Naquele tempo, lá, os líderes sindical, eles eram escondidos. Por quê? Porque a chefia não deixava falar em Sindicato. A própria chefia, se eles soubessem que você era do movimento sindical, eles te demitiam, eles demitiam! E tinha gente dentro do Sindicato, tinha aquelas pessoas que eram ligadas ao Sindicato naquela época. A chefia mandava outras pessoas para ver quem estava lá [nas atividades do Sindicato]. Então, tinha essa perseguição. (...)

A gente... É... Em 78 eu tinha dois anos e pouco aqui [na empresa], dois anos e meio nessa época. A gente já sabia quem era [delegado sindical]. A gente já sabia. No meu setor, por exemplo, tinha três pessoas que era ligada ao Sindicato, mas para você fazer uma ficha, preencher a ficha para ser sócio, era assim: o cara chegava, ele dava bem escondidinho aquela ficha para você, preenchia e devolvia bem escondidinho para ele, que era para o próprio mestre, o próprio encarregado não perceber que...

K – Tá, e você se sindicalizou na época?

Na época não. Eu vim me sindicalizar mais ou menos em 84.

K – E como é que foi esse movimento no seu setor?

Começou esse movimento, a preocupação por parte da chefia foi muito grande, as pessoas chegavam, pressionavam. Tinha um contramestre nosso que chegou até a ligar uma máquina e furar algumas peças, pra fazer pressão para que as pessoas voltassem a trabalhar.

Aí sim! Aí começou um período de greve. É... Eu até acho uma coisa interessante, na faixa de 77, 78 eu não sabia nem quem era Lula e... Eu era solteiro ainda, cheguei um dia em casa, em torno de 10 para às 7 mais ou menos e eu tomava café lá, e eu vi um barbudo dando uma entrevista na televisão, naquele... Eu acho que "Bom dia São Paulo", alguma coisa assim. E ele dizendo de greve, não! De movimento Sindical. Eu comentei com a minha mãe: 'Poxa vida! Esse cara é presidente do nosso Sindicato lá, e eu nem sei quem é esse cara!'. E dali para frente eu vim a saber quem era realmente o Lula. A gente ouvia falar, mas não sabia quem era ele. Depois de se tornar um grande líder sindical. E... Uma das primeiras greves grandes que eu peguei foi em 79. Em 79 foi a época que eu ia casar, que eu casei em 79. Foi a primeira greve, realmente grande que teve, foi uma das maiores greves, depois veio a de 80 que foi 45 dias. (...)

Eu digo hoje para esses jovens que estão entrando, para as pessoas, não que sejam novas, mas que sejam mais novas de firma que a gente, quando tinha uma greve aqui dentro, nós parávamos, parava praticamente toda a produção, nós chegávamos de manhã, batia o nosso cartão às 7:45 e saía daqui às 6 e meia da tarde como se tivesse trabalhado, mas aqui dentro, ficávamos aqui dentro. E o pessoal que entrava às 2 horas ia até às 10, quem entrava às 3 horas, era 3 e meia,

ficava até 1:15, eles não ia embora não, todo o período nós ficávamos aqui dentro.

K – E o que vocês ficavam fazendo aqui dentro?

Dormindo, jogando dominó, jogando baralho, fazendo qualquer coisa, mas ficava aqui dentro, respeitava... Uma coisa que eu achava incrível era respeitar o horário de almoço na greve. (risos)

Era! Respeitava o almoço, o horário de almoço, ia no seu horário, bem próximo, não era... Voltava ali, no nosso [o horário]... Que cada setor, cada grupo, tinha mais ou menos que se encontrar. Então, não dispersava muito, ficava sempre por perto do pessoal. Respeitava até o horário de saída, de tomar banho, que... É... A gente saía 5 e meia, então, 5:20 o pessoal ia tomar banho. E antes das 5 horas ninguém ia pra tomar banho, para se trocar. Então, eu achava incrível, que você, numa greve, você não trabalhando e respeitava os horários!

K – E a pressão era forte pelo retorno ao trabalho?

Era. A pressão era, porque as chefias, nós [do setor de protótipos] temos um pouco mais de liberdade com a nossa chefia, eles não eram tão terroristas. Terroristas, assim, entre aspas. Porque a produção era demais a pressão para voltar, mas assim mesmo, no nosso setor ainda tinha aquelas pessoas que convidavam o funcionário para ir trabalhar fora. Devido a projeto, que eram os projetos, tinha que sair naquela data, tinha que dar continuidade, eram chamados, sim. E tinha muitos que iam, iam a primeira vez e quando voltava as pessoas davam uma isolada nele. Caía naquela... E na próxima ele já não ia mais, mas também tinha aqueles que continuava indo, sim. (...)

A maioria [dos trabalhadores] concordava. Apesar de que até hoje existe divisão, existe divisão que está certo, está errado, está certo... Mas naquela é... Naquelas greves de 70... Fim de 70 para 80, a maioria concordava, a maioria concordava com as greves. (...) Uma pelos líderes sindical da época. Aliás, a conjuntura do país, aquele tempo era uma, hoje é outra. Então, os líderes sindical trabalhavam muito em cima disso, trabalhavam para que a greve não fracassasse. Nós tínhamos, eu me lembro, numa das greves do Lula, que o Lula ainda era presidente do Sindicato, e essa greve era interna aqui, ele dizia para nós: 'Não vamos mexer numa planta, não vamos tirar uma folha da planta, porque a empresa pode dizer que nós estamos destruindo o patrimônio'. E as pessoas não mexiam. Aí, eu me lembro, também de uma outra coisa que ele fez que ficou bem marcante, é... Na questão da sujeira, ele falou: 'Olha, nós vamos tomar nosso café, não joguem o copo no chão, joguem no cesto. Por quê? Porque se não as pessoas tem que ficar limpando depois. Então, nós não temos que ficar dando trabalho para as pessoas que trabalham na limpeza. É nós, é nós que temos que cuidar da limpeza'. E realmente, cada um de nós pegava o nosso copinho, jogava, tinha papel no chão, jogava ali no cesto. Então, era um movimento bem organizado. Bastante organizado.

K -No começo da década de 80, teve a criação do PT. Como que foi o impacto da criação do PT sobre os trabalhadores aqui da Mercedes?

É... Como eu sinto? Na criação do partido... É... Eu, na minha opinião, foi bem assim: porque quando disse em criar um partido, o Partido dos Trabalhadores, era poucas pessoas que rejeitavam, mas o chão de fábrica, vamos dizer, a peãozada mesmo, foi bem aceito. Era a grande maioria, foi bem aceito o PT. (...) Acreditava na mudança do PT, sim. Só que nessa época, em 80. É... Não me lembro assim, se foi 80 ou 81 a candidatura do Lula para Deputado Estadual. Foi até quando teve uma demissão. Acho que foi em 82, quando teve uma demissão [na Mercedes-Benz]. Muita gente achava que o Partido dos Trabalhadores, o Sindicato, foi a grande causa da demissão daquela época de 81. Então, tinha muita gente que ainda condenava o partido. Aliás, não o Partido, o Lula, era o Lula. Que era o líder Sindical da época.

K – E como que é o impacto das eleições hoje aqui dentro da fábrica, depois de todos esses anos?

Olha! Da candidatura Lula? A esperança é grande que ele seja o presidente. Eu costumo dizer, eu, particularmente dizer, que não era a hora de o Lula ser o presidente. Pela atual conjuntura do país, pelo que o país está passando, pelas dívidas que o país tem, mas nós temos que ter alguma mudança, e hoje, para fazer alguma coisa, nós temos que confiar no Lula. Eu, ainda, saindo um pouquinho disso, só para te contar uma historinha ainda disso aí, eu lembro que na época, de fim de 78 mais ou menos, naquelas eleições, que a gente não guarda muito data... Quando o Senador, o Fernando Henrique, foi candidato ao Senado, a gente lembra do Lula arrastando ele. A gente costuma dizer arrastando o Fernando Henrique aqui nas portarias aqui, pedindo voto para o Fernando Henrique, quando ele foi Senador. É... E hoje, ele como presidente, nós não vemos mais aquele Senador que o Lula acreditava, mas sim um cara que deixou a gente bastante balançado, pelo trabalho dele como presidente. (...)

Olha... A maioria dos meninos de agora, eles acreditam, também, no Lula, a maioria. Tem lá, é lógico, você não pode ter 100%, um todo! Mas a grande maioria está acreditando no Lula, os jovens de hoje. A minha filha tem 16 anos.(...) Ela fez 16 anos em dezembro e ela tirou o título para votar no PT. (...) Ela fala assim: 'Olha pai, nós temos que mudar alguma coisa. Então, esse ano aqui é nossa chance! [fazendo referência à eleição presidencial].

Agora tem muitas pessoas de nível superior [na hierarquia da fábrica] que vai contar a história de outro jeito. Eu acho, mesmo, nós de chão de fábrica tem que ter a sua história. Eu posso dizer que para mim foi bom e o outro falar: 'Ah! Isso aí trouxe muita... Não trouxe benefício!'. Eu acho que trouxe muito benefício, tanto que Comissão de Fábrica, hoje, é uma coisa muito importante pra nós. Porque se a gente diz que com ela é ruim seria muito pior sem ela hoje. Porque se é pra mandar embora, você não vai... Que nem no caso no meu setor, tem pessoas que foi 4 vezes

*mandado embora e não foi! Por que não foi? Porque nós temos uma Comissão de Fábrica, ele vai analisar: por que você está indo embora? São pessoas que têm doença. Tem pessoa que tem doença profissional e essa pessoa foi mandada embora 3 vezes! A Comissão de Fábrica trás de volta, não deixa ir! Ao passo que se fosse há uns anos atrás aí, no começo de 80, no fim de 70, você ia embora e daí... Você ia ficar ao vento aí?"*

Recentemente, Pedro viveu um momento muito difícil no interior da empresa: o processo de reestruturação produtiva. De acordo com Pedro, o trabalho em grupo levou à intensificação do trabalho, particularmente no seu grupo, em que *"nem todas as pessoas cumprem com suas obrigações"*. Então, ele sentia que tinha que fazer o seu trabalho e mais o trabalho de duas ou três pessoas. Isso fez com que ele entrasse em conflito com vários colegas de trabalho. Pedro considera que, quando entrou na empresa, tinha obrigações a cumprir que eram todas determinadas pelas chefias, agora são responsabilidades e compromissos, o que lhe parece ser muito mais *"pesado"*.

Pedro já é aposentado e acredita que não conseguirá ficar muito mais tempo na empresa, os programas de demissão voluntária, que de acordo com ele não são tão voluntários assim, têm dado prioridade aos aposentados. *"... estão convidando bastante pessoas, principalmente aposentado. Eu ainda não fui nessa, eu ainda não fui, mas minha vida aqui está... No máximo, mais dois anos pela frente. Porque a gente acredita que daqui mais dois anos vai ter uma nova reestruturação e nessa reestruturação a gente tá deixando [a fábrica]..."*.

### **3.1.2. Conjuntura objetiva e percepção de si**

*"Em 1978, eu me descobri metalúrgico."*

*(Vicentinho, em entrevista concedida à autora, 2002)*

Não é possível falar da trajetória dos metalúrgicos do ABC sem se remeter ao movimento grevista, iniciado em 1978, que os projetou no cenário político

brasileiro. Por meio das greves, os metalúrgicos do ABC se colocaram no centro das atenções de diferentes grupos: o empresariado, o Estado Militar, a imprensa, os intelectuais e a esquerda brasileira em suas diferentes correntes ideológicas. Cada um desses grupos apresentou diferentes reações às greves do ABC, do apoio à repressão cada uma delas contribuiu para sedimentar o processo de **unificação simbólica da categoria metalúrgica**.

Acredito que a unificação simbólica da categoria inicia-se com a vivência compartilhada de determinadas experiências comuns (como as que foram discutidas no primeiro capítulo). O movimento grevista iniciado em 78 pode ser considerado o auge desse processo. Entretanto, é preciso considerar que a unificação da categoria é um complexo e longo processo que atingiu os indivíduos dessa categoria em diferentes ritmos, dependendo do espaço ocupado por cada um deles. Dito de outra forma, na mesma medida em que as greves começaram a eclodir em diferentes ritmos, com estratégias, reivindicações e resultados diferentes, os metalúrgicos também foram “atingidos” pelo movimento grevista de diferentes formas. Atingidos não no sentido estrito da sua adesão às paralisações, assembleias ou manifestações, mas atingidos em sua subjetividade pelos acontecimentos grevistas, por meio dos quais eles passaram se reconhecer e serem reconhecidos como os “**metalúrgicos do ABC**”.

É nesse sentido que a frase abre esse texto pode ter sentido. Evidentemente que esse sindicalista não descobriu simplesmente que tinha um posto de trabalho num setor específico da indústria brasileira que havia iniciado um movimento grevista. “**Descobrir-se metalúrgico**” diz respeito ao processo pelo qual os metalúrgicos começaram a se perceber como uma categoria capaz de mobilizar a atenção da sociedade, dada sua força como agentes responsáveis pelo setor considerado como “carro chefe” da economia brasileira: a indústria automobilística. Em outras palavras, “ser metalúrgico” passou a ter um novo significado para os próprios indivíduos da categoria, bem como para toda a sociedade brasileira.

Como dito anteriormente, o movimento grevista iniciado pelos metalúrgicos do ABC provocou diferentes reações na sociedade brasileira que, em grande parte, determinaram os caminhos que o movimento tomou ao longo dos anos das chamadas “grandes greves”. Entre os grupos que tiveram uma reação clara, facilmente identificável e que exerceram um grande impacto sobre o movimento grevista, eu destacaria: a imprensa, o Estado Militar e a esquerda brasileira.

Dada a maneira espontânea e mesmo desordenada como as greves começaram na região do ABC, a **imprensa** pôde exercer um papel fundamental na divulgação dos acontecimentos para a sociedade como um todo, mas também entre os próprios trabalhadores. De acordo com os depoimentos recolhidos, muitos dos trabalhadores receberam as notícias das greves pelos noticiários da televisão. Foi também nesses noticiários que assistiram pela primeira vez às declarações do presidente do Sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo (Lula), até então desconhecido da uma parte da categoria. Para além da interpretação dada pela imprensa sobre o movimento grevista, ela possibilitou que os metalúrgicos se percebessem no centro das atenções do país, no limite, que comesçassem a se perceber em suas possibilidades de luta. Evidentemente, as notícias das greves percorriam outros canais também muito eficientes, como os boatos e comentários entre os trabalhadores dentro da fábrica e nos bairros operários da região do ABC. A concentração espacial da categoria possibilitou uma ampla comunicação entre diferentes experiências de paralisações. A cada dia, as notícias de novas fábricas em greves agitavam o cotidiano de outras fábricas, que começavam a se organizar para paralisarem a produção. Nesse sentido, não acredito que a imprensa tenha tido um papel informativo importante para os metalúrgicos, mas, sobretudo, que ela lhes possibilitou se perceberem em sua importância para a sociedade, visto que passaram a ter destaque nos noticiários, começaram a “aparecer na TV”.

As greves farão também com que os metalúrgicos se dêem conta de uma outra realidade: o **Regime Militar**. Ainda que em um primeiro momento os metalúrgicos identificassem como único inimigo o patronato, a violenta reação do

governo militar contra os grevistas, sobretudo em 1979 e 1980, lhes fez entrar em contato com a repressão que caracterizava o governo militar. Essa faceta do Estado, até então conhecida somente por um restrito grupo da categoria, se tornará explícita e mobilizará uma grande energia dos metalúrgicos, que começam a se perceber como vítimas diretas da restrição dos direitos civis no país.

Por outro lado, o ano de 1978 marcava dez anos do fechamento do Regime Militar por meio do AI5. Dez anos de silêncio que foi imposto aos opositores do governo militar. Sendo assim, o movimento grevista do ABC despertou grande interesse na esquerda brasileira. De maneira geral, a esquerda brasileira, sobretudo os intelectuais, entendiam que o movimento dos trabalhadores metalúrgicos do ABC iniciava uma nova vaga do movimento operário brasileiro, tendo assim, se tornado objeto de apoio e investimento por parte de muitos dos seus representantes, resultando inclusive no apoio à formação do Partido dos Trabalhadores.<sup>11</sup>

Um outro elemento fundamental para o processo de unificação simbólica desse grupo, surgido do interior da própria categoria, foi o **posicionamento das lideranças do movimento**. Embora as greves não tenham sido deflagradas pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, poderíamos dizer que a diretoria do Sindicato, além de ter se declarado favorável à greve, resistindo à pressão exercida pelo Ministério do Trabalho, foi muito hábil em assumir a liderança da continuidade do movimento. Além de se colocarem à frente da organização objetiva das greves, as lideranças construíram um discurso capaz de provocar a identificação dos indivíduos da categoria com a idéia de que eles ocupavam um espaço importante na sociedade

---

<sup>11</sup> Significativo o fato de que os seis primeiros signatários do manifesto necessário ao registro do PT, reunidos no Colégio Sion, em fevereiro de 1980, eram representantes históricos de diferentes partidos de esquerda no Brasil: Mário Pedrosa (ala trotskista); Manoel da Conceição (líder camponês); Sérgio Buarque de Holanda (ala socialista); Lélia Abramo (ala anarquista); Apolônio de Carvalho (Partido Comunista); Moacir Gadoti (Pastoral da Igreja Católica). Nas palavras de Antonio Candido: *“Lembro que chamou minha atenção um sinal dos tempos: a presença de pessoas originárias de opções ideológicas que alguns anos atrás se hostilizavam, por vezes com grande aspereza: stalinistas, trotskistas, socialistas democráticos. Ao vê-los reunidos em coexistência pacífica, como quem partilha de convicções comuns, percebi que estava começando uma era diferente na história da esquerda brasileira.”* (Apud: CANEDO, Leticia, *Heranças e aprendizagens na transmissão da ordem política brasileira (1945/2002)*. CADERNOS CERU, São Paulo/USP, v. 15, 2004.)

brasileira e que, portanto, era justo exigirem os direitos que lhes cabiam. O discurso das lideranças procurou alterar a representação que os trabalhadores metalúrgicos faziam de si mesmos, da categoria e, sobretudo, da organização do mundo social.<sup>12</sup>

Embora haja algumas discordâncias entre os estudiosos quanto às motivações do movimento grevista do final da década de 70<sup>13</sup>, podemos afirmar que a eclosão do movimento parece ter sido o resultado da conjugação de elementos materiais ou objetivos - dados pela própria conjuntura econômica, social e política que caracterizava a região do ABC nesse período - e simbólicos ou subjetivos mobilizados pelos indivíduos que tomaram parte nas greves.<sup>14</sup>

Se concordarmos que o mundo social é constituído pelas estruturas objetivas, mas também pelos sistemas simbólicos que são, ao mesmo tempo, produtos sociais e produtores do mundo social, temos que admitir que mais que refletir as relações sociais as representações dessas contribuem para lhes constituir. É nesse sentido que Pierre Bourdieu vai afirmar que, dentro de um certo limite, pode-se transformar o mundo

<sup>12</sup> Para uma análise detalhada da produção dos discursos das lideranças dos metalúrgicos no período das greves, ver: PARANHOS, Kátia Rodrigues. **Era uma vez em São Bernardo. O discurso sindical dos metalúrgicos (1971-1982)**. Campinas: Editora da Unicamp & Centro de Memória da Unicamp, 1999.

<sup>13</sup> É possível identificar duas tendências fundamentais. Uma primeira, representada, por exemplo, por Antunes, argumenta que as greves de 78 poderiam ser caracterizadas como greve econômica, apesar de terem adquirido um significado político uma vez que questionaram a política econômica imposta pelo regime militar e porque resultaram em uma vitória política da classe trabalhadora. Portanto, o significado central de todo o ciclo grevista teria sido a luta contra o arrocho salarial. (ANTUNES, Ricardo. **A rebeldia do trabalho - o confronto operário no ABC Paulista: as greves de 1978/80**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 1992). Outra tendência pode ser vista, por exemplo, em Maroni que, por sua vez, propõe uma problematização do discurso explícito das lideranças e ativistas sindicais, recusando-se a confinar a luta operária à esfera contratual. Essa autora entende as greves de 78 como a explicitação no social de uma prática invisível de resistência voltada para o questionamento da organização capitalista do processo de trabalho, que tomou força ao longo da década de 70 nas fábricas do ABC paulista. (MARONI, Amnérís. **A estratégia da recusa: análise das greves de maio/78**. São Pedro: Brasiliense, 1982.) O estudo de Laís Abramo, cuja abordagem se aproxima da pesquisa anterior, elege como um dos eixos principais de análise das greves a vivência das condições de trabalho dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo no decorrer dos anos 70. A autora nega a idéia de que a motivação central das greves tenha sido econômica, afirmando que os trabalhadores experienciavam suas condições de trabalho com um sentimento subjetivo da "dignidade violentada", pelas injustiças, humilhações e pressões sofridas nos locais de trabalho. (ABRAMO, Laís W. **O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, São Pedro, SP: Imprensa Oficial, 1999).

<sup>14</sup> Para uma análise mais detalhada do caráter das diferentes fases do movimento grevista iniciado pelos metalúrgicos em 1978, conferir: NORONHA, Fernando. In: BOITO, Armando (org.) **A explosão das greves na década de 80. O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

transformando sua representação<sup>15</sup>. No que diz respeito às greves, é possível, assim, pensar que elas foram, sim, claramente impulsionadas por uma dada conjuntura objetiva. Entretanto, só puderam chegar ao ponto em que chegaram porque foram capazes de alterar a representação que os metalúrgicos faziam de si mesmos e da maneira como o mundo social estava organizado.

Como pode ser depreendido do depoimento de Pedro, na Mercedes-Benz, qualquer tentativa de organização do movimento operário era rapidamente reprimida pela empresa. Somente o setor da ferramentaria se encontrava em uma situação menos vulnerável. Na paralisação de abril de 1978, citada anteriormente, da qual participaram os setores de tráfego, usinagem e ferramentaria, os 17 demitidos eram todos do setor de tráfego e, embora os outros setores não tenham sofrido demissões, o movimento foi derrotado sem nenhum ganho econômico. Sendo assim, durante a onda grevista de 1978, os trabalhadores da Mercedes-Benz tiveram grandes dificuldades para paralisar as diferentes áreas da fábrica, as estimativas mais otimistas acreditam que a greve atingiu 50% da fábrica.

*“A direção da empresa tentava evitar a propagação do movimento, isolando as seções e fazendo um trabalho de contra-informação: afirmando em cada uma delas, que nas outras o trabalho era normal. Além disso, tentava negociar isoladamente com a ferramentaria, certamente por saber que esta seção era chave para a sustentação do movimento. Os ferramenteiros, no entanto, tomaram a mesma posição que havia sido adotada na Ford: só negociar com a presença do sindicato. Também entre os trabalhadores as experiências desenvolvidas naqueles dias se propagavam rapidamente.”<sup>16</sup>*

Como relata Pedro e outros depoentes entrevistados, os trabalhadores da linha de montagem foram os mais pressionados e ameaçados pelos chefes. Embora não tenham conseguido paralisar a fábrica toda, no segundo dia de greve a empresa recuou e solicitou

---

<sup>15</sup> Bourdieu, P. avec Wacquant, L.J.D. **Réponses**. Paris: Seuil, 1992.

que o sindicato viesse para a negociação. O acordo que foi apresentado aos trabalhadores previa um aumento de 15% a ser concedido em três parcelas, sendo a última paga em março de 1979. A assembléia aprovou, mas não houve unanimidade. Muitos trabalhadores ficaram insatisfeitos com a empresa e com o sindicato. Os ferramenteiros, por exemplo, continuaram parados por mais três horas em protesto.

De acordo com os entrevistados, a maneira desigual como o movimento grevista se espalhou pela Mercedes-Benz criou um clima tenso entre os ditos “fura-greves” e os “agitadores”. O depoimento do ferramenteiro Sérgio (apresentado no segundo capítulo) destaca esse conflito, evidenciando assim uma dimensão importante para a compreensão da formação da categoria metalúrgica: a constituição de um princípio de honra, de dignidade como trabalhador, que passa pela participação política. Sérgio relata o mal estar que sentiu quando viu colegas de trabalho - com os quais ele tinha um bom relacionamento, mas que deixaram de lhe falar porque ele “furou a greve” – serem demitidos logo depois do final da greve. Apesar da “necessidade” da empresa em reduzir o número de trabalhadores, para ele ficou evidente o critério que foi empregado na escolha de quem deveria ser demitido: *“os que agitavam mais”*. Sérgio, que era *“mais do lado da empresa”*, permanece em seu posto de trabalho, mas não sem um certo sofrimento moral, que vem da consciência de que colegas foram prejudicados individualmente por uma luta coletiva. Nesse mesmo sentido, vale destacar os depoimentos apresentados por Abramo, recolhidos logo após as greves de 1978, nos quais alguns trabalhadores falam sobre o sentimento de vergonha que vivenciaram quando os ferramenteiros da Volkswagen foram retirados da fábrica pelo Departamento de Ordem Política e Social (DOPS), com a ajuda da Polícia Militar e dos seguranças da empresa, enquanto eles continuavam a trabalhar. Um desses trabalhadores relata que, após assistir à cena da prisão dos ferramenteiros, disse aos seus colegas, que caso a greve trouxesse algum ganho para a categoria, os não-grevistas, como ele mesmo, que deveriam *“chegar nos homens e falar para eles: não dá esse aumento para mim que eu não*

---

<sup>16</sup> ABRAMO, Laís W. **O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, São Pedro, SP: Imprensa Oficial, 1999: 240.

*mereço, eu não fiz nada para isso.*”<sup>17</sup> O peso dessas experiências de “vergonha” ou “desonra” podem estar na base da gradual mudança que Sérgio, por exemplo, operou na sua maneira de conceber o trabalho sindical e a participação política dos trabalhadores.

Apesar das dificuldades enfrentadas em 1978, esse movimento foi uma experiência que marcou a história do movimento operário na Mercedes-Benz, visto que investiu de maior poder o trabalho dos delegados sindicais e reuniu, em torno desses, um grupo de militantes que colaborou na organização da greve. A partir de 1979, a Mercedes-Benz se tornou um importante ponto de apoio para o movimento operário no ABC, formando inclusive muitas lideranças para a categoria. As greves criaram um clima no interior da Mercedes-Benz, assim como de outras empresas, que resultou numa série de conflitos, que se estendeu ao longo da década de 80, resultando na aceitação, por parte da empresa, da Comissão de Fábrica, em 1985.

---

<sup>17</sup> Ibid:247.

### 3.2. *A formação do campo sindical na Mercedes-Benz*

Nessa segunda parte da tese, realizo um esforço para compreender a constituição e as transformações do movimento sindical na Mercedes-Benz, pós-78, entendendo-o como resultado de relações sociais objetivas e também de uma autoconstrução na qual as tradições e significações propriamente simbólicas possuem um lugar importante.<sup>1</sup> Tal análise demanda um exercício de conhecimento de quem são os sujeitos que o formam, bem como o espaço que eles ocupam, que, em grande parte, pode justificar suas práticas, assim como suas tomadas de posição. Nesse sentido, o período de trabalho de campo, durante o qual pude entrar em contato direto com os sindicalistas da Mercedes-Benz e acompanhar o dia-a-dia do trabalho da Comissão de Fábrica, foi fundamental para atingir uma certa compreensão sobre como se organiza esse grupo social.

O movimento sindical da Mercedes-Benz pré-existe às greves do final da década de 70, ainda que de um modo pouco visível, dado os limites impostos pela empresa ao trabalho dos delegados sindicais. Apesar dessas limitações, penso que o trabalho desses delegados, anteriores ao movimento grevista, em muito tenha colaborado para a própria organização das greves na Mercedes-Benz. Entretanto, a análise desse período escapa aos limites deste trabalho. Uma vez tendo circunscrito como objeto a relação entre a geração do final da década de 70 e do final da década de 90 - o que, em termos de movimento sindical, significa dizer a geração que formou o novo sindicalismo e a outra que vive as transformações desse mesmo modelo de atuação sindical - não priorizei a coleta de dados sobre as gerações anteriores de sindicalistas da Mercedes-Benz. Entretanto, fica evidente nos depoimentos a existência de delegados, que apesar de terem sua militância altamente controlada pela empresa, realizavam um trabalho junto à base que possibilitou a existência do movimento do final da década de 70. Além disso, no caso da Mercedes-Benz, esses delegados fomentaram e organizaram o primeiro grupo de militantes que se formou após as greves e que constituirá, na década de 80, a primeira Comissão de Fábrica.

---

<sup>1</sup> LEITE LOPES, José Sérgio. *Lectures savantes d'un syndicalisme paradoxal: La formation de la classe ouvrière brésilienne et le syndicat* "officiel. *Genèses*. N. 3, mars, 1991, p.73-96.

Sendo assim, a experiência grevista de 1978 e 1979 tornou possível a formação dos primeiros laços de solidariedade entre os trabalhadores que participaram ativamente da greve ou de sua organização. Esses laços serão fundamentais para o estabelecimento de um grupo de militantes que, após as greves, trabalhou informalmente, ao lado dos delegados sindicais, na formação de uma nova fase do movimento sindical na Mercedes-Benz.

No início da década de 80, esse grupo de trabalhadores de diferentes setores da fábrica começou a se reunir em um prédio em construção no interior da montadora, para organizar uma pauta própria de reivindicações, bem como as estratégias de luta para estabelecer um novo momento do movimento operário na Mercedes-Benz. Essa primeira fase do movimento pós-greves foi especialmente conflituosa: de um lado, havia os trabalhadores que, apoiados na experiência grevista, acreditavam na possibilidade de prosseguir na conquista de suas reivindicações; de outro lado, havia a empresa que se manteve, durante longo período, impermeável às demandas do movimento operário.

As transformações do movimento sindical na Mercedes-Benz, pós 1978, desenvolveram-se no interior de um movimento mais amplo que fez surgir no cenário político nacional um sindicalismo que propunha práticas mais “combativas” ou “radicais” e que ficou conhecido como **novo sindicalismo**. Esse sindicalismo se auto-designou e foi designado como “novo” pelos estudiosos, em contraponto às práticas anteriores, sobretudo dos militantes do PCB, tidas como “reformistas” ou “pelegas”, que por meio de práticas de “colaboração de classe” teriam colocado obstáculos ao desenvolvimento do movimento sindical brasileiro.

Apesar de alguns autores apontarem os limites do novo sindicalismo desde sua formação<sup>2</sup>, há uma concordância de que esse novo padrão de prática sindical em muito contribuiu para a renovação do movimento operário brasileiro, transformando ou criando

---

<sup>2</sup> Uma interessante análise que problematiza o que pode ser considerado como “novo” nas práticas do chamado novo sindicalismo é realizada por Marco Aurélio SANTANA, no artigo intitulado “*Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro*”. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol 14, n 41, São Paulo, 1999.

novas práticas mais eficazes e em consonância com os interesses de seus representados. O **novo sindicalismo ou o sindicalismo autêntico** teve como principais pilares de sua ação a crítica radical aos mecanismos de atrelamento do sindicato ao Estado; a defesa do direito de greve e da negociação direta entre patrões e empregados sem ingerência do Estado; a luta pela liberdade e autonomia sindical e a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Nesse sentido, a luta pela instalação das **Comissões de Fábrica** por empresa, tornou-se uma das principais bandeiras do movimento. A Comissão de Fábrica seria o mecanismo ideal para canalizar as demandas dos operários. Isto é, uma vez que a pauta do movimento sindical deveria ser construída no diálogo constante com os trabalhadores, nada mais lógico do que a formação de uma instância que pudesse garantir essa “sintonia” – para utilizar um termo caro aos próprios sindicalistas - entre o sindicato e os trabalhadores.<sup>3</sup>

De acordo com Iram Jácome Rodrigues, o surgimento das comissões de empresa não é um fenômeno recente da história do movimento operário brasileiro, que registra, desde a década de 1910, organizações de trabalhadores no interior das unidades produtivas. Entretanto, na década de 70, a reivindicação das comissões por empresa surge ligada aos ativistas da Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo, influenciados pelas experiências das comissões espanholas e pelos conselhos de fábrica na Itália. *“Foi essa frente de trabalhadores, a Oposição Sindical, com forte influência da Igreja Católica e de setores da esquerda que foram se afastando de suas organizações políticas no início dos anos 70, que defendeu durante grande parte do período autoritário a concepção de organização pela base do movimento operário no interior da fábrica.”*<sup>4</sup> Como se tratava de grupos de oposição às diretorias do Sindicatos e à estrutura sindical, defendia-se comissões de fábrica que funcionassem como organizações autônomas dos trabalhadores, ou seja, fora

---

<sup>3</sup> RODRIGUES, Iram Jácome. **Comissões de fábrica e trabalhadores na indústria**. São Paulo: Cortez/Fase, 1990.

<sup>4</sup> RODRIGUES, Iram Jácome. *As comissões de empresa e o movimento sindical*. In: BOITO Jr., Armando (org.) **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992:150.

do controle das diretorias dos sindicatos. Os chamados sindicalistas autênticos ou novos sindicalistas também assumiram a reivindicação das comissões por fábrica, mas desde que isso não representasse um tipo de sindicalismo paralelo, que acabasse por comprometer a unidade sindical.<sup>5</sup>

Nos anos 80, as comissões de empresa passaram a ser institucionalizadas. Nesse processo, a influência de um projeto de comissão de empresa do tipo “conselhistas”, defendida pela Oposição Sindical, foi perdendo força para uma comissão de tipo sindical que, portanto, não tem em seu horizonte um projeto socialista.<sup>6</sup>

Podemos dizer que a primeira grande fase do movimento pós 78 na Mercedes-Benz teve como uma das principais bandeiras de luta a aceitação, por parte da empresa, da Comissão de Fábrica. Nesse período, a maioria dos militantes dessa montadora não possuía nenhum vínculo formal com o Sindicato, o que os lançava numa situação bastante insegura, visto que poderiam ser demitidos a qualquer momento, o que de fato aconteceu diversas vezes.

No ano de 1984, a Mercedes-Benz assinou um acordo no qual aceitou a instauração da Comissão de Fábrica, abrindo, assim, uma nova fase do movimento sindical no interior da montadora. Muitos dos trabalhadores que militaram na fase anterior foram eleitos para a primeira gestão da Comissão de Fábrica. O período que se segue até o início da década de 90, foi um período de aprendizado, de acordo com os depoimentos dos sindicalistas. A Comissão de Fábrica “recém-nascida” precisou ultrapassar diferentes desafios no seu processo de consolidação como instância de representação dos trabalhadores, tais como as altas expectativas dos representados; a necessidade de iniciar diferentes tipos de negociação com a empresa; a superação da situação de reconhecimento formal para alcançar o reconhecimento efetivo da empresa. Além disso, ao longo desses

---

<sup>5</sup> Para uma análise detalhada das diferenças entre esses grupos de ativistas sindicais ver: RODRIGUES, Leôncio Martins. *As tendências políticas na formação das Centrais Sindicais*. In: BOITO Jr., Armando (org.) **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

<sup>6</sup> RODRIGUES, Iram Jácome. *As comissões de empresa e o movimento sindical*. In: BOITO Jr., Armando (org.) **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

primeiros anos de Comissão de Fábrica, consolidaram-se diferentes grupos no interior do movimento sindical da Mercedes-Benz, o que levou a acirradas disputas internas.

Consolidada como instância de representação dos trabalhadores e contando com mais experiência nas negociações com a empresa, a Comissão de Fábrica enfrentou, nos anos 90, os desafios impostos pelas transformações econômicas, políticas e sociais, corporificados no processo de reestruturação produtiva. A retração do mercado de caminhões e ônibus no Brasil, a intenção de investir no mercado internacional e a necessidade de modernizar a produção levaram a Mercedes-Benz a elaborar um projeto de modernização da fábrica, que foi apresentado em 1992, como já foi discutido anteriormente. Tendo em vista minimizar os danos que essas transformações poderiam acarretar aos trabalhadores, a Comissão de Fábrica da Mercedes-Benz optou por uma estratégia inédita: o acompanhamento e discussão das transformações da fábrica, por meio da negociação e implementação de Acordos Coletivos de Trabalho referentes à reestruturação produtiva.

Essa experiência inovadora da Comissão de Fábrica da Mercedes-Benz mostra o quanto a agenda e as práticas sindicais se alteraram nos últimos anos. A reestruturação produtiva impôs uma situação que impulsionou a Comissão de Fábrica a transformar suas práticas. Nas palavras de um dos seus coordenadores:

*“Então, nós tínhamos que entender o processo [de reestruturação produtiva], resistir ao processo e poder ter possibilidade de negociar, de propor... Tinham dois caminhos que a gente podia seguir naquele momento, felizmente a gente seguiu o caminho do meio. A gente podia ser o caminho do confronto, puro e simples, negação! E eles [a empresa] iam fazer [a reestruturação produtiva] de qualquer jeito! Ou a gente podia seguir a adaptação, acomodação, dizer: ‘É bom pra empresa, é bom pra nós!’ Modelo japonês, né? ‘É bom pra empresa, é bom pro trabalhador!’ Que era de adaptação. E a gente optou pelo caminho do meio: ‘Ok! Ela [a empresa] vai fazer! Então, qual é a nossa contrapartida, nossas garantias, as nossas propostas pra implementar?’. Então, esse era um ponto que a gente não tinha acúmulo nenhum, tivemos que aprender na raça, com o negócio acontecendo, tendo que investir, tendo que conquistar o espaço pra negociar! E isso foi um processo*

*de formação muito intenso! Foi complicado... Viagens internacionais, o Dieese trabalhou nisso..."*

Em seus depoimentos, os sindicalistas da Mercedes-Benz apresentam uma visão segundo a qual, nos anos 90, o sindicalismo do ABC premido pelas transformações estruturais não pôde vislumbrar uma outra forma de resistência que não fosse a negociação com as empresas, tendo em vista evitar "um mal maior". De acordo com Iram Jácome Rodrigues, essas transformações nas práticas sindicais, cuja experiência da Mercedes-Benz tornou-se um exemplo, pode ser entendida como uma transformação da **estratégia confrontacionista**, característica do início do novo sindicalismo, em direção a uma prática de **cooperação conflitiva**, na qual o conflito entre interesse dos trabalhadores e da empresa continua a ser explicitado, mas, considera-se como principal forma de ação a cooperação entre as partes.<sup>7</sup>

Bem, o que foi exposto até agora pode ser considerado com uma síntese das tendências gerais da história do movimento sindical da Mercedes-Benz. Evidentemente, que essa análise é insuficiente para se compreender como os atores desse processo desenvolveram, criaram e recriaram suas práticas e identidades ao longo dessa história. Nesse sentido, me proponho, neste momento do trabalho, a reconstituir o processo de formação e transformação desse campo sindical e a relação entre as diferentes gerações de sindicalistas no ABC.

---

<sup>7</sup> Rodrigues destaca que o abandono da estratégia confrontacionista ficou definido, a partir de 1988, no III Congresso da CUT, cujas deliberações apontam para um processo de "repensar" a atuação sindical baseada na confrontação direta com o patronato, em direção à busca de constituir uma postura de negociação e elaboração de propostas capazes de assegurar algumas garantias aos trabalhadores. (RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo e política: a trajetória da CUT**. São Paulo:Scritta, 1997.)

### 3.2.1. Duas trajetórias no movimento sindical

Durante o período das correntes de emigração europeia em direção ao Brasil, no início do século XX, as primeiras famílias italianas se instalaram na região do ABC Paulista. Francisco, nascido em 1956, em São Bernardo do Campo é descendente de italianos: “terceira geração no Brasil”, como ele afirma. O bisavô e o avô eram agricultores, seu pai e tios constituíram a primeira geração de operários da família, empregados na bem sucedida indústria moveleira de São Bernardo do Campo, que já teve o título de “Capital do Móvel”. Sua mãe, também descendente de italianos, enquanto era solteira foi operária do outro importante ramo da indústria no ABC: a indústria têxtil.

*“Meu pai sempre foi operário. No final da vida, ele conseguiu montar uma pequena empresa com irmãos e amigos, uma pequena sociedade e foi suficiente para ele continuar trabalhando nas máquinas que ele trabalhava e chegar a ter sua aposentadoria. Nós nunca tivemos luxo na minha casa, meu pai me ensinou que primeiro a gente come, depois faz o resto. Nós sempre conseguimos morar em casa própria, eles [os pais] conseguiram comprar um terreno depois do casamento, construíram uma casa e moram lá até hoje. Ele sempre trabalhou fazendo móveis e o salário não era dos melhores, mas naquele período era possível ter um salário com dignidade, dava para ir sobrevivendo assim. Em meados dos anos 60, ele conseguiu comprar uma televisão, que era raridade! E depois ele conseguiu comprar seu primeiro carro, que tinha dez anos de uso. Depois de 4 anos, ele conseguiu comprar um carro zero, que foi o último carro da vida dele, só teve dois. Meus pais passaram momentos muito difíceis. Depois que ele saiu da empresa, que trabalhou muitos anos, e montou a empresa dele, nós ainda passamos algumas dificuldades, fomos ajudados. Os irmãos da minha mãe ajudavam com alimentos, uns seis meses, e outros parentes ajudaram fazendo umas compras.*

*Dos cinco filhos do meu pai, só a mais velha estudou em escola particular, os outros em escola pública. Eu acabo o terceiro grau esse ano, minha irmã está se formando em psicologia, a mais nova, e as duas mais velhas terminaram o segundo grau e não continuaram, meu irmão começou a fazer faculdade e parou.”*

As posições profissionais ocupadas por Francisco e seus irmãos<sup>1</sup> demonstram um considerável investimento familiar na a educação dos filhos, que puderam dedicar o período da infância e parte da adolescência à formação escolar, sem a necessidade de trabalhar. Francisco começou a trabalhar com 14 anos como auxiliar de escritório; em seguida, iniciou o curso técnico de laboratório industrial, numa escola do Centro Paula Souza em São Bernardo do Campo. No início da década de 70, a indústria automobilística, instalada na região do ABC desde meados dos anos 50, já havia criado um novo e promissor mercado de trabalho e, paralelamente, um mercado de formação profissional através de diferentes redes de escolas profissionais.

*“Com 14 anos comecei a trabalhar, eu fiz o ginásio, do ginásio, fui para o colegial, (...), então, esse rapaz mais velho [um amigo do bairro] nos convidou para fazer exame de seleção [na rede de Escolas Técnicas Paula Souza]. Como um era desenhista [um dos colegas], [ele] fez o teste [para o curso de desenho industrial], ele já trabalhava no setor de desenhos numa fábrica de vidro. Só que desenho [para o curso de desenho] a concorrência era muito grande e tinha um outro curso que estava iniciando, chamava Laboratório Industrial, esse curso tinha uma demanda muito pequena, por que ninguém conhecia, ninguém sabia o que era. E nós fomos lá, nós fizemos o exame. Esse menino que era desenhista, ele tinha estudado comigo no primeiro grau e nós estávamos sempre pareados com nossas notas, só que ele foi vigésimo na lista de aprovados, e entre os 206 meu nome nem apareceu, fui muito mau! E esse outro meu amigo também foi muito mal e não apareceu [na lista dos aprovados]. Como eu estava fora, botei na minha cabeça que ia fazer o colegial normal. No dia das matrículas, esse meu amigo resolveu ir lá na escola e viu que para laboratório industrial não tinha dado o número suficiente para preencher as turmas que estavam abertas, imediatamente ele fez a inclusão dele e a minha, no outro dia ele falou: ‘Te inscrevi lá, te inscrevi por que tem chance, tem vaga, vamos lá!’. (...) Acabei fazendo o curso, os dois foram jubilados [os amigos] e eu acabei fazendo o curso, completei e comecei a trabalhar em laboratório. (...)”*

*Minha primeira experiência... Acabei o curso em 1975, continuei trabalhando no setor de cópias heliográficas [emprego que conseguiu enquanto cursava a escola técnica], até final de 75. Daí apareceu uma oportunidade na Villares, em São Caetano, para*

---

<sup>1</sup> Francisco tem quatro irmãos: a mais velha é professora de ensino fundamental na rede estadual de São Paulo; o irmão é gerente de banco; a irmã “do meio”, depois de ter trabalhado alguns anos no departamento de pessoal de uma empresa, casou e parou de trabalhar; a mais nova estava concluindo a graduação em psicologia, havia morado alguns anos nos Estados Unidos e era professora da língua inglesa.

*trabalhar no laboratório, para fazer testes nos materiais ali produzidos. Fui, o horário de trabalho era terrível 2x2, trabalhava natal, feriado, fim de semana. Com 18, 19 anos, tinha acabado de fazer o serviço militar, era uma chance que eu tinha e eu fui saber o que era... Sonhava em fazer engenharia química, achava que era o caminho, fiz minha inscrição no vestibular na Osvaldo Cruz em São Paulo, não fui fazer a prova porque fui trabalhar na siderúrgica. Falei: 'Bom, antes de fazer [o curso de engenharia], quero ver se é isso mesmo que eu quero, vou continuar trabalhando nisso, o ano que vem eu faço [vestibular].'* Então, fiquei nessa empresa dois meses, logo depois uma pessoa que tinha estudado comigo me ligou, dizendo que tinha uma vaga na Mercedes, para trabalhar no setor dele. Ele era analista de qualidade. Porque ele estaria indo embora, ele arrumou um emprego na Volkswagen, tava saindo. Eu fui lá, fiz todos os testes, acabei entrando na quarta feira de cinzas de 1976, ele saiu e eu fiquei, e acabei trabalhando esse período todo, por isso que eu caí no laboratório, por que um amigo me fez um favor."

Apesar da descrição que Francisco faz do seu primeiro chefe na Mercedes-Benz - "*um alemão autodidata, (...) muito cruel, muito duro, era autoritário, desmoralizava as pessoas na frente de todo mundo, gritava com todo mundo, então era muito difícil!*" -, ele afirma que o ambiente de trabalho que encontrou na empresa era caracterizado mais por uma relação paternalista, do que pela repressão direta. O chefe alemão protegia aqueles dos quais "*ele gostava mais*". Essa prática criava uma competição entre os técnicos do laboratório, que pretendiam fazer parte do grupo dos "protegidos" pelo chefe.

*"Cometi um erro técnico, uma coisa absurda inclusive, porque entrou uma chapa de aço que era experimental, não veio nada marcado, nenhum certificado de qualidade. Eu vi uma diferença enorme, que os outros materiais não tinham e eu tratei de forma igual aos outros, eu devia ter tratado de forma diferente. Mas quando passou uns 3, 4 meses, o problema apareceu, eu não tinha feito os testes adequados, infelizmente.(...) E eu fiquei uma semana num desespero total: O que eu faço agora? Porque a hora que o cara [o chefe] souber vai dar um escândalo! E daí uma pessoa muito antiga que estava lá falou : 'Vai lá falar com ele.'*

*Falei: Você está doido? Você acha que eu vou falar esse negócio que eu fiz? 'Não rapaz, mas fala!' E foi o que eu fiz, fui lá, falei com ele [com o chefe] e, surpreendentemente ele falou: 'Você errou, mas faz um teste agora, vamos ver o que é.' Eu saí de lá, falei:*

*Não estou entendendo nada! Todo mundo perguntou o que tinha acontecido, eu falei: Nada!*

*E eu percebi que essa pessoa era muito dura e autoritária, e as pessoas queriam esconder dele a verdade, apesar de que eu não aprovo essa forma de trabalhar, mas eu senti que se eu pegasse ele desarmado muitas vezes era possível até conversar com ele. Tanto é que fui o único do setor que foi realmente falar com ele na vida, ninguém tinha coragem de ir falar. (...)*

*Quando fui para a Comissão [de Fábrica], ele me chamava várias vezes para conversar: ‘Meu, larga disso! Você não precisa! Está bem aqui [no setor]! Bando de maluco [se referindo aos militantes sindicais]!’*

*E eu falava: Não! Estou lá para controlar o pessoal, eles me ouvem. Ele acreditou nisso e, por um período, antes de eu entrar na Comissão, até me acobertou, de fazer vista grossa... [com relação à sua participação nas greves].”*

A militância política de Francisco não começou ligada propriamente ao movimento operário. De acordo com seu depoimento, ele e sua esposa queriam ajudar as pessoas que não teriam tido as mesmas chances que eles, mas não sabiam como.

*“Teve um período que pensei que a vida não poderia ser levantar, trabalhar, comer e dormir. Sempre achei que a vida tinha que ter alguma coisa a mais, não sei porque nem quando apareceu em mim uma solidariedade muito grande para quem tinha menos sorte na vida do que eu. Não sei se isso veio da formação muito católica dos meus pais ou de um período de dificuldade que nós passamos e eu achei que não era legal as pessoas passarem por isso. Deve ter sido uma série de fatores que me levaram a ser uma pessoa mais humanista. E de achar que as pessoas devem fazer alguma coisa pelo seu semelhante. No primeiro ano de casamento, eu via eu e minha esposa fazendo coisas que não tinham a menor lógica, mas eu queria ajudar, mas não tinha jeito! Uma vez, nós compramos um monte de pacote de leite e fomos na favela dar para todo mundo...”*

Na busca de encontrar uma maneira de “ajudar” aqueles que haviam tido menos oportunidades, Francisco encontrou, no início da década de 80, a Pastoral Operária de São Bernardo do Campo, que desenvolvia diferentes tipos de intervenção nos bairros populares da região do ABC. De acordo com seu depoimento, foi por meio do contato com os padres da pastoral que ele compreendeu a necessidade de participar de instâncias como comunidades de bairro, Sindicato e partido político. Esse tipo de

“entrada” na militância política em geral e, especificamente, no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, não é uma exceção para a geração de Francisco. Dos 16 entrevistados militantes da Mercedes-Benz, 4 começaram suas atividades políticas diretamente ligados à igreja católica.<sup>2</sup>

A segunda trajetória que apresentarei será a de Antônio, que chegou a São Paulo, em fevereiro de 1967, com 18 anos. Foi o primeiro de sua família a fazer a migração, veio sozinho para morar com amigos que já estavam instalados na capital paulista. Os migrantes, como dito anteriormente, normalmente se apoiavam numa rede de solidariedade formada por amigos ou familiares, pessoas que já se encontravam instaladas e recebiam em suas casas os amigos ou parentes que também desejavam “tentar a vida em São Paulo”.

*“E tinha uma loucura, naquela época, de qualquer menino de Pernambuco, lá do mato, de ir pra São Paulo! É igual aos jovens que, de uma certa maneira, se preparam aqui e vai pros Estados Unidos. Pelo menos antes de cair a bomba, né? [refere-se ao episódio do atentado de 11 de setembro de 2002]. Qualquer pai quer que o filho vá pros Estados Unidos, pra França, pra Inglaterra, melhorar! Acha que ele vai até lavar louça lá, mas depois ele vai fazer um curso de inglês e... Qualquer pai quer! Os pais da gente, também queria melhorar, via que não tinha alternativa na roça e eu vinha disso, eu vinha dessa exploração, né? Com quatorze, quinze anos de idade, eu trabalhava enchendo caminhão de cana.”*

Em Panelas (PE), onde nasceu, Antônio trabalhou, a partir dos oito anos de idade, na agricultura, como seus pais e avós. A família praticava a agricultura de subsistência. Entretanto, o roçado não conseguia garantir a sobrevivência da família de onze filhos, dos quais Antônio era o segundo e o mais velho entre os homens. A seca limitava enormemente as possibilidades do trabalho na roça, que se concentrava entre os meses de março e junho, depois era preciso “esperar a chuva”. A alternativa econômica da família era se engajar no trabalho oferecido pelas usinas de cana-de-açúcar.

---

<sup>2</sup> Sobre isto, conferir o já mencionado trabalho de SOUZA MARTINS, Heloísa H. T. **Igreja e movimento operário no ABC (1954-1975)**. São Paulo-São Caetano do Sul: Editora Hucitec & Prefeitura de São Caetano do Sul, 1994.

*“Na roça eu comecei com meu pai, com oito anos de idade, né? Mas nas usinas, eu comecei com doze. Ia pras usinas trabalhar, que fica uma distância como daqui à Aparecida do Norte, assim sabe... Sai de uma região seca e vai pra uma região onde tem cana. Dentro de Pernambuco. E você dormia em rede, em barraca, né? Dormia em barraca de lona, em barraquinha de madeira improvisada. E você trabalhava limpando cana, limpando mato, como eu te disse, e a noite você tinha que encher o caminhão de cana. De dia você limpava cana nova, na noite você enchia o caminhão de cana, senão você não conseguia ter serviço no outro dia, entendeu! Era um serviço de quatorze a quinze horas por dia, dezesseis horas.*

*(...) E não recebia... Recebia o papel em lugar do dinheiro. E aquele papel era pra você comprar no barracão da usina e quando você ia comprar, você tinha chapéu, enxada, foice. E coisas que não te interessava, e você precisa do dinheiro, né? E se você voltar lá em Pernambuco hoje, é assim, não mudou nada! (...)*

*Você ganhava cem, eles davam trinta em dinheiro e setenta em papel. Eu tô gripado e eu não gosto de falar nisso, não é que não gosto. Não consigo, né?”*

Antônio vivenciou uma experiência migratória das mais difíceis, visto que chegou do Nordeste sem quase nenhum ponto de apoio: foi o primeiro da família a fazer a migração, não possuía nenhuma qualificação profissional para o trabalho industrial e nem credenciais escolares. Os três anos de frequência à escola em Pernambuco não chegaram a garantir sua alfabetização. Como ocorreu com a maioria dos entrevistados dessa geração, quando chegou à capital, Antônio primeiramente conseguiu se empregar, em seguida procurou uma escola na qual cursou o supletivo do curso primário, finalizando o antigo ginásio em uma escola estadual, ambas no horário noturno.

*“Lá na Vila Maria, foi um negócio até interessante porque, eu não sabia praticamente ler quando eu cheguei aqui. Eu cheguei em SP e... [Antônio fica emocionado, paramos a entrevista por alguns minutos, tomamos um café, depois recomeçamos] Tinha um ônibus que eu tomava, que chamava-se Jardim Brasil. Eu não sabia tomar o ônibus, porque eu não conseguia ler. Aí depois eu fui pra escola. E não conhecia ninguém aqui também. (...)*

*Como eu não sabia fazer nada, em matéria de profissão assim, eu queria ser mecânico, aquele sonho de ser mecânico, de mexer em carro e tal. Aí fui trabalhar numa oficina e comecei a mexer com Mercedes Benz. Eu via aqueles ônibus Mercedes Benz, eu falava: Eu vou trabalhar nessa... Eu vou aprender isso! Aí eu fui trabalhar numa oficina, eu fiquei*

*trabalhando na oficina e aprendi um pouquinho, bem pouco. Aí a oficina fechou, a mulher mandou eu arrumar emprego em outro lugar, falou: 'Você vai arrumar emprego porque eu vou fechar a oficina.'*

*Eu fui, aí eu fui arrumar emprego numa empresa de ônibus chamada Pássaro Marrom, cheguei lá...Cheguei lá na empresa e tal, mas eu sempre fui uma pessoa muito boa de memória, muito rápido de ... sabe? Eu sei, porque eu tenho resposta pra determinados assuntos muito em cima, né? Assim meio de improviso e tal (risos), foi interessante porque tinha três pessoas comigo, um era...Um falou assim.. A mocinha chegou lá e disse pra um: 'você quer trabalhar do que?' Ele falou assim: 'mecânico'. Ela falou: 'Não tem vaga!' Ele foi embora, e virou pra outro: 'e você?' Ele falou: 'ajudante geral.' Ela falou: 'Não tem vaga.' Virou pra mim e eu falei: 'Meio oficial.' Já que não tinha mecânico, e não tinha... Eu já saí por outra saída. Aí ela pegou e disse: 'vamos fazer o seguinte, eu vou falar com o chefe pra ver se tem vaga.' Foi falar com o chefe e aí o chefe falou: 'se ele tiver um ano registrado na carteira eu pego.'*

*Ela veio falar pra mim, eu falei: Olha, eu não tenho registrado na carteira, mas eu dou uma carta de apresentação e faço teste. Tudo que a moça falava, eu falava outra coisa, né?*

*Aí o cara veio fazer o teste comigo. Fez a ficha e tal, veio fazer o teste comigo e... O cara entendeu naturalmente que eu não sabia, né? Que eu não era realmente mecânico. Ai falou: 'você vai entrar na oficina, e vai...Vai trabalhar pra aprender.' Na verdade ele me deu uma oportunidade na empresa. Eu entrei, uma empresa boa, Pássaro Marrom. E eu... aí eu comecei a trabalhar e aprendi... Aprendi, dentro de cinco anos eu sabia fazer tudo no motor!"*

Antônio aprendeu sua profissão “na prática”, nunca cursou Senai, nem outro tipo de escola profissional. Depois de cinco anos de empresa, ele trabalhou em uma outra retífica de motores em São Paulo e, finalmente, pôde realizar o desejo de trabalhar numa grande empresa: a Mercedes-Benz.

*“Eu vim pra trabalhar em motor, foi muito tranquilo. Eu já tinha aprendido, já tava com a caligrafia boa. Fiz uma fichinha direitinho, aquela época exigia, mas não era tanto, né? Hoje as pessoas tem que estar muito bem preparadas, a disputa é muito forte hoje. Eu entrei, fiz um teste, pra ver se eu sabia realmente testar, consertar motor. Passei e entrei com salário de mecânico e foi só trabalhar.*

*Era teste...Era teste, teste e conserto. Até hoje eu trabalho na área, eu sou da área que faz isto, esse tipo serviço. Na verdade me tiraram do teste e passaram pra montagem, mas eu também não trabalho na montagem. Trabalhei na montagem algum tempo, né? Na verdade quem testa, conserta e monta, não tem dúvida disso. Porque é... a mecânica, ela*

*não tem diferença, a mecânica ela é... Ela é diferente só na superfície, só no... Na distribuição. O cara que abre um corpo, fazem o pulmão, todos pulmão é igual, e todo motor dentro é igual, todos! Diesel, como gasolina, a diferença tá no... No acessório, na parte auxiliar como injetora, carburador, distribuidor, parte eletrônica, aí tá a diferença.”*

Antônio começou a trabalhar na Mercedes-Benz em janeiro de 1974, num momento de alta produção. O fato de já ter experiência no trabalho com motores, lhe garantiu a entrada em um posto qualificado. Geralmente, os indivíduos que possuem uma trajetória similar a dele foram destinados a postos de trabalho menos qualificados nas fábricas, sobretudo, na linha de montagem. Antônio começou a trabalhar no setor de teste de motores que, hoje, é quase todo informatizado, mas ainda segue a mesma lógica: trata-se de testar a capacidade, potência e resistência do motor, por meio de simulações às quais esses são submetidos. No que diz respeito à maneira como a empresa geria suas relações com os trabalhadores, Antônio conheceu uma realidade bastante hostil.

*“Já teve um período que, quando eu entrei aqui, em 74... Em 73, um chefe do motor bateu num trabalhador com corrente! E o pessoal publicou o nome dele na Tribuna e ele foi mandado embora. Na Tribuna não! No jornal ‘Coluna do Sombra’. Nós não tínhamos tribuna, nós tinha um jornalzinho, que era um papelzinho igual esse aqui [mostra uma folha de papel A4 que estava sobre a mesa].*

*Tinha um papel, uma folha... Que era a notícia do Sindicato e do outro lado trazia a ‘Coluna do Sombra’. Não tinha essa Tribuna, é! E a gente entrava com ele aqui debaixo do braço e tal, escondido, por causa dos guardas. A repressão... Tinha repressão, a chefia era bem autoritária, não tinha essa liberdade. (...)*

*Quando eu trabalhava em Pernambuco, nas usinas de cana, eu na verdade tinha vontade de encontrar alguém que lutasse por... pelos trabalhadores. E eu, chegando aqui, eu tava na Mercedes, (...) eu já tinha uns três anos de Mercedes. Em 77, aproximadamente, apareceu um Sindicato aqui na porta de baixo e deixou um jornal, e trazia uma reivindicação que era dos trinta e quatro por cento. Eu acho que eu não preciso o ano hoje, mas foi em torno de 77, eu não lembro. E era uma reivindicação feita pelo Sindicato, né?*

*Quando o Sindicato veio aqui, eu... Eu tinha sofrido tanta injustiça na vida, que quando eu vi o Lula chegar aqui, com aquele material, eu falei: Puta! Esse cara caiu do céu, é o cara que defende os trabalhadores! Podia até não ser, mas era, na verdade era, eu acho que era! (...)*

*E eu tinha vindo de um momento de exploração, é por isso que eu me emociono, porque eu trabalhei em usina de cana, eu trabalhei, é... Das seis da manhã, as seis da tarde, limpando mato.(...) E quando você chega aqui e vê uma pessoa surgir na porta da fábrica dizendo que esse cara tá te explorando [o patrão], você precisa receber isso, você vai prestar atenção, foi o que aconteceu comigo!”*

A campanha salarial de 1977, pela reposição dos 34%, teve um papel importante na eclosão do movimento grevista em 1978. Essa campanha salarial, organizada pelo Sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, mobilizou a categoria com intensa distribuição de material informativo e com a chegada do Sindicato até “as portas das fábricas”. As portas eram o limite, visto que o Sindicato ainda não havia estabelecido uma organização interna eficaz nos locais de trabalho.

O que pode haver de comum entre duas trajetórias de vida, aparentemente, tão diferentes? A participação ativa em um dos importantes e decisivos momentos da constituição do movimento sindical da Mercedes-Benz: a luta pela instauração da Comissão de Fábrica.

Esses dois sindicalistas fazem parte do grupo considerado com a “velha guarda” do movimento sindical da Mercedes-Benz. Assim que deixei claro para os membros da Comissão de Fábrica a minha intenção de entrevistar membros das duas gerações, ouvi, repetidas vezes, que era imperativo que eu os entrevistasse. De fato, essas duas entrevistas contribuíram significativamente para a pesquisa: por meio delas, por um lado, obtive uma série de dados objetivos a respeito do desenvolvimento das greves e das primeiras ações da Comissão de Fábrica, por outro lado, esses dois sindicalistas me apresentaram um quadro bastante claro sobre como se constituiu subjetivamente essa primeira geração de lideranças. De forma que, se tornou possível, no momento da redação da tese, a utilização das suas experiências como fio condutor da análise.

### 3.2.2. *Francisco: a formação de uma ética para o trabalho sindical*

Em 1978, o movimento grevista não atingiu o setor de Francisco. Somente a partir de 1980, ele começa a participar das paralisações, bem como das atividades do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo. O movimento grevista, do final da década de 70 e início da década de 80, criou nas fábricas do ABC um “clima” de agitação, de crença na possibilidade de continuar interferindo e alterando as relações de força no interior dos locais de trabalho. Evidentemente esse desejo de participação não atingia todos os trabalhadores da mesma maneira, mas, sem dúvida alguma, ele foi capaz de constituir, no interior da Mercedes-Benz, um grupo interessado em “organizar a luta” junto com os delegados sindicais.

*“Na crise de 81, 84, aqui no prédio 54 [prédio atualmente da linha de montagem de motores], o prédio ficou só no esqueleto, foram montadas as pilastras e os andares, a escada era precária. E nós nos reunimos no primeiro andar, era o nosso mocó! E só nós sabíamos, era nosso código lá dentro. Geralmente nós fazíamos a reunião 9h00. Iam chegando as pessoas, tinha três, quatro entradas aquele prédio. Chegava gente de todos os lados! E ali era nosso ponto de organização. Foi ali que resolvemos incluir na pauta o problema de defasagem salarial, reestruturação dos problemas de salário, ampliação do departamento médico... Depois de um período o Menegueli negociou, já tinha tido eleição do Sindicato aqui em 84, e foi possível uma discussão sobre o estatuto da Comissão de Fábrica, até dezembro [desse mesmo ano] ficou pronto [o estatuto] para fazer as eleições.”*

O novo sindicalismo ou o sindicalismo autêntico, como dito anteriormente, teve como um dos seus princípios a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, entendida como o fundamento de práticas sindicais realmente ligadas aos interesses dos trabalhadores. Entretanto, a constituição desse tipo de organização impôs grandes desafios ao grupo de militantes da Mercedes-Benz. Entre aqueles que começaram a trabalhar pela organização interna dos trabalhadores da Mercedes-Benz, encontrava-se uma maioria de representantes “não-formais”, que vivenciavam uma situação de grande vulnerabilidade diante das ações da empresa, que poderia demiti-los a

qualquer momento. Francisco relata alguns episódios “pós-paralisações” nos quais a empresa demitiu grupos inteiros de militantes, trabalhadores que começavam a despontar como lideranças, que colaboravam na organização das greves e eram identificados como “agitadores”. Essas demissões de militantes, para além dos danos pessoais que causavam às vidas desses trabalhadores, representavam também uma desmobilização do movimento operário na empresa, na medida em que desorganizavam o trabalho de militância que vinha se instaurando pouco a pouco.

Apesar da falta de experiência, ou mesmo por consequência dessa falta de experiência, esses militantes, não experimentados nas práticas sindicais ou partidárias, criaram, de acordo com suas necessidades concretas, uma maneira de “fazer sindicalismo” no interior da fábrica. Dito de outra forma, em consonância com o momento que o movimento sindical do ABC vivenciava, a militância na Mercedes-Benz se constituiu, depois de 1978, por meio de ações ousadas, de confrontação, demonstração de força, muitas vezes, de força física.

*“Nós tivemos a greve dos 7%, final de 84. Greve que mobilizou nossa categoria. (...) Invadimos a fábrica com carro de som, uma ação ousada, a empresa estava parada, os portões trancados com cadeado. Nós estávamos com um fusquinha, uma cornetinha para o lado de fora, tentando falar, mas ninguém ouvia. O cara que era dirigente - morreu o mês passado, foi vice-prefeito Diadema - era nosso delegado de base naquela época, ele encostou no portão, falou pra gente sair. (...) Dali a pouco o portão se abriu, era o chaveiro da fábrica que abriu o cadeado e a segurança nem se tocou! Na hora que ligou o fusquinha e entrou... E ficou o dia inteiro lá dentro, o Antônio dirigia o fusquinha, não era cipeiro nem nada. Eu trabalhava no laboratório, andava com uma capa branca, parecia um frango de granja no meio do pessoal de azul. Me chamavam de engenheiro de laboratório, não sou engenheiro, mas era assim que o pessoal me chamava, foi uma característica legal. O Valter fez a passeata lá dentro, o Marcos que era dirigente sindical, ficou lá dentro, à noite foi tirado pela polícia, por que não tinha mais ninguém lá dentro. Foi importante esse momento. Com isso o clima ia esquentando, depois dessa, fizemos uma outra greve...”*

Esse tipo de prática – ousada, arriscada, confrontativa - esteve na base da constituição subjetiva das lideranças da primeira geração. À primeira vista, esse tipo de

prática de confronto aberto contra a empresa e também contra o Governo Militar pode parecer surpreendente, visto que acarretava o risco de grandes perdas materiais e humanas. Entretanto, podemos dizer que se tratava de uma prática que respondia às necessidades do “ressurgimento” do movimento sindical no país, que buscava se diferenciar do antigo padrão de sindicalismo. Tratava-se também de uma resposta à repressão que perpassava diferentes instâncias da vida social dos trabalhadores nesse momento: da perda dos direitos civis, por meio do AI5, ao cotidiano da fábrica.<sup>3</sup>

À medida que criavam e renovavam formas de conduzir a militância, esses sindicalistas estabeleciam também uma moral, uma ética que norteava e ainda norteia suas ações como representantes dos trabalhadores. Essa ética se baseia, em grande parte, no contato direto com a base, na constituição de uma representação forte, com a qual os trabalhadores possam se identificar.

*“Eu acho que parte do método que usávamos no passado era melhor, por exemplo: nós ficávamos na saída do restaurante todos os dias, entre 10h30 e 13h00. Tinha uma mesa ali, a gente ficava conversando com o pessoal, se tinha alguma demanda era ali, nós fazíamos baterias de assembléias ali, chegava e saía gente, era assim!*

*De uns tempos para cá, as pessoas [atuais membros da Comissão de Fábrica] foram fazer assembléia nas áreas, acho que meu método dava mais resultado! Porque eu falava na roda inteira, nas áreas cada um fala na sua. Todos participavam. Já sabiam onde procurar [os sindicalistas], ficávamos ali sindicalizando [na porta do restaurante]. Hoje muita coisa acontece na fábrica porque trabalhador de uma área não sabe quem é representante de outra.(...) No meu tempo não eram todos que queriam ficar lá no restaurante o tempo todo. Então como eu ficava lá, como representante, o pessoal ia lá com problemas, às vezes eu falava: Fala com o cara da Comissão que ele resolve!’ ‘Ah! Mas já falei não adianta...’ Eu pegava o nome do cara [do representante que não teria resolvido a demanda do trabalhador] e ia lá: O que está acontecendo?’ E os caras iam lá: ‘Pô! Esqueci...’[refere-se ao seu trabalho como coordenador da Comissão de Fábrica]*

---

<sup>3</sup> De acordo com Foucault, não há exercício do poder sem resistência, cuja intensidade será sempre proporcional às formas de poder colocadas em prática. Em outras palavras, não se pode exercer poder sem se pagar um certo preço, um custo, que pode ser tanto econômico quanto político. “Se a violência for grande, há o risco de provocar revoltas; ou, se a intervenção for muito descontínua, há o risco de permitir o desenvolvimento, nos intervalos, dos fenômenos de resistência, de desobediência, de custo político elevado.”(Foucault, M. **Microfísica do poder**. RJ: Graal, 1997:p.217)

*Eu tinha como checar quais os problemas que estavam acontecendo na fábrica e porque o pessoal nosso [membros da Comissão de Fábrica] não estava resolvendo. Para mim era uma forma de ter contato direto com o pessoal.*

*E ali [na saída do restaurante] encontravam pessoas que só queriam conversar: 'Pô! Quanto tempo não te vejo!' Criam-se laços que o discurso não faz. Uma vez fui numa assembléia, eu estava tão transtornado e eu falo muito rápido, sempre me corrigem, na formação [nos cursos de Departamento de Formação do Sindicato] é um problema. Ficava todo mundo puxando a cordinha: 'Vai devagar!'. Falei tanta coisa, pus em votação, aprovou a paralisação na fábrica e depois vieram falar: 'Pô, mas ninguém entendeu nada! Você falou tão rápido, nós só paramos por que você falou!'*

*Hoje não existe mais isso! O cara quer saber como é e tal. Então tinha uma credibilidade, uma outra coisa que hoje não tem, é que antes quando alguém passava dizendo que queria conversar eu falava: 'Daqui a pouco estou lá. E ia! Agora não tem mais isso. Eu ouço reclamação de que o cara [representantes sindicais] marca e não vai.*

*Há 15 dias eu fui chamado por um cara da Cipa, semi-veterano: 'Ô meu, precisava falar com você!' Segunda-feira nós vamos aí. Isso foi numa 3ª. feira, falaram que só trabalhavam à noite. 'Tudo bem, seis horas eu estou aí!' Cheguei lá 2 minutos para as seis: se ele precisava falar comigo, tinha que ser logo, são princípios! Isso para um trabalhador significa muito! O cara todo orgulhoso porque eu tinha ido, porque ninguém acreditava que eu ia, sinal que ia resolver o problema.*

*(...) É que eu sou de uma geração que o nosso pessoal tinha pegada! (...) Não fazíamos as lutas nos anos 80 se não fosse o pessoal ir ao mocó! (...) No dia da posse [da primeira gestão da Comissão de Fábrica], saímos da posse às 4h00 da tarde, fizemos assembléia, o pessoal valorizava isso!"*

Esses princípios que formam a maneira de agir como representante ficam mais evidentes quando Francisco os compara com o que vê na nova geração de representantes, que não são exatamente os jovens da Comissão de Fábrica, mas os militantes que aderiram ao movimento sindical no final dos anos 80 e hoje constituem a coordenação da Comissão de Fábrica. Embora ele afirme, em outros momentos de seu depoimento, que as práticas sindicais não mudaram, o que mudou foi a pauta de reivindicação e a política da própria empresa, ele expressa críticas contra as algumas das atuais práticas da Comissão de Fábrica. De uma maneira geral, ele considera que falta uma "atitude de liderança" entre alguns de seus membros, o que seria inadmissível no início dos anos 80. Segundo seu depoimento, uma liderança que não fosse capaz de se

impor como liderança não ganharia as eleições internas para cargos de representação no início da Comissão de Fábrica. Sua avaliação é de que as lideranças “*do seu tempo*” foram forjadas na luta, enquanto que gerações mais novas chegaram “*quando o leão já estava manso*”. Vale destacar que suas críticas não atingem todos os membros da Comissão de Fábrica, são direcionadas especificamente a alguns representantes.

A geração de Francisco, de fato, precisou se confrontar, ao longo dos anos, com desafios bastante diversos: enfrentar o leão, domá-lo e, depois, aprender a conversar com ele. Cada uma dessas fases demandou estratégias, conhecimentos, saberes, discursos e competências diferentes. Assim, sua geração teve que criar e recriar, a partir dos desafios impostos pela realidade, sua maneira de fazer sindicalismo. De acordo com seu depoimento, foi o processo de reestruturação produtiva que impôs os maiores desafios da Comissão de Fábrica, que se viu “**obrigada**” a negociar a implementação de transformações que poderiam reduzir significativamente o número de postos de trabalhos, além de intensificar o ritmo de trabalho dos trabalhadores que restassem. Grifo a palavra obrigada porque, nos depoimentos que recolhi, a situação na qual a Comissão de Fábrica se encontrava no início dos anos 90 é descrita sempre como um “beco sem saída”. De forma que restavam somente duas alternativas: interferir nos processos de transformação, por meio da negociação, na tentativa de minimizar as perdas, ou resistir às transformações e, possivelmente, perder ainda mais durante o processo.

Para compreendermos essa sensação de “beco sem saída” que foi relatada pelos sindicalistas, precisamos ter claro que o início da década de 90 é marcado por uma grave recessão. Entre 1990 e 1993, a indústria brasileira fechou cerca de dois milhões de postos de trabalho, dentre os quais cinquenta mil somente nas montadoras de automóveis.

Além disso, é preciso destacar que a posição assumida pela Comissão de Fábrica da Mercedes-Benz em iniciar o processo de negociação das transformações da organização do trabalho não pode ser entendida como uma posição isolada e independente de um movimento mais amplo de transformação do sindicalismo nascido

no ABC. As resoluções aprovadas no III Concut em 1988, simbolicamente, fecharam o “ciclo heróico” da CUT, estabelecendo um novo padrão de ação sindical, baseado numa proposta que pode ser resumida na fórmula do “sindicalismo propositivo”. O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em consonância com a tendência cutista, redefiniu nos anos 90 sua forma de atuação, aprovando em seu VI Congresso, em 1991, resoluções que incentivam a participação dos trabalhadores na definição das inovações das empresas. Para colocar em prática essas resoluções, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC promoveu pesquisas, cursos e intercâmbios internacionais tendo em vista preparar as lideranças para essa nova forma de atuação sindical.

*“...eles mudaram muito a postura [a empresa], então quando vem o pesquisador, eles dizem : ‘O Sindicato está mais calmo agora!’*

*Sindicato domesticado, não era essa a palavra que eles usavam, mas era o que queriam dizer. Eu sempre dizia que nós domesticamos! Eles sabiam que se não sentassem para conversar o Sindicato parava [a produção]. (...) Então quando o pessoal fala: “Vocês mudaram muito!” Nós, não mudamos nada, o que mudou foi a pauta.(...)*

*Daí para frente nós começamos a discutir todos as modificações que afetavam os trabalhadores, tudo tinha que ser levado em discussão. Recebia o caderninho que tinha o acordo por 10 anos, aquilo foi na minha opinião o melhor momento da comissão de fábrica na Mercedes, por que depois daquele acordo, poucos acordos interferindo no processo de trabalho nós fizemos, mantivemos uma liderança respeitada, resolvemos um monte de problemas dos trabalhadores. E aí houveram dois problemas graves, o primeiro deles foi divisões internas no nosso grupo, cristalizamos dois grupos, foi um processo desgastante, impediu que conseguíssemos levantar mais a Mercedes. E por outro lado, em um momento estratégico, em 1995, a empresa fez 1.274 demissões, e nós estávamos participando de diversos grupos internos de acompanhamento, trabalho em grupo, células de produção. Nós deixamos de participar e foi aí, junto com a divisão interna, que acabou nos distanciando um pouco da realidade do trabalho.”*

Nos anos 90, a necessidade de interferir nos processos de reestruturação produtiva, levou o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC a criar novas estratégias de atuação. Uma delas, bastante importante no caso das montadoras, são os Acordos Coletivos de Trabalho, que são negociados por empresa, e têm sido bastante frequentes como via para assegurar algumas garantias para o trabalhador, em processos de

reestruturação produtiva. O longo processo de negociação entre a Comissão de Fábrica e a Mercedes-Benz a respeito da implementação da reestruturação produtiva, que deu origem a mais de 20 Acordos Coletivos de Trabalho entre 1990 e 1998, é considerado um caso inovador e, como tal, tornou-se objeto de diferentes estudos.<sup>4</sup>

De acordo com o depoimento de Francisco e também de outras lideranças da Mercedes-Benz, esse processo de negociação com a empresa constituiu um momento, ao mesmo tempo, crítico e rico para a Comissão de Fábrica. Foi uma verdadeira “prova de fogo” para a Comissão, em diferentes sentidos. O mais evidente é que os representantes, em sua maioria, sentiam-se premidos a redefinir suas práticas, mas não havia para isso muito tempo, visto que a empresa se mobilizava rapidamente para implementar suas propostas de inovação. Preparar-se para “*ir para a mesa negociar*” tornou-se um desafio urgente, que foi, em grande parte, superado pelas lideranças por meio de um processo de formação, no qual o Departamento de Formação e a sub-seção do Dieese do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC tiveram um papel fundamental.

Um outro sentido, menos aparente e, talvez em função disso, menos abordado pelos estudiosos, foram as dificuldades enfrentadas pelos sindicalistas na redefinição de sua atuação junto à base. Evidentemente, que, assim como a geração dos sindicalistas que se formou após as greves do final da década de 70, a geração de trabalhadores que vivenciou os movimentos desse período também desenvolveu uma tradição política de combatividade. Sendo assim, os “novos tempos do sindicalismo” tiveram que ser acompanhados de uma nova atuação junto a uma base de trabalhadores, que, em algumas ocasiões, não viu com “bons olhos” as transformações de suas lideranças. Durante as negociações ao longo da década de 90, a Comissão de Fábrica chegou a exercer um papel totalmente contrário ao que exerceu no início do novo sindicalismo. De acordo com o depoimento de outra liderança, os trabalhadores da

---

<sup>4</sup> Ver: BRESCIANI, Luís Paulo. **O contrato da mudança**. A inovação e os papéis dos trabalhadores na indústria brasileira de caminhões. Tese de doutorado. Campinas: IG/UNICAMP, 2001. PAULINO, Ana Yara & MARCOLINO, Adriana M. **A busca de novos espaços de negociações sindicais frente à reestruturação produtiva: o caso da Mercedes-Benz do Brasil/SBC, SP**. XXIII Encontro Anual da Anpocs. GT Sindicalismo e Política, 1999. ARAÚJO, Renam. **O sindicalismo propositivo do ABC: o caso da Mercedes-Benz**. Dissertação de mestrado, UNESP/Marília, 2002.

Mercedes-Benz realizaram manifestações, movimentos espontâneos, que, além de não contarem com a organização do Sindicato, ainda foram, de uma certa maneira, “barrados” pelo Sindicato, que tentou fazer com que os trabalhadores compreendessem a necessidade das mudanças na organização do trabalho. Podemos dizer que os trabalhadores da categoria que, assim como as lideranças, também tiveram sua subjetividade fundada sobre uma história de luta e confrontação não se acostumaram facilmente aos novos tempos.

Os sindicalistas, em seus depoimentos, não aceitam a idéia de que eles mudaram suas práticas tornando-se mais “calmos” ou “submissos” à empresa. Eles admitem as mudanças, mas esforçam-se para mostrar que elas foram muito mais um resultado da transformação da postura da empresa com relação ao Sindicato.

*“Então foi uma luta permanente de conquista, a cada período, a cada espaço, mesmo em 95, um dos acordos que fizemos como o Kaizen por exemplo, nós tivemos que parar os setores de bomba de água lá no KR5, para a empresa ver que... Daí entramos em um acordo, a empresa foi mudando a postura. E nós fomos avançando no que era possível, hoje temos uma situação muito mais tranqüila. (...) E o trabalhador tem uma atitude hoje, que eu acho muito sábia. (...) Se utilizar bem da situação: quando tem problema com a chefia, chama o Sindicato. Quando não tem, vamos trabalhar! (...) Então, acho que é assim que está correto.”*

O depoimento de Francisco deixa claro também que a abertura da fase de intensas negociações com a empresa não significou o fim dos conflitos no interior da fábrica. Pelo contrário, todo o processo que levou aos Acordos Coletivos, na década de 90, foi bastante conflituoso. E muitas vezes, ao longo do processo, a Comissão de Fábrica assim como negociou e tentou convencer os trabalhadores da importância da negociação, também lançou mão de suas “antigas” táticas e estratégias, como paralisações, para fazer aumentar seu poder nas negociações. Apesar de hoje a Comissão de Fábrica vivenciar “uma situação mais tranqüila”, dada a experiência que seus membros acumularam nas negociações, a relação com a empresa, de acordo com minhas

---

observações do cotidiano e de diversos depoimentos, é sempre tensa. Nesse sentido, vale destacar uma frase do depoimento de um dos atuais coordenadores da Comissão de Fábrica: *“Todo dia eu me levanto e venho pra uma guerra: tem dias que a gente ganha, tem dias que eles [a empresa] ganham.”*

Entretanto, é possível perceber que, de uma certa maneira, o Sindicato procura hoje uma via do “mínimo conflito possível”, ou melhor, uma via que evita o “conflito desnecessário”, entendido como uma ação que desgasta ambas as partes, sem garantir avanços nas conquistas dos trabalhadores. *“Quando tem problema com a chefia, chama o Sindicato. Quando não tem, vamos trabalhar!”* Essa maneira de se comportar dos trabalhadores que, segundo Francisco, é sábia, exprime uma concepção a respeito da relação entre capital e trabalho que se tornou majoritária no sindicalismo do ABC: trata-se de uma relação conflituosa, entre dois grupos que possuem interesses contrários, mas que guarda, em alguns aspectos, interesses comuns (como tornar a empresa mais competitiva e, assim, manter ou aumentar o número de postos de trabalho) e que, além disso, pode ser suportável uma vez que os trabalhadores tenham atingido um nível de conquistas significativo.

Após dois mandatos na coordenação da Comissão de Fábrica, Francisco resolveu sair “para dar espaço para outras pessoas” e também porque estava muito “sem paciência”. Ele relata que, ao longo dos primeiros anos da Comissão de Fábrica, consolidaram-se dois grupos adversários que disputavam o poder no interior da Mercedes-Benz<sup>5</sup>. Essa situação o levou a sofrer um desgaste pessoal muito grande. Depois disso, ele assumiu um mandato de CIPA, no qual ficou apenas sete meses, saindo para compor a diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em 1990.

De acordo com Francisco, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC prepara-se para mudanças, para os novos tempos, também preparando novas gerações, que deverão continuar o trabalho no Sindicato. Devido a isso, atualmente a diretoria é

---

<sup>5</sup> Os dois grupos apesar de adversários não representavam correntes sindicais ou políticas contrárias, eram todos do PT e da Articulação sindical.

composta tanto por “dinossauros” , como ele denomina os mais velhos e experientes, como por jovens que despontaram como lideranças há alguns anos. O que posso deduzir tanto do depoimento de Francisco, como de minhas observações no Sindicato, é que a diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é bastante cuidadosa no que tange à formação das novas lideranças, daí o grande investimento realizado na formação dos novos quadros. Ao mesmo tempo, o processo de sucessão é bastante controlado pelos antigos militantes, o que, de uma certa forma, estabelece uma situação de tranquilidade entre as duas gerações.<sup>6</sup> Em outras palavras, isso parece indicar que, quando os mais velhos se sentem em condições de controlar o processo de sucessão, os conflitos diminuem, surgindo ainda a possibilidade de “acolhimento” dos mais novos como aprendizes.

### 3.2.3. Antônio: os velhos sindicalistas do novo sindicalismo

*“E a partir daquele momento [da campanha salarial de 1977], o Sindicato chamou pro Sindicato, pra reunião, pra assembléia, pra discutir e eu fui, né? É lógico que eu fui! Passei a conhecer pessoas, passei a conhecer muita gente, fiz amizade, inclusive pessoal com o Lula. Eu acho que sou uma das pessoas que tenho uma amizade pessoal, dele já ter ido na minha casa. Então, não me afastei mais! (...)*

*Eu podia ter sido chefe aqui na empresa, porque com três meses aqui eu tive a oportunidade de virar chefe. Não se exigia tanto, talvez se eu fosse chefe eu não tivesse mais na empresa, porque eu... Sou um cara muito falador e de repente eu não ia ficar quieto, né? Mas eu optei por não ser [chefe] e optei por lutar pelas pessoas dentro da fábrica. (...) O movimento sindical pra mim, ele... Foi muito bom, porque eu aprendi muita coisa com o movimento sindical!*

*Eu tenho certeza que... Eu acho, que eu tenho que agradecer até de estar vivo. Se não fosse o momento sindical talvez eu não fosse nem vivo! Porque com o stress, o medo de passar fome, o medo de perder o emprego... Você supera isso, quando você adquire consciência política, você perde o medo. Quando você não tem isso [consciência política] você tem medo! Eu entrei em 74 aqui, com vinte e cinco anos de idade, com trinta anos de idade eu era um moleque, um cara doente*

---

<sup>6</sup> BOURDIEU, Pierre. *La “jeunesse” n’est qu’un mot* Questions de Sociologie. Paris: Édition de minuit, 1984.

*dentro da empresa. A doença na verdade era medo, você não tinha nada, você tinha medo. Eu tinha dor de barriga constante, dor no intestino constante, era... Era medo, eu vivia doente, toda hora eu ia no médico pra fazer... Pra tirar uma chapa, ver o que tinha, fazer lavagem no intestino. Eu não tinha nada, eu tinha só medo de... De perder o emprego.(...)*

*Aqui foi o seguinte: já tinha Comissão de Fábrica bem antes na Volkswagen. (...) Depois a Ford também negociou e depois a Mercedes, que foi a última montadora a negociar Comissão de Fábrica. Mas aqui só foi organizando uma militância e eu tava junto com essa militância. (...) E a gente começou a fazer algumas reuniões dentro da empresa, pra tentar forçar a Mercedes a ter uma Comissão de Fábrica. Em 81, o Jair Menegueli tentou negociar Comissão de Fábrica aqui e a Mercedes não aceitou. E ficou naquela situação: compromisso de negociar a Comissão de Fábrica... Um dia nós paramos... Nós paramos, um dia nós saímos, um grupo de trabalhadores, fomos até a sala do Luiz Adelar Schouer, que é o diretor dessa fábrica, era o diretor, ele saiu. E até aconteceu um fato interessante, que nós invadimos a sala dele, pra forçar ele a fazer uma negociação, ele disse lá na época, você pode verificar, que eu sou cara que tenho memória boa, de vez em quando eu falo as datas de meus pés juntos. Ele disse na época que nós se auto intitulava representando os trabalhadores e que a gente não era representante e que ele ia mandar todo mundo embora! Aquilo provocou um medo, a gente falou: Puxa! Nós vamos perder o emprego agora, né? Nós fomos pro trabalho, criamos uma reivindicação, instrumentamos uma insatisfação dos trabalhadores e paramos a fábrica! Reivindicando salário, uma série de coisa, a parte salarial e Comissão de Fábrica. O Sindicato veio pra medida de negociação e forçou de certa maneira a empresa a assumir um compromisso que não demitia nenhum militante, enquanto não tivesse Comissão de Fábrica. De uma certa maneira nós ficamos protegidos por aquele compromisso e fomos pra mesa negociar Comissão de Fábrica.*

*Ái eu fui um dos que participei do 1º, do 2º e até do 3º estatuto da Comissão de Fábrica, negociando, né? E a partir dali, a partir de oitenta cinco, se criou a Comissão de Fábrica da Mercedes.”*

A partir da instauração da Comissão de Fábrica, os trabalhadores passam a ter seus representantes eleitos no interior dos locais de trabalho. A Comissão de Fábrica, na Mercedes-Benz, segundo os depoimentos dos sindicalistas, sempre funcionou como um braço do Sindicato dos Metalúrgicos no interior da empresa. Essa organização dos trabalhadores no local de trabalho é apontada pelas lideranças como uma das maiores e mais “revolucionária” mudanças conquistadas no movimento pós-grevista. Ao longo desses quase 20 anos da Comissão de Fábrica, podemos dizer que ela teve um papel

fundamental na condução de importantes movimentos no interior da Mercedes-Benz, o que foi ressaltado nos depoimentos da maioria dos trabalhadores entrevistados. Mas, como demonstra Antônio, a maneira de representar se alterou ao longo dos anos.

*“Eu acho que, de uma certa maneira, nós também abandonamos um pouco o radicalismo, né? Porque tudo no início é novidade, você termina radicalizando. Nós não podemos negar que a conjuntura mundial leva o Sindicato a tentar se enquadrar, a modernizar. Eu estive na Alemanha, a Mercedes levou a gente pra Alemanha pra ver o trabalho em grupo. Levou, levou a comissão de uma ou duas vezes, eu inclusive tive na Alemanha pela Mercedes, pra ver o trabalho em grupo, trabalho em célula.*

*E você não pode, de uma certa maneira, negar a fazer uma discussão de melhoria de condições de trabalho, de melhoria de produtividade. O que nós fizemos na época foi garantir que, em função da melhoria, ninguém perdesse o emprego. Agora se toda fábrica faz por aí, tão fazendo sem controle, nós preferimos fazer aqui com controle, fazer a negociação, e quando está errado, a gente diz: Isso tá errado, não é isso que eu tratei!*

*Inclusive nós temos uma cartilha aqui, se eu precisar ir atrás, que é a cartilha onde trata todos os nossos acordos, não sei se já te deram ela... Que a coisa mais natural é você ter o Acordo e o trabalhador não conhecer. Então, nem a chefia conhece, nem o trabalhador conhece. Então, nós resolvemos essa questão conversando.*

*Agora, eu vou dar um exemplo pra você: nós sabemos que todas essas mudanças têm um objetivo que é ganhar mais, que é enxugar, mas nós resolvemos fazer ela junto com a empresa, pra que ela não faça só. Nós temos consciência que nós somos Sindicato, não somos donos da empresa. Nós somos a parte que luta por interesse dos trabalhadores, pela valorização da mão-de-obra, mas nós não podemos, de uma certa maneira, cravar a uma empresa a se modernizar.*

*Então nós falamos: Vamos modernizar, mas com respeito aos trabalhadores. Se tem uma coisa que tá sendo desrespeitada na empresa, é porque o próprio trabalhador muitas vez, ele não avisa, né? Porque se ele avisar, a gente vai, é... Procurar e tentar consertar. Agora, é... Nós não... A semana passada, por exemplo, eu tive numa reunião com Valdo e com o diretor da Mercedes. E um gerente de planejamento disse o seguinte: ‘Olha, a gente passa na área e vê os trabalhador parado, muito dos trabalhador parado, que tal a gente colocar eles dentro de uma caixinha de acrílico, no posto onde ele trabalha, ele fica parado ali, pra ele não sair, aí a gente cerca ele com acrílico?’ Nós falamos: Olha, isso é uma versão moderna da*

*corrente no pé, que tal tirar o acrílico e por uma correntinha e uma trava lá no chão? Ele também não vai sair! Então, nós ficamos, de uma certa maneira, dentro da empresa pra não permitir que se exagere. (...)*

*Então se você tá por perto, você tá dentro da empresa, você combate essas coisas, agora se você não está, você vai fazendo [a empresa vai fazendo as transformações sozinha]. Por outro lado, a gente não pode ficar dentro dessa empresa e a empresa nos acusando de não fazer modernidade, porque as outra faz, as concorrentes faz, né? Nós temos feito um trabalho muito importante, inclusive no sentido de ganhar mercado aqui, quer dizer, com a força do Sindicato na própria política, temos interferido até pra que é... Seja é... Protegido o meio ambiente, agora mesmo o Marinho, filho do nosso Sindicato, pegou um compromisso do secretário de transporte de São Paulo, de que a prefeitura tem que comprar ônibus com aquela especificação, que é pra não poluir a cidade. (...)*

*Eu conheço exemplo de Sindicato que disse: 'Não faço nada disso!' Como o de Campinas, né? Não negociou nem comissão. Nós começamos aqui com a Comissão de Fábrica com só o titular que tinha duas horas livre por dia. Nós tamos com os titulares agora com tempo integral [atualmente todos os membros da Comissão de Fábrica mais os cipeiros titulares têm todo o tempo de trabalho liberado para exercer a representação dos trabalhadores], suplente de CIPA não, mas a equipe inteira é com tempo integral e todos os membros da Comissão é com tempo integral. Veja, nós tivemos um avanço, enquanto pessoas se diziam: 'Não! Eu não quero dois, eu quero dez!' (...) Não tem nada, né?"*

Essa descrição de como as práticas do novo sindicalismo tiveram que ser revistas ao longo dos seus anos de existência merece uma análise cuidadosa entremeada com dados que pude coletar ao longo dos meses de observação do trabalho sindical. De acordo com Rodrigues, o sindicalismo do ABC nos anos 90, em função das transformações na produção e na organização e gestão do trabalho – a chamada reestruturação produtiva – se voltou para o interior das empresas, construindo uma agenda com temas diretamente relacionados à problemática do trabalho (organização da produção, remuneração variável (PLR), flexibilização da jornada de trabalho, como banco de horas) que foi ditada, em grande parte, pelas próprias empresas em processo de reestruturação. Isso tudo num contexto no qual o Estado, durante o governo FHC, passou a se caracterizar por uma postura mais intransigente em relação ao sindicalismo, especificamente contra o sindicalismo cutista, e empreendeu grandes esforços no sentido de flexibilizar as relações

de trabalho no Brasil. Além do fato de que nessa mesma década foram perdidos mais de 3 milhões de postos de trabalho, dos quais dois milhões somente entre 1995 e 1998.<sup>7</sup>

É esse pano de fundo que dá as cores das transformações no sindicalismo do ABC, e que tem sido avaliado de diferentes maneiras pelos sociólogos do trabalho. De um lado, poderíamos dizer que se colocam aqueles que avaliam negativamente essas transformações. No sentido em que elas significariam um retrocesso em comparação com as atitudes baseadas na confrontação direta com a empresa. Essa tendência analítica entende que o sindicalismo em geral possui suas limitações, visto que “joga” no interior das relações capitalistas e segundo suas regras, entretanto, considera que um sindicalismo propositivo se torna ainda mais limitado em suas ações.<sup>8</sup>

Iram Jácome Rodrigues representa uma outra corrente analítica, que discorda das anteriores e aponta que *“está emergindo um sindicalismo forte, com os pés no interior da empresa e com uma representatividade muito grande junto aos empregados. Esse é o exemplo do padrão sindical do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC que conseguiu, nestes últimos vinte anos, construir uma base importante nas empresas da região”*. Para chegar a essa conclusão, Rodrigues se apóia, por exemplo, no fato de que, a despeito da diminuição significativa do número de trabalhadores da base sindical, a taxa de sindicalização aumentou na década de 90, comparada com a década de 80, chegando próximo dos 80% em 1998. Nas cinco montadoras de automóveis que fazem parte da base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, atualmente, os sindicalizados representam, em média, 75% dos empregados.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> RODRIGUES, Iram Jácome. *Um laboratório das relações de trabalho: o ABC Paulista nos anos 90*. XXV Encontro Anual da ANPOCS. Seminário Temático: “Trabalhadores, Sindicato e a Nova Questão Social.” Caxambu, 2001.

<sup>8</sup> ALVES, Giovanni. *O novo e precário mundo do Trabalho*. São Paulo: Boitempo, Fapesp, 2000 e do mesmo autor *Toyotismo e neocorporativismo do século XXI*. Revista Outubro, São Paulo, 2001.

<sup>9</sup> RODRIGUES, Iram Jácome. *Um laboratório das relações de trabalho: o ABC Paulista nos anos 90*. XXV Encontro Anual da ANPOCS. Seminário Temático: “Trabalhadores, Sindicato e a Nova Questão Social.” Caxambu, 2001:13.

No que tange à minha análise, a observação e as entrevistas realizadas mostram, primeiro, que o sindicalismo colocado em prática pela Comissão de Fábrica da Mercedes-Benz é altamente representativo dos interesses da base; segundo, que se trata, sim, de uma proposta de defesa dos direitos dos trabalhadores que encontra seu espaço no interior das regras do jogo capitalista e que é, em grande parte, norteadada por essas regras. Sobre isto, o depoimento de Antônio é ilustrativo.<sup>10</sup>

É importante analisar também um fenômeno, lucidamente apresentado por Antônio, que pode parecer menos visível nas análises macro, mas que, acredito, possa provocar um efeito muito concreto sobre o futuro do Sindicalismo no ABC: a **institucionalização do Sindicato**. A organização dos trabalhadores no local de trabalho, por meio da Comissão de Fábrica, como dito anteriormente, estreita os laços entre os trabalhadores e o seu Sindicato, visto que a militância sindical passa para dentro da porta da fábrica. De forma que, o acesso do trabalhador ao Sindicato e aos seus representantes se tornou, ao longo dos anos de existência da Comissão de Fábrica, uma prática cotidiana no interior da empresa e isso não é feito sem um certo custo político.

A instauração da Comissão de Fábrica provocou profundas mudanças nas práticas gerenciais da empresa. De uma maneira geral, podemos dizer que a empresa teve que se adaptar a essa nova realidade: o Sindicato dentro da empresa. Na medida em que a diretoria, os gerentes e chefes alteravam seu comportamento, os sindicalistas também tiveram que alterar o seu, para se tornarem mais eficientes.

*“A empresa também contribui, à medida que a empresa estabeleceu um plano de educação pra chefia, porque tinha muito mais conflito, porque a chefia não aceitava [negociar com a Comissão*

---

<sup>10</sup> Acompanhei na Comissão de Fábrica da Mercedes-Benz a discussão do caso de um trabalhador que me parece bastante interessante para a compreensão da postura dos sindicalistas no que tange às relações entre capital e trabalho. Um jovem trabalhador da Mercedes-Benz fez diversas falsificações de atestado médico para não ter descontadas suas faltas ao trabalho. A situação foi descoberta pelo chefe que resolveu demití-lo. O trabalhador procurou os membros da Comissão de Fábrica para pedir ajuda. A comissão fez uma intervenção para tentar resolver a situação com o chefe, mas deixando claro que não havia muito que fazer, visto que ele havia “agido de má fé”. Além disso, um dos sindicalistas chegou a comentar comigo que achava justo que ele fosse demitido e que não se sentia nem um pouco à vontade para ajudar alguém que era desonesto. De acordo com ele, cabe ao Sindicato ficar do lado do trabalhador que é honesto e cumpre com suas obrigações como trabalhador.

de Fábrica]. Então, a empresa caiu na real e passou a chamar a chefia e dizer: 'É uma realidade, temos que conviver com isso [com a instauração da Comissão de Fábrica], vamos conversar com eles.'

Vou te dar um exemplo: tínhamos um chefe aqui na fábrica, que, quando a gente chegava na área dele... Você andando por aí, você vai ver que a fábrica tem um monte de faixa [faixas no chão], né? Ele dizia: 'Se você passar dessa faixa eu chamo a segurança!' E você passava da faixa pra provocar, porque ele também não te respeitava, não é?

Ele chamava a segurança, entendeu? Quando a segurança tava chegando, você passava pro outro lado, era uma maneira de você mostrar pra ele que você não tinha medo dele. Esse tipo de conflito não existe mais, porque a empresa chamou ele e falou: 'Olha, eles existem [os membros da Comissão de Fábrica], é uma realidade, temos que conversar com eles.' E aí o cara passou a respeitar. E você só passa a ser respeitado na fábrica também, quando você também respeita. Então, se você... Tudo que acontece na fábrica, você vai parando [paralisando a produção] é porque você não tem diálogo com a empresa, se a empresa abre canais você não vai parar tudo. Porque que hoje quase não tem movimento na fábrica? Porque tudo que acontece você sabe onde resolver.

As portas estão abertas. Então você vai lá resolver, você não precisa radicalizar por radicalizar, não é? Você guarda as suas munição pra determinado momento, aí você radicaliza. Vou te dar um exemplo: há pouco tempo, Otávio tava fazendo uma reunião lá embaixo. O chefe da área, Seu Laércio, chamou eu e disse o seguinte: 'Seu Antônio, na minha área ninguém pára pra conversar com os trabalhadores sem a minha autorização!' [refere-se ao que os sindicalistas muitas vezes chamam de assembleias, embora muitas vezes não se caracterize por uma votação, mas, sobretudo informação ou discussão de algum problema específico da área.] Eu tentei ponderar, eu falei: Senhor Laércio, a gente não tá parando, a gente conversa com a chefia, se a chefia concordar, a gente conversa, se a chefia falar: 'Olha, conversa mais tarde que eu tô atrasado [na meta de produção diária].' Eu venho mais tarde, não tem problema. Nós não estamos aqui pra radicalizar.

Só que você só faz isso quando você tem o poder de domínio da situação, quando você não tem, quando você é humilhado, você radicaliza, não é? Bom, fiz esse comentário com o Laércio e ele disse o seguinte: 'Mesmo assim, eu não aceito que você fale na minha área!' E eu disse pra ele: E quando você tiver fora da fábrica e tiver um problema, eu faço como? E ele falou: 'Vai ter sempre uma pessoa pra autorizar.' Você percebeu que ele tava radicalizando e eu tava tolerante, né?

Eu fui tolerante, como esse não cedeu, eu falei pra ele: Bom, então eu vou aproveitar a oportunidade pra te avisar que eu não vou

*te avisar, eu vou parar! Porque se você mandar um dos trabalhadores embora e eu entender que ele não deve ir eu paro a área ou você quer que eu peça pra você também?*

*Aí ele ficou sem ação, né? E caiu na real que eu tinha que fazer o meu trabalho. Então você se impõe, você se faz, faz o cara te respeitar com o seu conhecimento, com a sua experiência, se eu não tivesse experiência, ele... Ele ia, de uma certa maneira, fazer eu recuar. Como eu tinha experiência, então, eu fiz ele recuar, se vem argumentar e ele não quis, eu fiz ele recuar na pressão, entendeu? Então, isso você adquire com o tempo, com a vivência.”*

As conquistas empreendidas pelo movimento sindical no ABC, sobretudo nas grandes empresas, onde se instauraram as Comissões de Fábrica, são visíveis e incontestáveis. Entretanto, cada uma dessas conquistas teve um custo político para o próprio Sindicato, como bem analisa Antônio.

*“De vez em quando há até exagero, né? Tem pessoas que, pelo fato de ter o Sindicato, é... Não dá muito valor, mas isso é normal. Quem tem não dá valor, quem não tem dá valor. Então, naquela época [no início da Comissão de Fábrica] tinha uma certa, uma certa euforia, o Sindicato chegou, tal! Parava mais gente na portaria da fábrica, né? Era mais novidade, tinha-se mais medo, mas prestava mais atenção, porque tem mais medo. Hoje não, hoje as pessoas já encaram o Sindicato com a maior naturalidade, alguns até acha que não tem que fazer a sua parte: o Sindicato tem que negociar sozinho. E o Sindicato entende que eles têm que fazer a parte deles. (...) Então, todo mundo inclusive cobra, até exageradamente cobra: ‘Ah! E o meu PLR [Participação nos Lucros e Resultados]?’ ‘E o meu isso e o meu aquilo?’ ‘E você não acertou e tal?’ Acha que agente tem aquela obrigação, né? (...)*

*Eu acho que pelo trabalho do Sindicato, pelo o investimento do Sindicato, pela quantidade de informação que o Sindicato dá, o jovem participa menos. (...) Porque eles não tão dando a importância que tem. Eles tão entendendo, que é uma coisa que já tá aí. Por exemplo: hoje você anda nesse fábrica... Antigamente, a gente sentava no bloco, bloco de construção. Antônio, mais Francisco, mais... Mais Cláudio, mais outros trabalhadores sentavam no bloco no meio da fábrica ou num prédio em construção, pra fazer uma reunião. Bloco, bloco de concreto.*

*Hoje você vai no 21 [número do prédio da fábrica, onde se produzem os eixos], tem sala da Comissão de Fábrica, você vai no 45 [prédio onde se produzem os motores] tem sala da Comissão de Fábrica, você vai no 46 [também de motores] tem sala da Comissão*

*de Fábrica... Você vai na experiência [setor de desenvolvimento de projetos], tem sala da Comissão de Fábrica. Você vem nesse prédio tem uma estrutura desse tamanho da Comissão de Fábrica [refere-se à sala central da Comissão de Fábrica]. Então, pra um jovem que acabou de chegar, ele olha tudo isso e fala: 'Isso foi conquistado ou isso foi cedido? De que lado esses moços [os sindicalistas] estão? Não é verdade? Ele não tem a vivência que tem uma pessoa que passou por tudo isso, então ele pode acreditar que é uma coisa que foi conquistada na luta ou não.*

*Ele pode dizer: 'não!'. Imagina o cara passa no... Um menino novo, de dezoito anos de idade, acaba de sair da escolinha [do SENAI], o pai dele pode não ter tido muita participação, nem conversado com ele sobre o assunto. Sai da escola, vai pra produção, chega no 45 e vê um cara da Comissão de Fábrica dentro de uma sala com ar condicionado, né? Mesa e telefone e computador, ele vai dizer: 'Esse cara é de confiança mesmo?' Não é verdade? Então, ele vai ficar meio preocupado. Então é preciso conversar, é preciso explicar pra esse jovem é... Como se criou o Sindicato, como implantou..."*

Ficam explícitos nesse trecho, os efeitos contrários de algumas das conquistas da Comissão de Fábrica, que acabaram por instaurar a era de um sindicalismo altamente institucionalizado, que, por vezes, pode se confundir com um departamento da fábrica. Evidentemente, “carrego nas cores” fazendo essa comparação, mas o exagero pode ser um bom instrumento para ler algumas mensagens explicitadas durante a pesquisa, por parte dos trabalhadores. Escutei inúmeras vezes, durante o trabalho de campo, brincadeiras dos trabalhadores dirigidas aos sindicalistas, nas quais eles diziam que os sindicalistas não trabalhavam, nem eram capazes de se lembrarem como se “faz um caminhão”. O próprio Antônio, durante a visita que fiz em sua área, foi vítima desse tipo de brincadeira inúmeras vezes enquanto procurava me explicar o processo de produção dos motores.

O depoimento de Antônio se limita às condições materiais de funcionamento da Comissão de Fábrica, conquistadas no interior da Mercedes-Benz. Porém, gostaria de estender, nessa mesma linha de análise, o questionamento sobre como algumas outras conquistas, cujos ganhos objetivos são evidentes, podem provocar simbolicamente perdas políticas significativas. Entre elas, por exemplo, a conquista do tempo integral dos

membros da Comissão de Fábrica e titulares da CIPA para o trabalho de representação dos trabalhadores. Ao mesmo tempo em que essa conquista melhora as condições de atuação dos sindicalistas, ela pode provocar também um distanciamento entre os trabalhadores e seus representantes, visto que esses últimos, apesar de estarem geralmente presentes nas áreas de produção, podem não ser mais identificados como trabalhadores. O fato de não estarem mais ligados diretamente à produção fica patente, por exemplo, na maneira como os sindicalistas se vestem com trajes esportivos e, em alguns casos, camisas e calças sociais (somente os cipeiros continuam a usar o mesmo uniforme que os trabalhadores). Não se trata de discutir se, pelo fato de se vestirem dessa ou daquela maneira, o trabalho dos membros da Comissão de Fábrica fica limitado. Mas, acredito que é importante questionar quais os efeitos desse tipo de diferenciação simbólica na maneira como os trabalhadores se relacionam com o Sindicato, sobretudo os mais jovens.

Antônio aponta também como a condição de sindicalista se alterou nos últimos anos. De acordo com seu depoimento, a participação político-sindical de uma situação de alto risco passou a uma situação que pode garantir uma certa segurança ou estabilidade no emprego, no limite até uma série de vantagens<sup>11</sup>.

*“Normal você ter na fábrica trabalhadores querendo ser da Comissão de Fábrica, nem sempre ele tá preparado politicamente, mas ele vê também na Comissão de Fábrica uma maneira de ter uma estabilidade. Agora a gente costuma dizer o seguinte: é muito fácil agora querer ser [sindicalista], porque, de uma certa maneira, o leão [a empresa] tá com a unha pra dentro, nós [a primeira geração] domamos, né?”*

*Isso não impede de qualquer maneira, deles dá um arranhão na pessoa e machucar, que é a empresa, né?”*

*Eu até brinco quando as pessoas falam: ‘Porra, Antônio, eu quero ser da Comissão.’ Primeira coisa que eu falo que você tem que fazer é brigar com seu chefe, se ele não te mandar embora, você*

---

<sup>11</sup> Os trabalhadores que possuem mandato de representação dos trabalhadores recebem seus salários do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Trata-se, entretanto, exatamente do mesmo salário que receberiam como trabalhadores da Mercedes-Benz em suas respectivas funções. Apesar desse mecanismo de controle, que foi criado justamente para evitar a aproximação do Sindicato por conta de benefícios, os sindicalistas beneficiam-se indiretamente de viagens, cursos de língua e, no limite, do próprio afastamento do trabalho.

*vem pra Comissão! Porque todo mundo que veio pra Comissão de Fábrica, foi de uma certa maneira censurado, né?”*

Essas transformações do *status* dos sindicalistas no interior da fábrica impõem, em um certo sentido, uma barreira na relação entre as diferentes gerações, visto que elas acabam por estabelecer uma relação de desconfiança entre os antigos e os novos militantes. Como explicita Antônio, a dúvida que lhe incomoda é se o novo militante, quando se apresenta como candidato a cargos representativos, está, de fato, interessado no trabalho sindical ou, sobretudo, nas vantagens que esse engajamento pode lhe oferecer.

*“Na verdade, é... Não se fabrica militantes, né? Militante nasce feito! É muito difícil você fazer um militante. Você prepara um militante, você instrui um militante. Agora, as pessoas surgem, uns tem vontade e não vão, outros tem vontade e se sobressaem. Por exemplo, nós tínhamos o companheiro como o Otávio: menino novo, a gente acha que é um menino de promessa. Tem os meninos Marcelo, Rafael, Otávio. Agora não basta querer, precisa aprender e se fazer respeitar. O dirigente sindical ele não se faz porque ele chega e diz: ‘Eu sou!’ Ele tem que ter ação que combine com o momento, ele tem que se fazer e conhecer, ele tem que se fazer respeitar, mas não pela imposição, pela sua humildade, né? Então é uma coisa que, de uma certa maneira, é difícil de se ensinar. Não se ensina, tem que ter, a pessoa tem que ter o dom, não é? A pessoa tem que ter o dom de conversar, de liderar massa, de se impor. Porque essas coisas não se faz no banco de escola, banco de escola pode te dar muita experiência teórica, mas prática de experiência de negociação tem que ser no dia-dia mesmo, com o tempo. Você não faz um Francisco, você não faz um Marinho [presidente da CUT], assim num estalar de dedo ou num banco de escola, é apanhando, não é?”*

Antônio é o autêntico representante de uma geração de militantes que foi forjada na prática, nas lutas cotidianas, cuja principal tática de luta era a confrontação aberta e declarada contra a empresa. Embora essa mesma geração tenha vivido uma importante experiência de formação política via Departamento de Formação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, a sua principal referência continua sendo a prática. Na medida em que se apóiam na experiência como um valor, em detrimento do aprendizado

formalizado, escolar, esses líderes reivindicam a consideração de seus saberes, de sua experiência e do respeito de que são merecedores pelos riscos que correram em nome da categoria.

*“Talvez tenha aí uns trezentos camaradas na empresa [da sua época]”, talvez... O resto é tudo novo hoje! E depois no fim, ainda sofre preconceito, quando você vai ficando velho, vai sofrendo preconceito também, o preconceito da própria juventude de: “Ah, vai pescar!” [alusão há uma atividade identificada como sendo de pessoas idosas e, geralmente, já aposentadas] Eu brinco, eu falo: Eu lutei a vida inteira pra que vocês tivessem dignidade, tivesse emprego e agora alguns lutam pra tirar a minha, né? Termina dando uma porradinha também na molecada. Porque isso existe. O mesmo preconceito que o negro sofre, que a mulher sofre, o idoso passa a sofrer, não é verdade?”*

As transformações, as novas formas de atuação colocaram inúmeras lideranças fora do jogo sindical ou numa posição bastante periférica. Quem sobreviveu teve que se apoiar em diferentes estratégias para continuar como uma peça necessária no jogo político estabelecido entre a Comissão de Fábrica e a empresa. Para isso, militantes como Antônio, que não contam com um capital cultural como o de Francisco e, portanto, não ascenderam a outros cargos de direção seja no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, seja na CUT ou no PT, precisam empreender uma luta cotidiana para responderem aos novos desafios impostos pelas mudanças no trabalho sindical. Essa luta se materializa, no caso de Antônio, na criação de diversas estratégias para continuar ativo e politicamente importante no interior da fábrica.

Pude perceber como Antônio cria essas estratégias ao longo de meu contato com ele. Uma delas é assumir a responsabilidade sobre uma atividade bastante interessante: a apresentação do Sindicato e da Comissão de Fábrica no processo de “integração” dos trabalhadores contratados pela empresa. A integração dos recém contratados é uma atividade da empresa. Durante quase uma semana os recém-contratados são apresentados à fábrica. Isso acontece por meio de visitas e de curtas exposições e palestras, que cobrem uma extensa gama de temas relacionados ao trabalho na fábrica, tais como segurança no trabalho, direitos trabalhistas, estrutura do grupo empresarial do qual a fábrica faz parte,

etc. A Comissão de Fábrica conseguiu negociar com a empresa uma participação nesse processo. O tempo é bastante limitado: cerca de 15 minutos, que na prática pode chegar aos 30 minutos, como no dia em que pude assistir à integração. Depois de assistir à apresentação de Antônio, ele me relatou que assumiu a responsabilidade sobre essa atividade depois que um outro sindicalista a deixou. Sua estratégia ao assumi-la é explícita: fazendo as integrações, ele se torna conhecido por todos os trabalhadores que começam a trabalhar na Mercedes-Benz, não somente por aqueles de seu setor. Isso lhe garante visibilidade política e poder.

A maioria dos novos contratados é jovem. Entretanto, os jovens militantes não se interessam por essa atividade. Nesse ponto, fica evidente como joga a experiência do velho militante. Experimentado nas lutas políticas do campo sindical, ele consegue compreender que tipo de atividade pode lhe trazer maiores ganhos políticos. Outra estratégia não declarada, mas que pude identificar por meio das reclamações de alguns jovens militantes diz respeito à velocidade e, às vezes, voracidade com que Antônio encaminha as discussões na sua área, muitas vezes “atropelando” o processo, para parafrasear expressões do próprio movimento sindical. Capitanear as informações de maneira rápida e criar a discussão com os trabalhadores o lança em um espaço intocado, visto que os trabalhadores reconhecem nele uma “verdadeira” liderança.

O trabalho do sindicalista se apóia na sua representatividade junto à base de representados. Essa representatividade lhe garante força política seja na negociação com a empresa, seja na negociação com os outros sindicalistas. A geração de Antônio aprendeu essa lição num momento no qual a única garantia era a própria representatividade.

## CAPÍTULO IV

### ENTRAR NA POLÍTICA: A TRAJETÓRIAS DOS JOVENS LÍDERES SINDICAIS NA MERCEDES-BENZ

*“E aí galera!! Mais uma vez teremos que votar para presidente, senador (duas vezes), governador, deputado federal e estadual. E o que rola em tudo quanto que é canto é a tal da Campanha Eleitoral. E a juventude, infelizmente, não anda muito interessada no assunto. O que se ouve de uma porrada de jovens é que esse assunto de política é um ‘pé no saco’ ou muitas vezes ‘esse papo de política não me interessa’. Será que é tão difícil para a galera enxergar que é esse pé no saco que deixou a nossa juventude sem nenhuma perspectiva? Será que o jovem realmente não se interessa pela sinistra taxa de desemprego entre a galera que hoje chega a 42%, pelo fato do jovem entrar no mercado de trabalho já como desempregado, por roubarem o direito do jovem ter um estudo decente, por nos obrigar a pagar uma fortuna por uma faculdade, já que não temos universidade ‘realmente’ pública, pelo abandono do Estado que obriga alunos a fazerem greve reivindicando mais professores e qualidade no ensino, pela falta de vergonha do Governo Estadual que deixou a taxa de homicídios aumentasse 47% entre os jovens, que a cada dia o jovem é empurrado para a marginalidade? A Juventude Metalúrgica espera que não, porque se a galera não se preocupa com isso ‘a casa cai’. Temos que ter ‘vergonha na cara e mudar essa situação. Ou só vamos ficar sentados reclamando?”*

*(O Pulso, Tribuna Metalúrgica, 22 de agosto de 2002)*

“O Pulso” é a coluna semanal da Juventude Metalúrgica na “Tribuna”, informativo diário do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. De acordo com o depoimento de uma das lideranças da Mercedes-Benz, que participou do processo de organização desse grupo, o nome da coluna faz alusão à música “O Pulso” de Arnaldo Antunes, Marcelo Fromer e Tony Belloto, interpretada pela banda “Titãs”:

*“O pulso ainda pulsa  
O pulso ainda pulsa  
Peste bubônica câncer pneumonia  
Raiva rubéola tuberculose anemia  
Rancor cisticercose caxumba difteria  
Encefalite faringite gripe leucemia  
O pulso ainda pulsa  
O pulso ainda pulsa  
Hepatite escarlatina estupidez paralisia*

*Toxoplasmose sarampo esquizofrenia  
 Úlcera trombose coqueluche hipocondria  
 Sífilis ciúmes raiva cleptomania  
 O corpo ainda é pouco  
 O corpo ainda é pouco  
 Reumatismo raquitismo cistite disritmia  
 Hérnia pediculose tétano hipocrisia  
 Brucelose febre tifóide arterioesclerose miopia  
 Catapora culpa cárie câimbra lepra afasia  
 O pulso ainda pulsa  
 O corpo ainda é pouco.”*

O intuito dessa escolha foi justamente reafirmar que, apesar de todos os golpes pelos quais o sindicalismo do ABC tem passado na última década, “o ABC ainda existe!”, nas palavras desse sindicalista. Assim como no dia do confronto na porta do sindicato, a expressão “ABC” ultrapassa o seu sentido de região, e expressa uma identidade coletiva. Afirmar que o ABC ainda existe, nesse contexto, significa dizer que o sindicalismo do ABC ainda existe, conservando a principal de suas características: a combatividade, em outras palavras, um “ABC de luta”.

Entretanto, o próprio texto produzido e publicado pelos jovens militantes do movimento sindical reafirma a idéia, amplamente difundida na sociedade, de que os jovens, em geral, não têm interesse pela política<sup>1</sup>. Os jovens metalúrgicos não seriam, portanto, diferentes de todos os outros jovens, apesar da tradição de participação política da categoria. Como dar continuidade a um projeto político sindical, de um “ABC de luta”, se os jovens metalúrgicos não se interessam por ela?

Como foi observado no segundo capítulo, os jovens entrevistados, embora admitam a importância da Comissão de Fábrica e do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC para os trabalhadores, não demonstram grande interesse em participar das atividades proposta pelo Sindicato. O discurso tanto dos antigos sindicalistas como dos jovens militantes expressa um descontentamento com a participação dos jovens metalúrgicos, que seria cada vez mais rara. Entretanto, encontramos jovens militantes tanto no

---

<sup>1</sup> Ver: ABRAMO, Helena Wendel. *Considerações sobre a tematização social da juventude no Brasil. Revista Brasileira de Educação.* Mai/Jun/Ago, n 5, Set/Out/Nov/Dez, n 6, 1997.

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC como na Mercedes-Benz. Os depoimentos dos trabalhadores da primeira geração parecem contradizer essa crença na pouca participação da segunda geração, na medida em que afirmam que, “em sua época”, os jovens também participavam pouco e precisavam ser “puxados” pelos mais velhos. Outro dado significativo para a relativização dessa crítica dirigida à segunda geração, é a constatação de que a idade média das lideranças entrevistadas da primeira geração, no momento da entrada no movimento sindical, é de 30 anos, enquanto que para os jovens representantes entrevistados essa média caiu para 23 anos.

Neste momento da pesquisa me interessa perguntar como se constitui a participação política entre os jovens metalúrgicos do final da década de 90. Quais são as portas de entrada para o movimento sindical, enfim, como se reproduz o grupo de sindicalistas?

Em coerência com a lógica desse trabalho, busquei a resposta para essa questão na relação intergeracional e, portanto, na herança do movimento sindical. Tratei, mais especificamente, de explorar a idéia de transmissão de um capital político e militante, envolvendo a primeira e a segunda geração de metalúrgicos focalizados aqui, que influenciaria a conquista de cargos eletivos de representação dos trabalhadores ou mesmo a possibilidade de se candidatar a eles.

Como argumenta Letícia Canêdo, discutir herança no âmbito da política constitui uma espécie de perturbação da tese clássica da democracia, posta ao longo do século XIX, que pretende retirar toda a influência da família existente na política, tendo em vista alcançar o princípio ideal individualista e igualitário. Visto que a influência da herança familiar sobre o conquista de mandatos eletivos contradiz a idéia de alternância no poder que está associada à idéia de eleições, como se ela introduzisse a idéia de confisco, de permanência onde se espera mudança e livre acesso.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>CANEDO, Letícia. *Rites symboles et allégories dans l'exercice professionnel de la politique*, *Information sur les Sciences Sociales*, 38 (2), p. 249-271 ; *La production généalogique et les modes de transmission d'un capital politique familial dans le Minas Gerais brésilien*, *Genèses*, 31, juin 1998, p. 4-28 ; *As metáforas da família na transmissão do poder político: questões de método*, *Cadernos*

Entretanto, Claude Patriat argumenta que se faz necessário abrir o campo da pesquisa a uma análise objetiva do fenômeno da herança em política, de forma a se afastar das interdições propriamente jurídicas, que determinam que o *“eleito seja uma espécie de protótipo puro, que ele não seja nem filho, nem rico, nem influente. Ora, na realidade, ao contrário, o eleitor escolherá alguém por quem ele terá razões para votar; e dentre esses elementos de decisão, há precisamente tudo o que pode circunscrever um eleito influente.”*<sup>3</sup>

O autor ressalta ainda que as poucas pesquisas realizadas na França sobre o tema indicam que, atualmente, a transmissão de mandatos eletivos por via familiar se opera de uma maneira minoritária. A própria “qualidade” de ser filho, genro, sobrinho ou neto pode se tornar um forte argumento na estratégia de desqualificação do candidato, assumindo a forma de gozações e sarcasmos por parte de seus adversários. De forma que a influência da herança no meio político francês pode ser mais bem constatada nos casos em que os políticos já estabelecidos conseguem “fazer sua sucessão” por meio da escolha de herdeiros. Além disso, destaque-se que, nesses casos, a qualidade de “herdeiro” não se mostra suficiente para garantir o sucesso nas eleições. Sendo assim, o trabalho político junto aos eleitores não é, de forma alguma, dispensado. O patrimônio político constitutivo da herança não é, portanto, um patrimônio de valor constante, *“prêt à porter”*. *“A eleição é a ocasião de uma estimulação e de uma reavaliação, no curso da qual o herdeiro é chamado a provar sua capacidade de prosseguir a linhagem, a se identificar com o capital de interesse político que ele pretende representar.”*<sup>4</sup>

---

Cedes, 42, out. 1977 ; *Estratégias familiares na construção social de uma qualificação política. Educação e Sociedade*, ano XII, agosto 1991, *Heritage em politique, ou comment acquerir les dispositions et competences necessaires aux fonctions de representations politique (1948-1964). Cahiers du Brésil Contemporain*, n 47/48, 2002; *Heranças e aprendizagens na transmissão da ordem política brasileira (1945/2002). Cadernos CERU*, São Paulo/USP, v. 15, 2004. (No Brasil, poucos estudos são realizados nesta perspectiva, de forma que a análise que desenvolvo neste capítulo se baseia fortemente nos trabalhos publicados pela Profa. Dra. Letícia Canêdo, a quem agradeço pelas indicações bibliográficas e oportunidades de discussão dos meus dados de pesquisa).

<sup>3</sup> PATRIAT, Claude. Perspective cavalière. Ou il est question de personnes éligibles naturellement et légitimement par voie d’héritage. In: PATRIAT, Claude. PARODI, Jean-Luc. *L’Hérite en Politique*. Paris:Economia, 1992:3.

Torna-se fundamental para esse trabalho compreender também que há diferentes acepções na noção, bastante genérica, de herança política. De um lado, podemos identificar a hereditariedade política ou eletiva fundada sobre a interiorização por “impregnação” de uma predisposição à ação política, trata-se de uma transmissão não hereditária e, portanto, não familiar, que se opera por meio da adoção e da cooptação. Por outro lado, há ainda a forma estritamente familiar de herança política.<sup>5</sup>

Como pode ser observado por meio da bibliografia que será mobilizada nesse capítulo, as pesquisas a respeito da herança em política têm ficado circunscritas ao âmbito da política partidária e dos mandatos públicos de representação. Apesar disso, acredito que há muito em comum entre essas análises e a herança política no movimento sindical. Tal discussão poderia ser feita a partir de diferentes ângulos. Optei por apresentar as trajetórias assim como o ponto de vista daqueles que podem ser considerados herdeiros ou que foram recusados como tal. Primeiramente, apresentarei a trajetória de um herdeiro no sentido estrito da palavra, o filho de uma das maiores lideranças da Mercedes-Benz, que se tornou também representante eleito pelos trabalhadores. Em segundo lugar, discuto a trajetória de dois outros jovens representantes, cuja herança não é determinada por laços de sangue ou de nome, por meio das quais analiso o processo de escolha de herdeiros para o movimento sindical.

Entre os entrevistados da primeira geração, 15 eram sindicalistas. Desses, 6 tinham filhos na Mercedes-Benz. Entrevistei 8 filhos de sindicalistas, sendo que somente um deles já havia sido eleito, um outro havia se candidatado à CIPA, numa eleição que ocorreu depois da finalização da pesquisa de campo, na qual ele foi eleito.

---

<sup>4</sup> Ibid: p.5.

<sup>5</sup> GARRAUD, Philippe. La ville en héritage. Hérité familiale et héritage politique chez les maires urbains. In: PATRIAT, Claude. PARODI, Jean-Luc. **L’Hérite en Politique**. Paris:Economia, 1992.

#### ***4.1. De Pais e Filhos: um caso exemplar de transmissão e herança em política***

*“Você como filho, você herda todos os inimigos do seu pai, entendeu? Você herda todos os inimigos! Mas nem todos os amigos você herda também! (...) Então, eu ficava pensando: imagina que um dia eu vou sair candidato a qualquer coisa... aqui em São Bernardo... Em qualquer lugar que seja. Então, todos aqueles que não gostam do meu pai, automaticamente não vão gostar de mim (...) Agora todos aqueles que gostam do meu pai não significa que vão gostar de mim!”*

Henrique nasceu em 1977, em Diadema, onde passou toda sua infância e adolescência. Ele é o mais velho dos três filhos do primeiro casamento de seu pai, que pode ser considerado uma das maiores lideranças da categoria metalúrgica, em especial dos trabalhadores da Mercedes-Benz.<sup>1</sup>

A infância de Henrique foi marcada, por um lado, pelas dificuldades financeiras vividas pela sua família e, por outro lado, pela intensa atividade política de seus pais<sup>2</sup>. Em seu depoimento, ele deu grande destaque às lembranças que se relacionam à militância dos pais. Uma delas foi uma fuga empreendida pelos seus pais durante a noite, porque seu pai estava sendo procurado pela polícia, após ter sido “enquadrado” pela Lei de Segurança Nacional.

Henrique cresceu vendo as reuniões da comunidade dentro de sua casa, sendo acordado pelo pai para ir a assembléias na porta das fábricas do ABC, acompanhando manifestações dentro da Mercedes Benz, ouvindo seu pai discursar em carros de som. Além disso, Henrique diz que todos os fatos que envolviam a militância dos pais eram “conversados”, “explicados” em casa, seus pais se esforçaram para esclarecer para os filhos os motivos que os levavam a tomar determinadas atitudes.

<sup>1</sup> O pai de Henrique foi diretor do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e da CUT.

<sup>2</sup> Henrique fez questão de destacar, em diferentes momentos da entrevista, que, embora seu pai seja nacionalmente conhecido como militante sindical, sua mãe também é uma ativista política, que milita na comunidade onde moram e no PT.

A relação com o pai durante a infância é dividida por ele em duas fases: antes e depois da separação dos pais. Henrique considera que, mesmo antes da separação, seu pai era bastante ausente no dia-a-dia da família. O que era compensado pelo tempo que passavam juntos, porque seu pai era muito atencioso. Atualmente, quando diz ter clareza sobre os problemas políticos enfrentados pelo pai, bem como sobre o que ele representava para a categoria metalúrgica, Henrique considera “*engraçado*” que ele requisitasse a ajuda de seu pai para resolver seus problemas de criança e que seu pai tivesse paciência para escutá-lo: “... *ele sentava, ajudava, ouvia...*”.

Essa capacidade de equilibrar o trabalho da militância sindical com as relações com a família, que Henrique atribui a seu pai, é um dos motivos que o faz se orgulhar muito dele. Outros fortes motivos, segundo ele, estão relacionados à sua coragem e dignidade. Ele se compara com outras pessoas que podem ter um pai rico e famoso, mas cuja fama tem origem em atos desonestos: “... *eu imagino o filho do Lalau, por exemplo...*”. Por outro lado, pensa que há pessoas que dedicaram suas vidas a causas nobres – como seu pai – mas não conseguiram fazê-lo sem se distanciar da família. Seu pai conseguiu fazer tudo: “*Sempre um paião!*”

A primeira reação de Henrique à separação dos pais foi de revolta. De acordo com seu depoimento, o processo que levou à superação da mágoa em relação ao pai esteve relacionado com o trabalho, mais especificamente com a sua entrada no SENAI da Mercedes Benz e depois com a efetivação como metalúrgico nessa mesma montadora.

*“Desde que eu entrei no SENAI mudou muito minha cabeça! (...) Dentro da empresa você envelhece muito! Quando você começa com 14 anos, passa um, dois anos, você vê muita coisa dentro da empresa... (...) Os próprios trabalhadores que já têm problema de família, dinheiro... (...) Um jovem que entra com 14 anos numa empresa, ele envelhece. Envelhece assim, ele tem uma quantidade de conhecimentos muito grande. Aí você começa a compreender melhor... Aí passou aquela raiva momentânea [do pai] e continuou normal. O relacionamento continuou muito bom.”*

Duas motivações contribuíram para a decisão de cursar o SENAI: por um lado, ele queria ser metalúrgico, queria seguir o exemplo do pai. Como cresceu envolvido com a luta dos metalúrgicos, com as questões específicas do Sindicato e da CUT, sentia-se ligado aos trabalhadores metalúrgicos: *“Então você vê que tem uma luta muito forte por aquela categoria, nasce a vontade de você estar junto, você participar.”* Por outro lado, o SENAI representava a possibilidade de efetivação na Mercedes Benz, o que poderia lhe garantir o ingresso no ensino superior, ou seja, a possibilidade de custear uma faculdade no futuro.

Com o passar do tempo, ele começou a perceber que seu “sonho” não era ser metalúrgico. Ao contrário, ele desejava ter um trabalho como metalúrgico para poder cursar o ensino superior e, assim, deixar de ser metalúrgico. No entanto, a forte ligação com a trajetória do pai fazia com que ele quisesse deixar de ser metalúrgico sem se afastar da categoria metalúrgica. Esse conflito ele viveu por algum tempo até a escolha do curso superior que, como será visto, parece ter resolvido o impasse.

O período de formação do SENAI que, de acordo com o depoimento de Henrique, foi responsável pelo início de um intenso processo de amadurecimento e pela superação da raiva momentânea que estava alimentando em relação ao pai, vai ser marcado pela constituição da sua identidade como herdeiro da trajetória política de seu pai. A entrada no SENAI lhe deu a real dimensão da importância do seu pai no interior da Mercedes-Benz. Primeiramente, ficou impressionado pelo fato de que tanto os mestres quanto seus novos colegas conheciam seu pai. Desde o início do curso, seu apelido passou a ser o nome de seu pai. Em sua análise retrospectiva, Henrique afirma que era “protegido” no SENAI, desde de o “leve” trote a que foi submetido pelos alunos mais velhos, quanto na relação com os mestres da instituição.

A efetivação como trabalhador na fábrica vai iniciar um outro período na sua relação com a história do pai.

*“Eu me lembro da primeira reunião que meu chefe fez com os alunos do SENAI. Os alunos saíram do SENAI e foram lá pra produção na empresa, daí o chefe faz aquela reunião pra falar: ‘Agora vocês vão trabalhar de tal a tal horário, com essa função - no caso, era no teste de motores - vocês vão receber um salário melhor, vocês vão ter oportunidade de estudar... Só tem uma coisa pra dar tudo certo aqui pra vocês...’ Ele não me conhecia, todo mundo conhecia, meus colegas conheciam, mas o chefe que tava falando não me conhecia: ‘Olha! Vocês fiquem longe desse pessoal do sindicato!’ (risos) Na hora que ele falou isso... O pior de tudo não foi isso! Na hora que ele falou isso, meus colegas, que estavam tudo junto comigo, todo mundo começou a dar risada, todo mundo olhando pra mim, meio com medo de falar qualquer coisa, tava falando com o gerente da área... Mas todo mundo dando risada, ele não entendeu nada e falou: ‘Não dêem risada não! É isso mesmo! Não precisa dar risada não!’ Daí um chefe que me conhecia, chegou perto dele e deu um cutucão nele assim e falou: ‘Aquele ali é filho do Edmundo.’ Aí ele falou: ‘É mesmo? Não, espera aí! Não era bem isso que eu queria dizer...’ Aí ele viu que não ia ter jeito, daí ele falou: ‘Olha, já que eu falei, é isso mesmo!’.”*

Os sinais de que Henrique seria reconhecido como um herdeiro natural da trajetória política de seu pai se apresentaram progressivamente na fábrica. Primeiramente, seu apelido, o nome de seu pai, continua o mesmo e se “espalha” rapidamente entre os trabalhadores. O respeito demonstrado pelos chefes não deixa dúvida sobre como sua ascendência é constantemente lembrada. Mas, sem dúvida alguma, são as atitudes dos próprios trabalhadores que definem o peso da herança que lhe cabia: aos poucos, os trabalhadores começaram a dirigir a ele algumas reclamações no dia-a-dia do trabalho, assim como a pedir informações a respeito das negociações da Comissão de Fábrica com a empresa. Depois disso, vieram os insistentes pedidos de trabalhadores e militantes sindicais para que ele se candidatasse a algum cargo de representação<sup>3</sup>. Henrique diz que, quando entrou na fábrica, havia decidido que não iria se envolver com o movimento sindical, porque considerava que não poderia responder às expectativas que os

---

<sup>3</sup> Interessante que a pesquisa de Annie Laurent, baseada na entrevista com herdeiros políticos, aponte que tais herdeiros, assim como Henrique, tendem a sentir que sua entrada no mundo político partiu de uma decisão exterior a eles, uma decisão tomada por outras pessoas. (LAURENT, Annie. La magie du nom. Auto-regards des héritiers d’aujourd’hui. Les conseillers généraux dans le Nord-Pas-de-Calais depuis 1958. In: PATRIAT, Claude. PARODI, Jean-Luc. *L’Héritage en Politique*. Paris: Economia, 1992.)

trabalhadores teriam em relação ao seu trabalho. Achava que não poderia ser uma liderança como o pai e iria frustrar os metalúrgicos:

*“ eu sabia que eu era diferente do meu pai. Eu sei que eu não tenho, por exemplo, o carisma do meu pai, a garra que meu pai tem, eu sou uma pessoa diferente. Eu sou muito diferente, a gente conversa em casa, nós temos posições diferentes de vez em quando. Então, eu sabia que era um caminho que se eu fosse, eu ia ter muito mais trabalho, pra conseguir engatinhar nesse caminho, do que qualquer outra pessoa na fábrica. Até porque eu ia carregar nas costas as expectativas dos outros. Uma expectativa porque era filho do Edmundo, ia criar uma expectativa... Então, eu já tinha na minha cabeça, que se eu entrasse ia ser um trabalho muito maior do que um simples trabalho de cipeiro, eu podia ser o mais justo que fosse, eu podia me esforçar o máximo que fosse, eu sabia que seu falhasse em algum ponto, o pessoal ia dizer: ‘Poxa vida! Como é que pode, né? O filho do Edmundo!’ Então esse era meu medo de entrar.”*

Entretanto, Henrique acabou cedendo aos pedidos e aceitou ser candidato a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) com um outro trabalhador mais velho, “antigo cipeiro”. Sua intenção era ficar como suplente, então resolveu não fazer campanha, a fim de ser o menos votado. Apesar dessa estratégia, ele foi o mais votado e iniciou seu trabalho na CIPA como titular.<sup>4</sup> A presença do pai na sua militância é muito significativa. Durante seus mandatos tinha o hábito de discutir com ele os problemas antes de assumir suas posições. Também solicitava a ajuda do pai para elaboração de estratégias de ação, bem como a discussão de casos específicos que estavam acontecendo na fábrica.

O início da militância é apontado como um momento bastante delicado. Henrique considera que precisou superar uma série de obstáculos inerentes ao trabalho

---

<sup>4</sup> De acordo com Annie Laurent, a maioria dos herdeiros reconhece que sua primeira eleição não foi a “sua eleição”. Em geral, na primeira vez que um herdeiro político se apresenta às eleições quem, de fato, é eleito é seu pai, seu tio, etc. Como se os eleitores dessem ao herdeiro um voto de confiança baseando-se na trajetória de seu ascendente, a capacidade em dar continuidade a determinado projeto político deverá ser provada ao longo desse primeiro mandato. Entretanto, é preciso considerar que o herdeiro eleito, consciente dessas circunstâncias, pode não se considerar totalmente autônomo no exercício de seu mandato. (LAURENT, Annie. La magie du nom. Auto-regards des héritiers d’aujourd’hui. Les conseillers généraux dans le Nord-Pas-de-Calais depuis 1958. In: PATRIAT, Claude. PARODI, Jean-Luc. **L’Héritite en Politique**. Paris:Economia, 1992.)

sindical como as críticas da imprensa, da sociedade em geral, dos próprios trabalhadores. A herança que recebeu de seu pai em alguns momentos o ajudava em seu trabalho como representante, outras vezes se transformava em mais um problema a ser administrado. Segundo a declaração de um outro sindicalista, o trabalho de Henrique era sempre comparado com o do seu pai, ora pelos chefes e gerentes, ora pelos próprios trabalhadores. Este mesmo depoente, me relatou uma situação que chegou a “tirar Henrique do sério”: durante uma negociação entre representantes dos trabalhadores e a empresa, um gerente teria afirmado à Henrique: *“Negociar com seu pai era muito mais fácil!”*

Henrique aponta, ao longo de seu depoimento, para as transformações ocorridas no movimento sindical e considera que seu pai foi um dos protagonistas desse processo:

*“A fase que meu pai teve no sindicato foi a fase que passou daquele momento de guerra para a negociação. O momento em que meu pai começou a negociar mais com as empresas, começou aquele contato maior, começou a ter um ponto de acordo.*

*Teve o acordo da Câmara Setorial, então começou a diminuir o nível das greves e começou a aumentar muito mais... Ficaram mais técnicas as negociações, então, hoje mudou a relação Sindicato–empresa. Hoje, quando se fala em Sindicato, a gente não pode ter na cabeça que Sindicato forte é aquele que tem um monte de gente, que coloca um monte de gente na rua... Não é só isso! O Sindicato forte é aquele que tem posições políticas corretas, que tem contato direto com os trabalhadores, que respeita as posições [dos trabalhadores] em assembléia.”*

Em relação ao envolvimento da nova geração, Henrique considera que hoje a luta dos jovens metalúrgicos se concentra em torno da preservação do que foi conquistado pelos mais velhos, pela geração do seu pai: *“o que é bem mais fácil, então a ligação com o movimento é bem menor”*.

Na última eleição para a CIPA, Henrique sentiu-se impedido de realizar campanha porque o chefe procurou mantê-lo “preso” ao posto de trabalho. Sua campanha foi feita por outros colegas militantes, sobretudo da Juventude Metalúrgica. Nessa

eleição, em 2000, a escolha dos representantes não foi por área, foi uma eleição geral para toda a fábrica. Ele foi o segundo mais votado, mas abandonou sua gestão em janeiro do ano seguinte quando saiu da fábrica, tomando parte em um Programa de Demissão Voluntária.

A motivação para sua saída foi a conclusão do curso de Direito e o desejo de começar a estagiar na área. Quando concluiu o SENAI e a Escola Técnica, Henrique estava muito motivado a cursar Engenharia, embora tivesse vontade de ser advogado desde a infância. O que o fez retomar esse desejo e se definir pelo curso de Direito foi a constatação de que muitos outros jovens trabalhadores da Mercedes Benz cursavam Engenharia e que o mercado para engenheiros já estava saturado, de forma que a conclusão desse curso não garantiria a saída do chão de fábrica.

Além do desejo de escolher um curso de ensino superior que lhe garantisse a saída da área de produção, havia uma outra motivação para a escolha do curso de direito: seu envolvimento no trabalho com a CIPA e, portanto, com a proximidade com o debate em torno dos direitos trabalhistas. Ele considera que a experiência com a CIPA foi rica e o estimulou ainda mais a fazer alguma coisa de que ele gosta muito: lidar com pessoas e lutar por direitos, *“talvez seja um pouquinho do sangue...”*.

Henrique fez Direito na Universidade Bandeirantes (Uniban), cinco anos de curso noturno, com uma subvenção da Mercedes Benz, que cobria uma parte dos custos com o curso. Quando estava concluindo o curso, no ano passado, procurou o setor jurídico da Mercedes Benz para “sondar” a possibilidade de estagiar na empresa. O coordenador lhe disse que como o setor jurídico é uma área de “confiança da empresa”, ficaria muito difícil tê-lo como estagiário, dado sua militância junto ao Sindicato e ao seu pai. Então, ele resolveu sair da empresa e estava estagiando no departamento jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que considera um dos melhores estágios da região: paga melhor e possibilita grandes oportunidades de aprendizado. No momento, preocupa-se em ser aprovado no exame da Ordem dos Advogados, pretende construir sua carreira como advogado trabalhista e fazer um mestrado em direito constitucional.

É nesse sentido que eu dizia que Henrique conseguiu “resolver” seu contraditório desejo de estar ligado à categoria metalúrgica e, ao mesmo tempo, não desejar ser metalúrgico. Como advogado trabalhista, estagiário do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, ele se propõe a continuar lutando pela categoria de seu pai, mesmo não pertencendo mais a ela.

#### 4.2. Rafael: as “portas” de acesso ao movimento sindical

Rafael nasceu em 1977, no bairro de São Matheus, onde vivia até então. Ele é o mais velho de quatro irmãos, que no momento da entrevista, tinham 23, 16 e 13 anos. Os pais de Rafael são alagoanos, que migraram para São Paulo na adolescência. Sua mãe, inicialmente, trabalhou como babá e empregada doméstica, passando também por postos de trabalho em pequenas fábricas de São Paulo. Numa delas conheceu o pai de Rafael, casou-se e, em seguida, parou de trabalhar. Seu pai é metalúrgico e sempre trabalhou em pequenas empresas de São Paulo.

Por meio da trajetória de Rafael é possível perceber algumas diferenças entre a vida de metalúrgicos qualificados e empregados em grandes empresas e aqueles que trabalham em pequenas empresas e fora da região do ABC. Suas lembranças da infância remetem à alegria de poder brincar com o pai, nos raros momentos em que esse se encontrava em casa. O pai de Rafael, além do trabalho como metalúrgico, fazia “um bico” numa barraca de feira nos finais de semana, o que revela a precariedade da sua condição como trabalhador, cujo salário não garantia o sustento da família. Da infância, o período mais difícil para Rafael esteve localizado no início da década de 80, durante o longo período de desemprego do pai, que chegou a recolher papelão na rua. A crise do início da década de 80 atingiu um número significativo dos entrevistados, ainda que de forma indireta. Rafael se lembra, ainda, do esforço da mãe para ajudar nas despesas da casa por meio do trabalho informal e do controle das despesas, que privou sua família de hábitos já estabelecidos, cuja mudança, ele, como criança, não conseguia compreender.

Rafael teve uma vida escolar regular, sem reprovações ou evasão, estudou em período diurno até a sétima série, quando começou a cursar o SENAI. Os pais exigiam um bom desempenho e dedicação à escola, mas não acompanhavam diretamente o desenvolvimento escolar, com atitudes como olhar seus cadernos, por exemplo. Rafael atribui esse comportamento à baixa escolaridade dos pais (4º série primária). No que tange ainda à vida escolar, poderíamos dizer que Rafael vivenciou diretamente o processo

de desmantelamento da escola pública no estado do São Paulo durante os anos 90, o que fica explícito quando ele compara o ensino fundamental e o ensino médio.

*“K – E no segundo grau, como é que foi a escola de segundo grau?*

*F – Não foi, cara! Muito ruim, muito ruim! Direto, quase todo dia a gente saía na hora do intervalo... (...) No primeiro ano a gente ficou... Acho que... O primeiro bimestre inteiro, sem professor de Biologia, chegou na última hora, deu um trabalho lá e a gente entregou. E... A escola, também era bem periferia, mesmo. Porque eu não consegui vaga nas escolas que tinham perto de casa, eu não consegui vaga. Então eu fui para as escolas que eram longe de casa, mas não eram escolas boas. Tinha... eu não sei se pelo fato de ser perto de periferia, assim, que era perto da favela, os alunos também não ajudavam. O professor, também, já não se interessava muito. Tinha professor que chegava na sala, sentava lá e deixava rolar. Os professores que eu lembro, assim que eram os mais dedicados: era a professora de Matemática e a professora de Português. Agora que eu lembro mais assim, o que marcou mais, foi essa falta de organização. (...) Inclusive tinha uma professora de Biologia que veio depois, que há algum tempo atrás ela foi presa, ela fazia parte de uma quadrilha que falsificava cheque.”<sup>1</sup>*

Apesar de ser filho de metalúrgico, Rafael se diz pouco familiarizado com o universo de trabalho do pai, que nunca falou muito sobre suas atividades profissionais; até hoje ele não tem muita clareza a respeito de quais são as funções de seu pai na fábrica. Mas, apesar disso, seu pai sempre falava sobre a importância do SENAI para conseguir emprego.

Um tio materno, que trabalhava como motorista na Mercedes-Benz, apresentou Rafael para o exame de seleção no SENAI da empresa. De acordo com o tio, o SENAI da Mercedes-Benz oferecia basicamente duas vantagens: o ensino era de melhor qualidade em comparação com as outras escolas do SENAI e poderia facilitar a efetivação na montadora. Aos olhos do pai de Rafael essa seria a grande possibilidade de segurança para o futuro do filho, visto que se tratava de uma empresa de grande porte, capaz de

---

<sup>1</sup> Como pude identificar em outros depoimentos dos jovens metalúrgicos, não podemos afirmar que o processo que levou o ensino público do estado de São Paulo a uma situação de desorganização política e pedagógica tenha atingido todos os estabelecimentos de ensino da mesma maneira. Evidentemente, são as escolas localizadas na periferia das grandes cidades as mais violentamente atingidas.

oferecer diversas vantagens aos seus funcionários. “*Meu pai dizia: ‘Empresa boa, se você trabalhar direitinho, você trabalha o resto da vida lá!’.*”

Rafael se apresentou para o exame e foi aprovado, causando grande satisfação para sua família. Assim como a maioria dos jovens de sua geração, Rafael afirma que a fase vivida no SENAI foi um dos melhores períodos de sua vida.

*“Porque você ganha um dinheiro pra estudar... Não é muita coisa, mas você tá ganhando um dinheiro pra estudar, né? Você fica o dia inteiro ali dentro... Hoje em dia não, hoje em dia tem mulher, mas antigamente era só homem que entrava no SENAI. Então ficava aquela coisa, assim, parecia, é até meio estranho eu falar isso, mas parecia uma família mesmo... a gente pega muita amizade.”*

Entretanto, o SENAI também representou “um choque” em relação às diferenças socioeconômicas entre os alunos da escola. Além dos garotos que eram filhos de chefes ou mesmo de gerentes da empresa, os filhos dos trabalhadores da Mercedes-Benz também possuíam um poder aquisitivo superior ao de Rafael. Por conta disso, os critérios que antes ele empregava para classificar a condição econômica de alguns dos colegas como “melhores” que a sua, como possuir um videogame ou videocassete, foram completamente desqualificados. Rafael se lembra do caso de um menino que cursava o SENAI, com 16 anos, e já tinha seu próprio carro. O contato com esses colegas, que usavam tênis e roupas “de marca” fez com que Rafael passasse a desejar consumir os mesmos produtos e empregasse grande parte da “ajuda de custo” que recebia do SENAI nisso. Por outro lado, na escola na qual cursava o ensino médio, Rafael convivia com jovens oriundos de famílias de baixa renda, que, majoritariamente, trabalhavam no setor de serviços.

De uma maneira geral, podemos dizer que tanto a frequência ao SENAI da Mercedes-Benz, como a possibilidade de efetivação na montadora eram vistas pelas pessoas que cercavam Rafael como um processo de ascensão social. Ele também analisa tal processo como uma ascensão, sobretudo quando compara sua situação “pós-efetivação” na empresa com a de seus amigos de infância: jovens do seu bairro que

sofrem com situações como desemprego, sub-emprego, gravidez e casamentos na adolescência, dependência em relação aos pais, drogas.

*“Aí eu parei pra olhar [depois da efetivação na Mercedes-Benz], daquela turminha que estudou com a gente, do pessoal mais próximo, o único que tinha carro era eu! E era um carro velho, né? E antigamente, você ouvia, os irmãos mais velhos desse pessoal que estudou comigo, sempre tinham carro, já tinham... Já estavam mais ou menos estabilizados. Hoje em dia eu já não percebo mais isso. Que até mesmo, hoje, do pessoal que estudou com a gente, a maioria, boa parte tá desempregado. Não arranja emprego. Eu tenho até um amigo que ele afundou na cachaça e droga e... E tá... Agora, aquele... Aquele pessoal que estudou comigo no colégio, eu não tenho mais contato. É um ou outro. Mas é... É essa situação! Uma situação financeira difícil, a maioria casou, é... engravidou e casou... E hoje em dia mora com a mãe, mora de favor, ou paga aluguel, passa apertado.”*

Vale destacar que o depoimento de Rafael coloca em evidência que os jovens, filhos de operários, habitantes da periferia de São Paulo não estão excluídos somente do mundo do consumo, mas, também do acesso à informação e cultura. Rafael relata que antes do ingresso no SENAI, ele desconhecia, por exemplo, a existência das Escolas Técnicas Estaduais (ETE's), atualmente ele fica impressionado em perceber que apesar da importância dessas escolas como formadoras de trabalhadores em nível técnico, ele jamais havia ouvido falar sobre elas. Além disso, ele acredita que por meio das novas amizades do SENAI ele pode expandir seu acesso a diferentes estilos musicais, que antes ficava limitado ao que as grandes rádios (como a Transamérica) divulgavam.

*“Depois, quando vocês saírem daqui [do SENAI], vocês vão olhar pra traz e vão falar: ‘Eu era feliz e não sabia!’.”* De acordo com Rafael, era dessa maneira que os mestres do SENAI faziam alusão à entrada dos alunos na fábrica, ele tende a acreditar que essa “profecia” se realizou. A fábrica é descrita, por ele, como um ambiente hostil, com seu ritmo de trabalho e horários extenuantes. Primeiramente, Rafael enfrentou o aprendizado do trabalho: *“No SENAI você aprende a fazer o serviço, você não aprende a trabalhar. Então, quando eu saí do SENAI, aí eu fui aprender a trabalhar. (...) E eu fui trabalhar justo na produção...”*

Como a maioria dos jovens entrevistados, a primeira decepção de Rafael em relação à fábrica foi provocada pelo posto de trabalho para o qual foi designado. Tratava-se de um trabalho que não exigia nenhum dos conhecimentos que ele havia adquirido no SENAI. Um trabalho “pesado”, que fez com que ele emagrecesse sete quilos durante os primeiros seis meses de trabalho.

*“Foi em 94. Junho de 94. Porque... Até... Têm os exames periódicos dentro da fábrica, né? E eu não estava acostumado com esse tipo de trabalho. Então eu fiz muito esforço, eu emagreci muito, perdi peso. Até, aconteceu um fato curioso que eu fui fazer esse exame periódico e eu pesava 70 quilos, aí o médico falou: ‘Quanto você está pesando?’ Aí eu falei: “63.” Aí, ele olhou assim e falou: ‘Ué! Da última vez que você veio aqui você pesava 71! Você está com algum problema? Você está usando droga?’ E eu falei: ‘A droga que eu estou usando é aquela máquina de lavar, lá. Você quer ir lá ver!’ Eu até fiquei bravo, né?”*

A resposta de Rafael ao médico revela um pouco sobre como ele descreve seu comportamento no início da vida profissional. Uma vez efetivado na Mercedes-Benz, Rafael decidiu transformar sua maneira de agir em relação ao período do SENAI, no qual ele considera ter *“aproveitado o máximo que podia”*. Como trabalhador ele assumiu outra conduta: trabalhar muito, sem escolher o serviço e, em contrapartida, não concordar com coisas erradas, ser *“boca dura”*. Esse comportamento fez com que ele adquirisse algumas inimizades dentro da sua área, inclusive com a chefia.

O período que se seguiu aos primeiros meses após a efetivação são caracterizados pelo desânimo com o trabalho e com o salário. Por conta disso, Rafael começou a faltar ao serviço, chegando a vir com o ônibus até a fábrica e voltar para casa. Ele acredita que sua demissão somente não se concretizou nesse período em função do serviço militar, que lhe garantia estabilidade no emprego. Apesar desse desânimo, Rafael nunca pensou em pedir demissão da montadora, não acreditava que fosse possível encontrar um trabalho mais interessante ou com melhor remuneração. Além disso, ele já vinha assumindo a responsabilidade sobre algumas despesas na casa de seus pais.

Em 1995, a montadora fez um grande volume de demissões. Esse fato fez com que Rafael resolvesse mudar de conduta para garantir sua permanência no emprego. Como sua relação com a chefia já estava bastante comprometida, ele foi transferido para outra área, para a montagem de motores, onde, segundo sua avaliação, os conhecimentos técnicos adquiridos no SENAI também eram desnecessários. Entretanto, nessa área, ele conseguiu estabelecer boas relações com a chefia e com os colegas de trabalho. Após essa fase de mudanças, de área e de conduta, Rafael assumiu como objetivo “*ganhar dinheiro para comprar um carro*”. Nesse período, ele também prestou vestibular para o curso de engenharia, na Faculdade São Judas, mas não foi aprovado. Tendo em vista aumentar seu salário, com a incorporação do adicional noturno, Rafael pediu para ser transferido para o turno B. Além disso, começou a fazer horas-extras, foram seis meses trabalhando sem nenhum dia de folga.

*“Ah, é só os cara mais chegado e tal... [que conseguem fazer horas extras] Aí eu falei: Caramba! Eu preciso do dinheiro! Eu quero fazer hora extra. Aí eu comecei a pensar naquilo que o cara tinha me falado, os cara mais chegado, né? E eu falei: Então eu vou virar um cara mais chegado, também, né? Mas, que um negócio que eu nunca gostei era de cara puxa saco e, geralmente, os caras mais chegado era os puxa saco. Então, eu falei: O quê que eu vou fazer? Eu vou fazer amizade com esses puxa saco e o chefe fica na dele, né?. E comecei a fazer amizade com os caras, tal. E comecei a perguntar: E aí, o esqueminha da hora extra e tal? ‘Oh, meu! Vou ver. Eu troco uma idéia com o chefe e peço para ele deixar você vir e tal.’ Aí comecei... Comecei a fazer hora extra.”*

Ao final desse período, Rafael adoeceu e precisou ser submetido a uma cirurgia de hérnia, que lhe acarretou quarenta e dois dias de afastamento do trabalho. Seu retorno após a cirurgia deu início a um novo período de conflitos com a chefia, o motivo principal é que Rafael ficou submetido a algumas restrições médicas, que o impediam de assumir determinadas tarefas na produção. De acordo com seu depoimento, a chefia da área teria interpretado essa mudança como “falta de vontade” ou “preguiça”. O sentimento de descartabilidade, provocado pelas práticas de perseguição da chefia, das quais ele sentia-se vítima, levaram-no a revolta, mágoa e profunda insatisfação com o trabalho na Mercedes-Benz.

*“Acho que foi em junho, julho de 99, eu estava sentindo muita dor e eu fui no médico, no médico da fábrica. E ele falou que eu não tinha nada. Aí eu até arrumei uma briga lá com ele. Ele falou assim: ‘Você não tem nada! Tó, toma esse remédio!’ Eu falei: Não vou tomar! Ele falou: ‘Por que não?’ Eu falei: Você está falando que eu não tenho nada, porque você está me dando remédio? Ele: ‘Ah, mas eu sou o médico...’ Aí bati boca com ele, tal. Isso na terça-feira, aí na quarta-feira eu fui num outro médico fora [da fábrica]. Aí ele falou: ‘Ó, meu! Exame de sangue, tudo, porque você vai ter que operar. Você está com hérnia.’ Eu falei: Caramba! Mas o médico falou ontem que eu não tinha nada! ‘Não, você vai operar!’ Aí fiz todos os exames, na segunda-feira internei, já operei.*

*Eu fiquei quarenta e dois dias afastado. E eu era um cara, assim, o pessoal comenta... Eu não sei se isso é real, mas eu era, eles dizem que eu era um dos caras que era cotado a ser líder do setor, virar chefe se tivesse uma vaga, tal. Só que eu tinha um problema que eu era muito nervoso. Aí o que aconteceu: fiquei esse tempo todo afastado e quando eu voltei... Eu nunca escolhi serviço, sempre onde falava: “Vai trabalhar em tal lugar!” Eu ia. Aí eu fiquei esses dias afastado, quando eu voltei eu passei pelo médico, ele deu a restrição médica, que eu não podia pegar mais de 5 quilos e tal, tal, tal. Beleza! Cheguei no setor... Quando eu voltei, eu ainda estava até com um pouco de dificuldade pra andar ainda. Cheguei no setor e entreguei o negócio pro chefe, né? Ele olhou, fez pouco caso, colocou no bolso. Aí ele falou: ‘Faz aquele bagulho então...’ Eu falei: Não posso! ‘Faz aquele outro.’ Não posso! ‘Faz aquele outro.’ Não posso! Ele falou: ‘Caramba! Vai ficar escolhendo serviço, não sei o que...’ E eu já nervoso, né? Aí, eu já comecei a xingar, eu falei: Seu filha da puta! Você não tá vendo que eu tô todo rasgado?’ E abaixei as calças no meio do setor: Você não tá vendo isso aqui e não sei o quê! Peguei o papel do bolso dele e falei: ‘Lê aí, você não sabe ler? Você sabe que eu nunca escolhi serviço, eu sempre trabalhei em qualquer lugar, tal. Só que eu tô com problema e você não quer entender!’*

*(...). Aí, ficou já um clima ruim! (...) Aí, o que aconteceu? Aos pouquinhos eu fui me recuperando e fui voltando... Mas ficou aquela... aquela mágoa.”*

Após esse desentendimento com o chefe, Rafael teve seu primeiro contato direto com os membros da Comissão de Fábrica, que interviram junto ao chefe para resolver a situação. Além disso, nesse período, um amigo, da época do SENAI, com o qual ele ainda mantinha contato, já estava freqüentando as reuniões da Juventude Metalúrgica, das quais ele também começou a participar eventualmente. Entretanto, o início efetivo de sua militância está ligado a um segundo conflito com o chefe, que o levou a se candidatar a

cipeiro. Rafael diz que essa decisão, inicialmente, só tinha uma motivação: se vingar do chefe.

*“Aí, quando o pessoal veio [missão de jovens metalúrgicos alemães], teve um congresso em Louveira, interior de São Paulo. E a gente foi pra lá, o pessoal [membros da Juventude Metalúrgica] me convidou, aí eu participei. Foi sábado, domingo e segunda. Aí, só que eu não tinha função nenhuma, assim, de representação. Então, eu não tinha tempo livre que nem eu tenho hoje, pra sair da fábrica, pra pegar uma liberação, coisa do tipo. Aí eu falei: E esse dia, como é que eu faço? Aí, o pessoal falou: ‘Olha, a gente acerta pra você [a Comissão de Fábrica negociaria com o chefe a dispensa para a ida à reunião].’ Eu falei: Beleza! Normal.*

*Aí, viemos e teve, rolou o seminário com o pessoal da Alemanha, legal! Quando a gente voltou pra fábrica, na terça-feira, eu estava lá trabalhando na minha, aí o chefe veio e me tirou da linha, pegou os dois líderes que tinha, e no meio da linha, assim, pegou uma mesinha, lá, foi sentando e falou assim: ‘Eu vou te dar advertência, por causa do dia 17 de março, por causa do dia que você derrubou o moleque no chão – outro dia nós tava brincando, lá, e o chão estava molhado, aí, no que eu empurrei o moleque, o moleque caiu, se machucou – e por causa de ontem, que você não veio trabalhar!’ Eu falei: Ó! Eu não estou entendendo porque depois de seis meses você vai me dar advertência por causa de um negócio, por que você não deu na hora? E esse dia [da falta] o pessoal do Sindicato vai vir acertar com vocês aí depois. Aí ele falou assim: ‘Não! Mas o negócio é agora, aqui e se você não assinar eles vão assinar como testemunha e tal.’ Aí eu falei: Ah! Então, beleza! Então assina aí você e eu não tô nem aí! Virei as costas e fui trabalhar. Mas só que aquilo já ficou me martelando, eu fiquei com aquele negócio na cabeça, falei: Caramba! Esse cara não gosta de mim, por que ele tá fazendo isso comigo?’ Fiquei revoltado com aquele negócio. Eu pensava, pensava! Falei: Caramba! Eu trabalho direitinho, cumpro meu horário e tal! O cara fica de marcação comigo!*

*E eu tava vindo já vez ou outra pro Sindicato e ia ter eleição justamente no final desse ano. Aí eu pensei: Eu vou ferrar com esse chefe: eu vou entrar pra esse bagulho do Sindicato! Aí eu falei com o Marcos [o amigo que o convidou a participar das reuniões no sindicato] e ele falou: ‘Procura o Maurício [coordenador da Comissão de Fábrica], conversa com o Maurício, que é o cara mais indicado pra te orientar, porque eu também não sei!’ (...) Aí comecei, eu fui falar com o Maurício, eu falei: (...) Eu quero entrar pra esse barato aí do Sindicato, e tal, né, meu! Como é que faz? Ele falou: ‘Ah, meu! Não é assim: eu quero entrar e mete as cara, entendeu? Tem um compromisso, né, meu? Tem que participar, não é só aqui dentro da fábrica, tem o Sindicato, tem atividade no Sindicato, tem o grupo de jovens. Se você estiver disposto... É um compromisso que*

*“você vai assumir, que é difícil! Você vai comprometer a sua carreira profissional, tem uma série de coisas que você tem que pensar antes de tomar essa decisão, porque depois que você entrar pra esse negócio, você tá marcado! Você pode entrar, fazer um mandato aí de cipeiro [membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA], ir no Sindicato umas duas vezes, os caras vão lembrar o resto da vida!” (...). Então eu comecei a pensar, mas não tinha jeito: eu botei aquele bagulho na cabeça que eu queria ferrar com o chefe. Eu falei: Eu vou pra cima! E eu peguei e fui e eu já estava vindo pro Sindicato e... Aí... Depois que teve essa eleição, a eleição foi em 99. Aí eu fiquei suplente. Aí, eu comecei a participar ativamente do Sindicato, comecei a vir pras reuniões, aí tinha o grupo de jovens, comecei participar do grupo de jovens, dentro da fábrica sempre quando tinha uma mobilização, alguma coisa eu já ajudava. Aí começou, né? Aquela visão que eu tinha da fábrica começou a mudar.”*

Rafael diz que sua entrada no sindicato foi por raiva, revolta, mas o engajamento na “luta dos trabalhadores” veio depois, sobretudo por meio dos cursos de formação oferecidos pelo sindicato e dos novos amigos que ele fez no meio sindical.

*“Porque, por exemplo, eu achava que pra eu ganhar mais eu não tinha que ter um salário melhor, eu achava que eu tinha que fazer hora extra. Já comecei a achar que eu tinha que ter um salário melhor pra ganhar mais e não fazer hora extra. E comecei a perceber algumas coisas que às vezes você pensa que é... Que o chefe faz porque é legal, mas ele tá só... Tá querendo ganhar a sua cabeça, ali, no dia a dia, faz uma mediuzinha ali com você. E muito pelo que eu passei, né? Eu vivi isso! Porque enquanto eu era útil pra eles, eu tinha um bom relacionamento com eles, eu conversava com eles, eu nunca fui, assim, um cara de puxar saco, de fazer média pro chefe, de sair com o chefe que nem tem uma molecada lá que faz. Mas, eu sempre fazia o meu serviço e sempre tive um bom relacionamento com eles. E de repente, por conta de uma doença que eu tive, que eu acho até que foi por causa do serviço que eu fazia que era pesado, eles começaram a me tratar daquele jeito, isso aí que me deixou... Gerou muita revolta em mim, também. Então, no começo eu fui muito com aquele negócio de: eu quero me vingar e tal, mas aí com o tempo eu fui, eu fui conhecendo mais, fui participando mais...”*

*(...) Então, tem hora que eu converso com alguns moleques, assim, e eu me vejo a algum tempo atrás: Eu era desse jeito! Daí eu começo a pensar: Caramba! Mas será que não tem um jeito de fazer a cabeça desses moleques mudar? Hoje, hoje a menina mais nova, lá, ela está muito preocupada com o individual, e de fazer o seu serviço, de fazer a sua faculdade pra tentar virar chefe ou líder ou planejador. Então, o que acontece, muitas vezes, o pessoal tem até o interesse, se interessa pelo assunto[pelo sindicato]: ‘Legal, tal...’ Mas não quer participar, não quer*

*ter um, não quer se envolver. É porque tem essa... Tem muito esse negócio... pelo fato de eles estarem brigando pra conseguir uma profissão melhor, um salário melhor, eles têm essa visão de que se você entrar pro Sindicato você vai ser mandado embora, você vai se queimar. Então eles não se envolvem muito!”*

A decisão de participar do Sindicato provocou diferentes reações entre a sua família e colegas de trabalho. Alguns colegas apoiaram-no em sua decisão apesar de alertarem para os problemas que isso poderia acarretar dentro da empresa (alguns trabalhadores chegaram a dizer que caso ele decidisse entrar não deveria sair mais, porque no dia em que ele perdesse a estabilidade como representante, ele seria demitido da empresa); outros, inclusive antigos trabalhadores, o desestimularam dizendo que ele iria “jogar a carreira dele fora”, que o envolvimento com o sindicato não compensaria o que ele iria perder em termos de ascensão na empresa. Seu pai foi contra sua entrada no sindicato, que ele considerava como uma “máfia”. Após sua decisão de entrar para o sindicato, nas discussões com a família, ele descobriu que seu pai havia sido delegado sindical no Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e era dessa experiência que ele carregava uma péssima impressão do mundo sindical.

Rafael acredita que movimento sindical foi responsável por profundas mudanças na sua vida, visto que alteraram sua maneira de pensar o mundo, o trabalho e a relação com sua família.

*“Ele [o pai] começou a achar interessante [seu envolvimento com o sindicato], tal, aí ele começou a incentivar! E eu fui participando e sempre conversando muito com ele. E uma coisa interessante, que depois que eu comecei a participar do movimento sindical, comecei conversar mais com ele, até o nosso relacionamento em casa melhorou. Porque eu não tinha muito contato com ele, era “oi – tchau”. Depois comecei: Não! Tem um bagulho assim, tal. Aí ele começou a contar alguma coisa que ele fazia também. E até no convívio começou a melhorar dentro de casa! Porque eu comecei a pensar assim: Se eu não consigo conversar com a minha família, o pessoal dentro de casa, como é que eu vou representar? Como é que eu vou conversar com o cara que eu nunca vi na vida, que eu não sei da vida dele? Eu comecei a pensar desse jeito, minimamente, pelo menos dentro da minha família eu tenho que... Eu tenho que ter um bom relacionamento, e tal. E ajudou nesse sentido também, porque até, eu não*

*tinha uma visão de família, família institucional mesmo: a casa, o lar. A casa? A casa eu ia lá dormia, acordava, saía. Não tinha... Hoje em dia é uma coisa que eu começo a me preocupar, também. Começo, não! Eu já venho me preocupando, que é uma coisa que quando eu trabalhava, aquela época, que eu não dava atenção: trabalhar, trabalhar, trabalhar... Ah! Vou ficar sem ver meu pai e minha mãe! Eu não tava nem aí! Hoje em dia até mesmo por conta de alguma atividade aqui [no sindicato], a gente fica: Pô! Não vai dar pra ir pra casa, tal... Começou, assim, mudou muita coisa na minha vida, depois que eu comecei a participar do movimento sindical, mudou meu jeito de pensar..."*

Após a primeira eleição da CIPA, Rafael cumpriu seu mandato como suplente e, nas eleições seguintes, assumiu o cargo de titular. No sindicato ele intensificou sua participação, tanto nos cursos de formação sindical como na vida do sindicato de uma maneira geral, freqüentando sua sede praticamente todos os dias. Nesse período, a Juventude Metalúrgica procurava se organizar passando a ter a coordenação sobre responsabilidade dos próprios jovens (no início do grupo era um sindicalista mais velho o coordenador dos trabalhos), Rafael passou a militar mais efetivamente ligado à Juventude, tornando-se seu coordenador em 2001.

Rafael considera que ser liderança sindical não é profissão, portanto, não acredita que vá continuar no trabalho sindical indefinidamente, mesmo porque pretende deixar de ser metalúrgico, diz-se decepcionado com o trabalho manual, quer trabalhar “com gente”, “com a cabeça”, quer cursar psicologia. Entretanto, antes ele pretende construir sua casa. Diz que se um dia tiver um filho, não gostaria que ele fosse metalúrgico e, mais do que isso, chega a questionar se é viável ter um filho “nesse mundo”: *“colocar filho no mundo para depois deixar passando aperto...”*

O ano de 2003, durante o qual realizei a maior parte da pesquisa, pude perceber que Rafael não se encontrava em uma posição confortável entre os militantes mais velhos, sendo que seu trabalho como representante, assim como o do colega que o levou para o sindicato, eram duramente criticados por alguns sindicalistas.<sup>2</sup> Em novembro de 2003,

---

<sup>2</sup> Não se tratavam de críticas “abertas”, mas, sobretudo, de declarações reservadas que os sindicalistas me faziam “a portas fechadas”. De fato, conseguir declarações dos sindicalistas que avaliem o trabalho individual dos representantes ou da Comissão de Fábrica como um todo é muito difícil. As críticas são

houve eleições para a CIPA, nas quais Rafael foi derrotado, ficando de fora do quadro de representantes e tendo que reassumir seu antigo posto de trabalho. Ele mesmo me informou essa nova situação por *e-mail* durante o período em que estive fora do país. De acordo com suas mensagens, ele continuava militando na Juventude Metalúrgica, com vários projetos, inclusive o de começar a cursar a graduação em Ciências Sociais, mas nunca fez maiores comentários sobre o resultado das eleições.

### 4.3. Otávio: a trajetória de um herdeiro

*“Meu pai falava sim do sindicato! (...) Meu pai nunca foi ativo no sindicato, nunca participou assim... Quando tinha uma assembleia, alguma plenária aqui [na fábrica] ele ia, uma vez ou outra também no sindicato. (...) Alguma vez que ele foi [a assembleia no sindicato], ele me levou! (...) E eu lembro até uma vez, ele começou a trabalhar no horário normal aqui, era o horário que eu fazia o SENAI, tava tendo uma assembleia lá na porta, aqui na porta da fábrica. Eu descí do ônibus e estava indo em direção à portaria com ele e ele viu que tinha um caminhão de som. Ele virou pra esquerda e foi pra esse caminhão de som e eu continuei indo pra portaria. Todo mundo do SENAI entrando... Aí ele veio, grudou na minha bolsa e falou que não: ‘Você vai assistir a assembleia!’. Por que se tá todo mundo do SENAI entrando? Ele falou: ‘Não, um dia você vai ser um funcionário dessa empresa, você tem que saber o quê que acontece nessa empresa! Então você vai assistir a assembleia aqui do meu lado, você vai escutar o que esse pessoal tem pra falar, porque eles não estão aqui à toa não! Se eles estão aqui no caminhão de som é coisa importante pra nós!’.”*

Otávio é filho de um metalúrgico semiquilificado que trabalhou 15 anos na Mercedes-Benz, até se aposentar. Seus pais são migrantes nordestinos e ele tem três irmãos<sup>3</sup>. Sua infância e adolescência foram vividas entre São Paulo e a região do ABC, as várias mudanças de residência foram ocasionadas pela situação de aluguel, até que a

---

sempre muito veladas e os conflitos internos são camuflados, para quem vem de fora, como eu, a todo custo. A ideologia da coesão e amizade do grupo de sindicalistas é importantíssima e reafirmada constantemente, “aqui nós somos como irmãos!”, como dizia o coordenador da Comissão de Fábrica.

<sup>3</sup> O irmão mais velho é funcionário do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, eu o conheci por acaso mesmo antes de conhecer Otávio em um dos dias em que eu fazia pesquisa na subseção do Dieese. Entretanto, o início da militância de Otávio não tem nenhuma relação com seu irmão, que na verdade “descobriu” o sindicato um pouco mais tarde. As duas irmãs são mais novas, ainda adolescentes e não trabalham, somente estudam.

família conseguiu chegar à “casa própria” num bairro de São Paulo. Otávio e seus irmãos sempre estudaram em escolas públicas e os pais davam grande importância à vida escolar dos filhos. Sua mãe dizia que já que eles “*não faziam nada na vida*” tinham a obrigação de “*ir bem na escola*”, o que nunca constituiu um problema para ele, visto que sempre gostou de estudar, assim como sempre teve facilidade na relação com os professores.

Otávio começou a trabalhar com 14 anos como montador numa indústria de plástico em São Paulo. Segundo seu depoimento, foi ele mesmo que tomou essa decisão porque queria ganhar dinheiro para comprar “suas próprias coisas”. Embora sua família gozasse de uma situação financeira relativamente confortável, “*pra uma família de seis pessoas não é todo mês que pode comprar um tênis pra um, uma calça pra outro.*” Portanto, foi motivado pela “*ansiedade de satisfazer suas necessidades*” é que ele procurou um emprego, situação a qual a família não se opôs.

Após alguns meses de trabalho nessa fábrica, Otávio fez o exame seletivo para o SENAI da Mercedes-Benz, no qual foi aprovado. A escolha pelo SENAI aparece em seu relato como a realização de um sonho de seu pai, que o irmão mais velho não conseguiu cumprir porque foi reprovado no exame de seleção. Como já foi discutido, a entrada dos filhos na escola profissional da Mercedes-Benz significa, para os pais metalúrgicos, a garantia da hereditariedade profissional. Mesmo entre os trabalhadores mais engajados no movimento operário, sindicalistas ou não, a idéia de que a Mercedes-Benz é “*uma boa firma*” para se trabalhar é comum.

A trajetória de Otávio é fortemente influenciada pelo seu pai, tanto na escola do SENAI, como na maneira como se comporta na fábrica até a participação no movimento sindical. Ao contrário do pai de Rafael, o pai de Otávio sempre procurou deixar a família informada dos acontecimentos que cercavam sua vida profissional.

*“Falava, falava, falava! Sempre que acontecia alguma coisa, ele comentava lá, ele comentava sobre a linha de montagem, como é que era. Ele comentava o que acontecia aqui na fábrica, acontecia alguma coisa a mais. Na época, alguma coisa era uma greve, era alguma crise na fábrica, ele sempre comentava conosco lá em casa. Explicava. E ele sempre*

*comentava também, desde que a gente era pequeno [ele e seu irmão], falava que gostaria que nós fizéssemos o SENAI, como eu fiz. E que mesmo tendo alguns problemas, a empresa, empresa é boa, à vista das demais que tem aí pelo mercado de trabalho, em relação a esta questão de emprego. Então, sempre ele comentava alguma coisa ou outra sobre a empresa, então, sempre que ele chegava em casa, ele sempre comentava. Que a minha mãe sempre que ele chegava em casa ela perguntava: 'Como foi o dia? O que aconteceu?' E daí ele relatava o trabalho."*

De acordo com o depoimento de Otávio, seu pai ensinou a ele dois aspectos que fazem parte de uma mesma ética como trabalhador: de um lado, a importância de garantir seus direitos por meio da participação na sua entidade de classe; e por outro, a necessidade de cumprir com suas obrigações como trabalhador, respeitando as regras da empresa.<sup>4</sup>

*“ ‘A empresa tem regra!’ [seu pai lhe dizia]. (...) Porque quando eu estava no SENAI, pintava uma brecha assim, em alguma aula, até no meio da oficina [da aula de oficina], eu tinha mania, mania de vir aqui no setor dele [do pai]. Aí eu vinha visitar o setor dele aqui na hora do almoço e ele falava: ‘Ó! Tem que cumprir horário!’ (...) ‘Não pode ficar passeando de circular [ônibus circular interno da Mercedes-Benz] aí dentro da fábrica não!’ (...) ‘Eles pegam! Você tem que se dedicar aí no SENAI, porque o SENAI é como se fosse uma fábrica, a empresa está vendo!’ Então, sempre dando assim dando conselhos assim, nessa de respeitar as regras da empresa, de abrir caminho. Uma visão até assim... Eu diria que: ‘Se destaca um pouco mais que os outros!’ (...) É uma visão que todo pai tem com o filho, tem uma visão individualista, fala: ‘Ó, não pensa em ninguém muito não! Vai, vai fazendo por você, né?’ ”*

Apesar dessa visão que Otávio classifica como “individualista”, seu pai, ao contrário de sua mãe, estimulou seu envolvimento com o Sindicato, considerando que seria muito importante sua participação. Atualmente Otávio é o único jovem na Comissão

---

<sup>4</sup> É nesse sentido, que eu voltaria a afirmar que as ações do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC são bastante representativas de sua base. O que transparece na maneira como o pai de Otávio conduziu sua socialização no mundo do trabalho, assim como em diferentes depoimentos, é uma concepção da relação capital e trabalho como situação antagônica em sua essência (daí a necessidade da organização dos trabalhadores em suas entidades de representação) e, ao mesmo tempo, justa até um certo limite, visto que a fábrica não pertence aos trabalhadores e, evidentemente, os seus proprietários sobrevivem da mais valia extraída do trabalho. De acordo com depoimento de Antonio, é normal que os patrões queiram explorar os trabalhadores, o que não é aceitável é que as entidades dos trabalhadores colaborem com isso. Assim, cabe aos sindicatos minimizar a exploração, o que não pressupõe que se lute pelo fim dessa situação.

de Fábrica. Ele ocupa um espaço privilegiado entre alguns sindicalistas mais velhos e, aos poucos, percebi que se tratava também de um espaço diferenciado em relação aos jovens que fazem parte da CIPA (Rafael e Marcos).

A CIPA<sup>5</sup> pode ser considerada como um primeiro estágio da militância no interior da Mercedes-Benz. Normalmente, a “carreira” do militante começa por uma eleição na CIPA na qual provavelmente ele será suplente, por ainda não ser suficientemente conhecido, depois ele será titular para talvez alcançar um cargo na Comissão de Fábrica, o que não acontece com todos aqueles que passam pela CIPA. Os membros da Comissão de Fábrica tentam sempre destacar que não se trata de pensar que a CIPA cumpre um papel menor em relação à Comissão, mas diferente. Entretanto, pude constatar que os cipeiros sentem que ocupam um espaço menos importante no interior do espaço de representação dos trabalhadores<sup>6</sup>. A CIPA assumiu esse caráter político na Mercedes-Benz porque, antes da instauração da Comissão de Fábrica, ela era a única possibilidade de estabilidade para militantes que não fossem delegados sindicais. Portanto, vários militantes lançaram mão desse recurso para garantirem sua atuação política. Embora seja uma instância que formalmente não está ligada à Comissão de Fábrica, os membros da CIPA, que são eleitos pelos trabalhadores, atuam em colaboração com a Comissão de Fábrica.

---

<sup>5</sup> A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) é uma comissão mista e paritária, formada por representantes eleitos pelos trabalhadores e por trabalhadores indicados pela empresa. De acordo com o depoimento de um antigo militante da Comissão de Fábrica, que também começou sua militância como cipeiro, no início dos trabalhos da Comissão de Fábrica, a CIPA continuou trabalhando sozinha, mas ele começou a freqüentar as reuniões da Comissão de Fábrica e isso acabou virando uma tradição. Hoje as reuniões da Comissão de Fábrica compreendem igualmente os membros da CIPA (titulares ou suplentes) como os membros da Comissão de Fábrica.

<sup>6</sup> Durante a pesquisa de campo, normalmente eu almoçava com os membros da Comissão de Fábrica ou da Cipa. E embora tivesse já clareza sobre como se constituíam as trajetórias dos representantes, ainda não dava muita atenção a essas diferenças internas ao grupo. Um dia, por acaso, eu estava numa mesa onde só havia cipeiros, conversamos sobre diversos assuntos, até que um entre eles (um cipeiro veterano) me disse, em tom de brincadeira, que eles tinham percebido que eu não entrevistava os cipeiros, somente os membros da Comissão de Fábrica e a razão disso talvez fosse o pouco peso político da CIPA. Depois desse episódio, esse mesmo cipeiro me relatou que muitas vezes os trabalhadores e os chefes não querem negociar com eles, porque eles não pertencem à Comissão de Fábrica: “são simples cipeiros”. Por conta disso, ele, pessoalmente, já havia mobilizado os trabalhadores de sua área em uma paralisação para mostrar ao chefe que ele também é representante e, portanto, também tem poder junto aos trabalhadores. Assim como, ele deixou de dar informações para alguns trabalhadores que, em determinadas ocasiões, preferem falar com membros da Comissão de Fábrica.

A posição ocupada por Otávio, entretanto, guardava algo de diferente, não se tratava somente do fato de que ele havia passado rapidamente por essa primeira instância e ter chegado muito jovem à Comissão de Fábrica, havia mais elementos, que compreendi somente após a entrevista:

*“Mas como o meu pai já tinha... Mesmo não tendo uma militância, não participando do sindicato no dia-a-dia. Ele já... Ele tinha uma visão dessas coisas, que, era necessário o sindicato, enquanto, organizações dos trabalhadores, e foi me transmitindo isso, essa visão. Eu também participei muito na igreja, dentro da igreja sempre tive uma tendência, um pouco mais da esquerda assim. Então, acho que eu também ganhei muita coisa na igreja também. Ali, dessa questão de organização os trabalhadores não do sindicato em si, mas dos trabalhadores, do povo, acho que eu, minimamente, eu tinha uma visão um pouco mais construída sobre isso.*

*Ah foi, como eu fui estagiar lá na linha de ônibus, (...) eu conversava muito com algumas pessoas. Igual eu falei, um pouco antes, eu sempre participei muito da igreja, na pastoral da juventude e participei também lá no bairro [onde morava] (...) então, eu conversava muito com algumas pessoas lá na área [de montagem do chassi do ônibus] inclusive uma deles o Flavinho, a primeira, primeira vez que alguém conversou. mais do sindicato foi o Flavinho. E o Paulo era dessa área, que é o PT, como o Vladimir, né?(...)*

*Como eu conversava muito com o Flavinho. (...) O Flavinho também participava muito da igreja, inclusive ele mora aqui na Paulicéia, hoje em dia ele não trabalha mais na empresa. Ele começou a conversar bastante comigo sobre isso [a igreja], porque na hora do almoço, tem aquilo, tipo grupinho, aonde você se enquadra mais e o moleque assim num setor aonde só tinha pessoal mais adulto, ne? Eu comecei a me enquadrar mais num grupinho que era da igreja, eles discutiam algumas coisas e como eu tinha uma vivência na igreja, então, eu passei a discutir mais com eles. Foi quando um dia, o Flavinho falou assim: ‘Ó, o Paulo quer conversar com você.’*

*Daí eu fui, daí o Paulo veio, foi conversar, veio trocar conversa comigo: ‘Oh, vai ter alguma coisa lá no sindicato, eu tava conversando com o Flavinho de ter pessoas novas, né?’*

*Na época eu não tava nem efetivado ainda, daí o Paulo fez o primeiro convite, e eu já tava vindo a participar do sindicato. (...) Era final de ano assim e eu sofri um acidente lá na área,, bati a cabeça lá, levei seis pontos. E eu bati a cabeça, levei seis pontos, fui no médico e tudo mais. Aí a empresa tinha me dado férias. (...) Eu era moleque, não sabia de nada, fiquei na minha, tava férias, tava com a cabeça quebrada, saí de férias. Daí veio Vladimir, ficou sabendo [do acidente], foi me procurar lá na área: ‘Não, foi sacanagem da empresa!’ Do meu chefe,*

*né? Não pode dar férias não! [o acidente de trabalho não foi registrado, de acordo com as leis trabalhistas ele deveria ser afastado do trabalho pelo acidente, não entrado de férias] (...) Eu também comecei a ter contato com o Vladimir, eu acompanhei o trabalho e tive esse problema e ele veio, até sem eu falar nada. Então, daí comecei a conviver com o Vladimir [então, cipeiro de sua área], com o Paulo. Daí comecei a ter um contato mais com a comissão, com a CIPA, daí eu comecei a conversar muito com o Paulo no dia-a-dia e com o Vladimir, lá do PT, porque os dois eram do PT.*

*Comecei a ter um contato muito grande com dois no dia-a-dia, discutir algumas coisas e eu comecei a gostar de conversar com eles. Até que um dia lá, me chegaram lá na área e falaram assim: 'Oh! Não conversa muito com o pessoal do sindicato não! Porque você queima o seu filme, você que esta precisando efetivar!'*

*(...) Acho que isso... Eu comecei a despertar mais a curiosidade em saber o que é sindicato, saber o que é comissão de fábrica, o que é CIPA. Até que depois teve o congresso da categoria, daí o Paulo me convidou, eu fui lá pro plenário como delegado.<sup>7</sup>*

*Depois eu efetivei, daí veio a eleição da CIPA e o Vladimir já tinha dois mandatos seguidos, tava saindo. Daí o Paulo me convidou pra ta vindo, então fui convidado: 'Você gostaria de estar participando da cipa?' 'Não sei, né?' Era recém efetivado, eu efetivei em agosto, em outubro tinha eleição da CIPA."*

A “entrada” de Otávio na militância sindical é bastante diferente se comparada com a dos outros jovens que, na época, também compunham o quadro de representantes da Mercedes-Benz. Otávio não se apresentou como alguém interessado no sindicato, ele foi “escolhido” como herdeiro pelos próprios sindicalistas. E vale a pena destacar que ele foi “escolhido” por Paulo, um dos sindicalistas mais respeitados e conhecidos da Comissão de Fábrica. Como ele descreve acima, essa “escolha” foi processual: começou com o estreitamento da sua relação com os sindicalistas nas conversas informais, sobretudo, sobre política e o PT, até que o convite à participação foi formalizado. Esse procedimento é comum no interior de organizações políticas, nas quais, normalmente, antes de efetivar um convite a alguém para compor o grupo, “sonda-se” suas idéias, tendências e

<sup>7</sup> Durante os congressos da categoria, cada empresa tem direito a um número de delegados, que é determinado pelo número de trabalhadores da empresa. No congresso de 2003, do qual pude participar como ouvinte, percebi que o grupo de delegados da Mercedes-Benz era formado por representantes dos trabalhadores, militantes que, embora não tenham cargo eletivo, são bastante próximos do sindicato e alguns trabalhadores que estão se iniciando na militância. O convite à participação no congresso se constitui, portanto, em uma forma de aproximar alguns trabalhadores do sindicato.

comportamento político. Como foi dito anteriormente, por Antônio, atualmente é difícil para os sindicalistas distinguirem os “verdadeiros” interesses daqueles que se apresentam como candidatos à CIPA ou à Comissão de Fábrica, ou seja, em princípio não se sabe se os novos militantes possuem realmente “uma veia política” ou se estão interessados na estabilidade ou as outras vantagens que a representação pode trazer, como o afastamento do posto de trabalho ou a estabilidade no emprego.

Acredito que, quando a nova liderança não se apresenta espontaneamente, mas é escolhida pelos sindicalistas, ela carrega consigo um sinal de distinção em relação aos outros, que se expressa num maior grau de confiabilidade e respeitabilidade entre os mais velhos e, talvez, até de maior generosidade com relação às suas atitudes, visto que se trata de uma relação entre um aprendiz e seus mestres.

*“Era a área que eu efetivei e que eu tinha estagiado um tempo atrás, então, eu conhecia todo mundo do prédio [na qual ele se candidatou a CIPA]. E tinha um outro candidato, mas eu tinha o apoio do Paulo e do Vladimir, o que o outro candidato não tinha. Então, foi muito simples a eleição! Na época ao todo de quinhentos votos que tinha lá na área, eu tive trezentos e poucos, contra quarenta do cara, então... Mas que o Paulo e o Vladimir fizeram... Fizeram a campanha pra mim, então, não tive, não tive dificuldade assim, e sempre eles junto comigo me ajudando! (...) O Paulo sempre fez um trabalho muito bom, e quem o Paulo pedisse pro pessoal votar, o pessoal votava! Aí, o Paulo foi pedir voto pra mim, então...”*

Entretanto, cabe ao herdeiro aceitar sua herança, o que não significa apenas aceitar o espaço que lhe é oferecido no grupo, mas dar continuidade a um projeto maior, cuja continuidade depende de um processo de sucessão bem sucedido. Poderíamos dizer que Otávio segue o protocolo do herdeiro, no sentido em que se coloca no papel daquele que ainda aprende, que respeita e valoriza a experiência da outra geração.

*“É, eu acho que, alguns ficam com o pé meio atrás, falam: ‘Pô! Essa molecada aí chegando, não conhece nada!’ (...) Mas, eu acho que a grande maioria sempre apoiou, sempre procurou renovação, sempre ajudou bastante isso. Inclusive na época, quando eu entrei na CIPA, que foi finalzinho do ano, outubro, tomei posse em novembro, eu ia sempre lá pro sindicato. Porque a escola que eu estudava era próxima ao sindicato.*

*E eu fiz muitos... No setor de economia [disciplina de economia], [o professor] me deu muitos trabalhos e todo trabalho que eu precisei naquele ano que fiz o terceiro, o último ano na época técnico de contabilidade, eu ia buscar lá no sindicato. E eu conversava muito com o Francisco, sempre conversei, vira e mexe, mesmo não tendo trabalho, como eu chegava mais cedo na escola, não tinha ninguém, eu subia lá no sindicato, eu sabia que ia encontrar o Francisco. (...) Então, sempre tive um contato muito próximo com o Francisco, até o pessoal brinca que ele é o meu pai. Sei que era uma relação mesmo dele ser quase um pai, assim: 'Oh! Não pode fazer isso, não pode fazer aquilo...'*

*A maior sorte acho que foi minha, porque eu me exercitei na área do Paulo, numa área muito bem representada! E o Paulo se não foi um dos maiores e melhores representantes aqui da fábrica... Eu acho que eu tive um aprendizado muito grande, assim, no primeiro momento com o Paulo, de ficar junto com ele, ele me ensinando, como tinha que fazer cada coisa, ele deixava eu ter autonomia nas decisões: 'Oh, o que você acha em fazer aqui?' 'Vai lá, tem aquele problema.'*

*Andando com o Paulo, eu passei a ser bastante conhecido pelo pessoal, o Paulo que anda bem nas áreas, tem a mania, até eu falo que eu peguei dele [a mesma mania] de passar em um a um todo dia, conversar. Trabalhador por trabalhador, cumprimentar um por um, essa mania que eu tenho hoje assim, que eu aprendi com o Paulo. Eu converso com cada um [dos trabalhadores] às vezes a pessoa não tem coragem de estar chegando em você pra ta contando o problema dela, então você tem que chegar até a pessoa, então, acho que isso eu aprendi com o Paulo. (...) Então, estando do lado dele, ele me defendendo, me apresentando pro pessoal, acho que eu fiz um nome também lá [na área]."*

Otávio fez sua primeira gestão como cipeiro que, como apontado acima, se constituiu em um período de intenso aprendizado. Fica evidente no trecho apresentado, como em vários outros de sua entrevista, que toda essa primeira gestão foi minuciosamente acompanhada por alguns antigos sindicalistas, sobretudo, Paulo e Vladimir na fábrica e Francisco, no sindicato. Ao mesmo tempo, Otávio solicitava a orientação constante desses sindicalistas, em praticamente todas as ações que deveria realizar, apresentando os casos e ouvindo a opinião dos mais velhos sobre as estratégias a serem empregadas. Assim como ele desenvolveu uma maneira de trabalhar que se espelha no trabalho de alguns dos mais sindicalistas mais velhos, como, por exemplo, no hábito de passar em cada posto de trabalho de sua área para cumprimentar todos os trabalhadores, "um por um" e ouvir seus problemas. Como declarou Francisco em seu

depoimento, por meio do contato direto com a base “*criam-se laços que o discurso não cria.*”

No seu segundo mandato como cipeiro, Otávio foi eleito titular e vice-presidente da CIPA, na eleição interna do grupo. Ele tinha então 20 anos, e sua idade colocava uma certa dúvida a respeito das suas possibilidades de atuação nesse cargo. De acordo com seu depoimento, alguns gerentes criticaram o resultado da eleição interna para a presidência e vice-presidência da CIPA, dizendo que o grupo havia escolhido “um moleque” que não teria ainda condições de negociar com a empresa. Para fazer sua defesa desses ataques, ele contou sempre com os mesmos sindicalistas mais velhos. Nas eleições seguintes ele passou para o Comitê Sindical de Empresa e, finalmente, para a Comissão de Fábrica.

Otávio teve uma curta participação na Juventude Metalúrgica, ~~que foi~~ interrompida em função do início da graduação, que passou a ocupar grande parte do seu tempo. Além disso, pude observar que ele se dedica a outras atividades do sindicato, sobretudo, grupos de estudo e cursos de formação. A impressão que me fica é que Otávio faz um grande investimento sobre sua carreira como sindicalista. Esse investimento possui basicamente duas frentes: o aprendizado teórico, via a graduação em ciências sociais, os cursos de formação do sindicato e os grupos de estudo e o aprendizado prático, no acompanhamento de alguns dos sindicalistas mais velhos, com os quais, até hoje, ele tem o hábito de trocar informações e pedir orientação.

Entretanto, a relação de Otávio não tem o mesmo grau de cumplicidade e colaboração com todos os sindicalistas da Comissão de Fábrica. Em conversas informais, ele me contou que, no momento da pesquisa, ele estava enfrentando graves problemas com um antigo sindicalista com o qual dividia a representação de sua área. De acordo com seu relato, essas dificuldades estavam localizadas no fato de que esse antigo sindicalista, às vezes, “passava por cima dele”, encaminhando as discussões da área com os trabalhadores ou chefes sem consultá-lo. Ele sentia-se desautorizado diante dos

trabalhadores, situação que lhe incomodava muito e sobre a qual ele estava sendo incitado por Rafael e Marcos a “jogar na mesa” nas reuniões da Comissão de Fábrica.

Se compararmos as trajetórias de Rafael e Otávio fica patente a diferença na maneira como os dois iniciaram e conduziram a militância, que, pode ser definidora também da maneira como elas progrediram ou se interromperam, no caso de Rafael. Pelas minhas observações, eu diria que esses dois jovens militantes, que são amigos entre si, tinham diferentes padrões de envolvimento com o movimento sindical. O de Rafael era algo mais afetivo e que guardava sempre um lado “festivo”, um certo deslumbre com relação às novas possibilidades abertas pelo mundo sindical (das experimentações do poder de negociação com os chefes, do engajamento nas mais diversas atividades do sindicato até as possibilidades de viagens ao exterior). Otávio tem um padrão de militância menos entusiasta e mais centrado sobre o aprendizado, sua postura denota uma certa humildade e tranqüilidade, atitudes necessárias à aprendizagem.

Poderíamos imaginar que Otávio, por ter sido escolhido, acabou tendo muito mais apoio de alguns sindicalistas, o que lhe permitiu avançar na sua carreira. Enquanto que Rafael, não possuindo apoio entre os mais velhos – mais que isso, acredito que alguns antigos trabalhadores fomentaram com suas críticas o descontentamento dos trabalhadores que o levou a derrotas nas eleições – não parece conseguir avançar no interior do campo sindical da Mercedes-Benz. Entretanto, acredito que seja necessário ir mais longe nessa análise, procurando entender os motivos que levaram Otávio a ser escolhido como “herdeiro” de alguns sindicalistas.

Gostaria de chamar a atenção para os critérios dessa escolha porque, curiosamente, é Rafael que possui características pessoais mais próximas da maioria dos sindicalistas da primeira geração: a maneira de falar, de se comportar no grupo, o hábito de fumar e beber, por exemplo. Enquanto que Otávio, aparentemente, tem muito pouco em comum com essa primeira geração: ele é o garoto polido, que fala baixo, sempre sorridente, estudioso, não fuma nem bebe. É difícil explicar determinadas atitudes tomadas por um grupo social, num período de profundas mudanças, nas quais as

estratégias nem sempre são conscientes. Apesar disso, uma hipótese sobre as escolhas dos herdeiros pode ser levantada. Acredito que, a antiga geração possa ter escolhido um jovem metalúrgico, com características bastante distantes de suas próprias características, por ser capaz de perceber que as transformações do padrão do sindicalismo do ABC demandam um novo “perfil” de sindicalista. Assim, escolhendo Otávio, os sindicalistas não dão continuidade, ao menos não totalmente, ao seu modo de vida, mas podem dar continuidade a um projeto muito maior: o sindicalismo do ABC.

### *Considerações Finais*

*“É bem verdade que nem a  
juventude sabe o que pode, nem a  
velhice pode o que sabe.”*

*(José Saramago, A Caverna)*

Este trabalho tratou da relação entre duas gerações de trabalhadores que foram fortemente atingidas, nos últimos anos, pelas transformações do capitalismo industrial. Impulsionadas ou pressionadas por tais transformações, essas duas gerações, por meio de suas alianças e disputas, estão redefinindo a identidade do seu grupo sócio-profissional, assim como, individualmente, seus membros têm redefinido seus espaços no interior do grupo.

A trajetória do grupo que se reconhece e é reconhecido pela sociedade brasileira como “os metalúrgicos do ABC” teve seu início muito antes do recorte geracional com o qual trabalhei nesta pesquisa. A primeira geração aqui tratada é tributária de um processo de constituição da identidade da categoria que se desenvolveu ao longo dos anos 60 e que culminou no final da década de 70 com a onda grevista originada nas fábricas do ABC Paulista.

Os trabalhadores da primeira geração, em sua maioria, de origem rural, estabeleceram, por meio da entrada no meio fabril e da participação no mundo da política sindical e partidária, uma trajetória de mobilidade social ascendente que, além dos ganhos econômicos, lhes garantiu um outro espaço político e simbólico na sociedade brasileira. Entretanto, as profundas e aceleradas transformações do mundo do trabalho nos anos 90 lançaram esse grupo em uma situação de vulnerabilidade econômica, social e política, que atinge de forma ainda mais violentas os seus filhos.

Os jovens metalúrgicos do ABC, cujas trajetórias de vida muito pouco se assemelham às dos trabalhadores da primeira geração, não desejam continuar a trajetória

profissional de seus pais. Aspiram, portanto, deixar a condição operária, afastar-se do “chão da fábrica”, dirigindo-se a outros tipos de ocupação. No entanto, entre os sonhos desses jovens, e por vezes dos seus pais, encontra-se a realidade do desemprego estrutural, face cruel da globalização dos mercados mundiais e da reestruturação produtiva.

Diante da ameaça do desemprego, pais e filhos, abandonam, ainda que temporariamente, os sonhos de ascensão social e profissional, e sentem-se “satisfeitos” por estarem empregados em uma grande montadora de automóveis, cujas condições de trabalho e salário, é sabido, superam de longe aquelas da maioria das empresas da região e do país. Assim, a fábrica da Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo tem se tornado nos últimos anos o palco de um encontro de gerações, momento rico em significados e conflitos.

Duas gerações que se encontram nos locais de trabalho, em casa, no sindicato. São dois modos de ver e de se ver no mundo que se confrontam. O encontro entre duas gerações, sobretudo em um momento de intensas transformações sociais, anuncia o crepúsculo de um dos grupos. Em certos casos, o grupo que se vai transmite as suas posições para os mais jovens. Em outros, não há mais posições a serem transmitidas. Em outros, ainda, não há interessados em ocupar as posições que se transmite.

No caso dos metalúrgicos do ABC, ainda é cedo para se avaliar quais serão exatamente as conseqüências das atuais transformações sobre a trajetória coletiva do grupo. Assim como, torna-se difícil saber qual será o comportamento dos jovens como herdeiros quando esses, de fato, assumirem o lugar de seus pais, seja na fábrica, no sindicato ou em suas famílias. Na realidade, a primeira questão que se coloca é se eles assumirão esses espaços, visto que até esse momento, a maioria deles considera estar “de passagem” pela condição de operário.

Por enquanto, só me é possível entender como se configura a atual correlação de forças entre estas duas gerações. E minha análise tende a contradizer a idéia

amplamente difundida no imaginário social e expressada por Saramago, no início deste texto. No interior das disputas entre diferentes gerações de metalúrgicos do ABC, os velhos podem quase tanto quanto sabem, tanto no interior dos locais de trabalho quanto na esfera político-sindical. A experiência e profundo conhecimento do campo no qual atuam, garante aos trabalhadores mais velhos uma predominância sobre os mais jovens, cujo processo de sucessão ainda é bastante controlado pelos velhos. Os jovens muitas vezes, porque nasceram em um momento de grande vulnerabilidade e porque “sabem pouco” – assim nem sempre compreendem todas regras do mundo social no qual ainda são debutantes – também podem pouco. São membros de uma geração que tendo muito mais (escolaridade, qualificação, qualidade de vida) pode (ousar, avançar, lutar) muito menos do que a geração de seus pais.

## **BIBLIOGRAFIA**

- ABRAMO, Laís W. **O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária.** Campinas, SP: Editora da Unicamp, São Paulo, SP: Imprensa Oficial, 1999.
- ABRAMO, Helena Wendel. *Considerações sobre a tematização social da juventude no Brasil.* **Revista Brasileira de Educação.** Mai/Jun/Ago, n 5, Set/Out/Nov/Dez, n 6, 1997.
- ABRAMO, Laís & LEITE, Márcia de P. *Novas institucionalidades e novas formas de regulação do mundo do trabalho.* **Proposições.** Vol. 13, nº 01 (37), An/abr., 2002:71.
- ALMEIDA, Ana Maria Fonseca & NOGUEIRA, Maria Alice. **A escolarização das elites.** Um panorama internacional da Pesquisa. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
- AGIER, Michel. *Distúrbios identitários em tempos de globalização.* **Mana.** N: 27, n 2, Rio de Janeiro, 200.
- AGIER, Michel, GUIMARÃES, Antonio Sérgio A. *Identidade em conflito – A construção social e simbólica do técnico e do peão na indústria de processo contínuo em Salvador, Bahia.*
- ANFAVEA (Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores). **Indústria Automobilística Brasileira: uma história de desafios. (1957-1994).** DBA: São Paulo, 1994.
- ANTUNES, Ricardo. **A rebeldia do trabalho – o confronto operário no ABC Paulista: as greves de 1978/80.** Campinas, SP: Editora da Unicamp, 1992.
- ALVIM, Rosilene. **A sedução da cidade. Os operários-camponeses e a fábrica dos Lundgren.** Rio de Janeiro: Graphia, 1997.
- ALVES, Giovanni. **O novo e precário mundo do Trabalho.** São Paulo: Boitempo, Fapesp, 2000.
- ALVES, Giovanni. *Toyotismo e neocorporativismo do século XXI.* **Revista Outubro,** São Paulo, 2001.
- ATTIAS-DONFUT, Claudine. **Sociologie des générations. L’empreinte du temps.** Presses Universitaire de France. Paris : 1988

---

**Generations et âges de la vie.** Que sais-je ? Paris : PUF, 1991.

ARBIX, Glauco. **Uma aposta no futuro.** Os primeiros anos da Câmara Setorial da Indústria Automobilística. São Paulo: Scritta, 1996.

ARAÚJO, Renam. **O sindicalismo propositivo do ABC: o caso da Mercedes-Benz.** Dissertação de mestrado, UNESP/Marília, 2002.

BALANDIER, G. in: Préface de **Histoire et histoire de vie – La méthode biographique des sciences sociales.** Paris : Librairie des Meridiens, 1983.

BAUDELLOT, C. & GOLLAC, M. **Travailler pour être heureux?** Le bonheur et le travail en France. Paris: Fayard, 2003.

BAUDELLOT, C. & ESTABLET, R. **Avoir 30 ans en 1968 et en 1998.** Paris: Seuil, 2000.

BEAUD, S. **80% au bac... et après?** Les enfants de la démocratisation scolaire. Paris: La découverte, 2003.

BEAUD, S. & PIALOUX, M. **Retour sur la condition ouvrière: enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard.** Paris: Fayard, 1999.

---

**Violences urbaines, violence sociale.** Genèse des nouvelles classes dangereuses. Paris: Fayard, 2003.

BEAUD, S. WEBER, F. **Guide de l'enquête de terrain.** Paris: La découverte, 1997.

BERTAUX, D. **Les récits de vie – perspective ethnosociologique.** Paris: Nathan, 1997.

BOURDIEU, P. avec Wacquant, L.J.D. **Réponses.** Paris: Seuil, 1992.

BOURDIEU, Pierre. *La "jeunesse" n'est qu'un mot* **Questions de Sociologie.** Paris: Édition de minuit, 1984.

---

*Les contradictions de l'héritage.* **La misère du monde.** Paris:Seuil, 1993.

---

*Comprendre.* **La misère du monde.** Paris :Seuil, 1993.

---

*Futuro de classe e causalidade do provável.* **Escritos de Educação.** Org. Nogueira, Maria Alice e Catani, Afrânio. São Paulo: Vozes, 1998.

- 
- Classement, déclassement, reclassement. Actes de la Recherche.* Novembre, n 24, 1978.
- 
- A ilusão biográfica. Usos e abusos da História Oral.* FERREIRA, M. M. e AMADO, J. (orgs.) Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.
- BOLTANSKI, Luc. **Le cadres. La formation d'un groupe social.** Paris:Éditions de Minuit, 1982
- BRESCIANI, Luís Paulo. **O contrato da mudança.** A inovação e os papéis dos trabalhadores na indústria brasileira de caminhões. Tese de doutorado. Campinas: IG/UNICAMP, 2001.
- BRESCIANI, Luís Paulo, QUADROS, Ruy. *A inovação e os papéis dos trabalhadores: o caso da Mercedes-Benz.* In: NABUCO, Maria Regina, NEVES, Magda de A., CARVALHO NETO, Antonio M. **Indústria Automotiva: a nova geografia do setor produtivo.** Rio de Janeiro: DP&A, 2002.
- BRYAN, Newton. **Educação e processo de trabalho: contribuição ao estudo da formação da força de trabalho no Brasil.** Dissertação de Mestrado: Faculdade de Educação/Unicamp, 1983.
- BRITO, Fausto R. A. **População, espaço e economia numa perspectiva histórica: o caso brasileiro.** Tese de doutorado, Belo Horizonte: UFMG, 1997.
- CABANES, R. **Travail, famille, mondialisation. Récits de la vie ouvrière, São Paulo, Brésil.** Paris : IRD, Karthala, 2002.
- CANÊDO, Leticia. *Rytes symboles et allégories dans l'exercice professionnel de la politique ,* **Information sur les Sciences Sociales**, 38 (2), p. 249-271 ;
- 
- La production généalogique et les modes de transmission d'un capital politique familial dans le Minas Gerais brésilien,* **Genèses**, 31, juin 1998, p. 4-28.
- 
- As metáforas da família na transmissão do poder político: questões de método,* **Cadernos Cedes**, 42, out. 1977.
- 
- Estratégias familiares na construção social de uma qualificação política.* **Educação e Sociedade**, ano XII, agosto 1991,
- 
- Heritage em politique, ou comment acquerir les dispositions et competences necessaires aux fonctions de representations politique (1948-1964).* **Cahiers du Brésil Contemporain**, n 47/48, 2002.

- 
- Heranças e aprendizagens na transmissão da ordem política brasileira (1945/2002)*. Cadernos CERU, São Paulo/USP, v. 15, 2004.
- CAMARGO, C. F. de et al. **São Paulo: crescimento e pobreza**. São Paulo: Loyola, 1982. KOWARICK, L. & CAMPANÁRIO, M. São Paulo, metrópole do subdesenvolvimento industrializado. **Novos estudos CEBRAP**. São Paulo, out., n 13, 1985.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CERQUEIRA, Ana Cristina. **O novo perfil dos ocupados na indústria automotiva paulista na década de 90**. Instituto de Economia/UNICAMP: Dissertação de mestrado, 2003.
- CORIAT, B., **Pensar pelo avesso**, Rio de Janeiro: editora da UFRJ, 1995.
- CONCEIÇÃO, Jefferson José. **As fábricas do ABC no olho do furacão**. A indústria de autopeças e a reestruturação da cadeia de produção automotiva nos anos 90. Dissertação de mestrado: IMES- Centro Universitário Municipal de São Caetano, 2001.
- CUNHA, Luiz Antônio. **O ensino profissional na irradiação do industrialismo**. São Paulo: Editora da Unesp, Brasília: Flacso, 2000.
- DANTAS Jr., Altino. **Lula cem censura “... e aí a peãozada partiu pro pau.”** Petrópolis: Vozes, 1981.
- DUBAR, Claude. **La socialisation**. Paris: Armand Colin, 2000.
- 
- La crise des identités**. L'interpretation d'une mutation. Paris:PUF, 2000.
- FAGUER, Jean-Pierre & BALAZS, Gabrielle. *L'école de l'entreprise. Bac d'entreprise et transformation de l'esprit maison*. **Actes de la Recherche**. n 69, novembre, 1987.
- FONTES, Paulo. *Migração nordestina e experiências operárias. São Miguel Paulista nos anos 1950*. In: BATALHA, Cláudio. H. M., SILVA, Fernando T., FORTES, Alexandre. **Culturas de classe**. Campinas: Editora da UNICAMP, 2004.
- FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. RJ: Graal, 1997.

- FRENCH, J. D. **O ABC dos operários – conflitos e alianças de classe em São Paulo, 1900-1950.** São Paulo – São Caetano do sul: Editora Hucitec, Prefeitura de São Caetano, 1995.
- GARRAUD, Philippe. La ville en héritage. Hérité familiale et héritage politique chez les maires urbains. In: PATRIAT, Claude. PARODI, Jean-Luc. **L'Héritage en Politique.** Paris:Economia, 1992.
- GONÇALVEZ, J.S.R.C. **Mão de obra e condições de trabalho na indústria automobilística.** São Paulo: Hucitec, 1985.
- GOTMAN, Anne. **Héritier.** PUF: Paris, 1988.
- GUIMARAES, Antonio Sergio Alfredo. **Classes, raças e democracia.** Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo/Editora 34, São Paulo, 2002
- HIRATA, H. *Alternativas suecas, italianas e japonesas ao paradigma fordista.* **Cadernos Codeplan.** Brasília:1992.
- \_\_\_\_\_ (org.) **Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho.** São Paulo: Edusp, 1993.
- HOGGART, Richard. **La culture du pauvre.** Paris: Éditions de Minuit, 1970
- HUMPHREY, J **Fazendo o milagre – controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira.** São Paulo: Vozes, Cebrap, 1982:59-60.
- JANNUZZI, Paulo de M. **Migração e mobilidade social.** Migrantes no mercado de trabalho paulista. Campinas: FAPESP/IFCH/UNICAMP/Editora Autores Associados, 2000.
- LAURENT, Annie. La magie du nom. Auto-regards des héritiers d'aujourd'hui. Les conseillers généraux dans le Nord-Pas-de-Calais depuis 1958. In: PATRIAT, Claude. PARODI, Jean-Luc. **L'Héritage en Politique.** Paris:Economia, 1992
- LEVI, G. *Les usages de la biographie.* **Annales.** N.44, 1989.
- LEITE, Márcia de Paula (org.) **O trabalho em movimento.** Reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil. Campinas: Papyrus Editora, 1997.
- LEITE LOPES, José Sérgio Leite. **O vapor do diabo.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

LEITE LOPES, José Sérgio. *Lectures savantes d'un syndicalisme paradoxal: La formation de la classe ouvrière brésilienne et le syndicat "officiel"*. **Genèses**. N. 3, mars, 1991, p.73-96.

LEITE LOPES, José Sérgio. **Cultura & Identidade operária**. Aspectos da cultura da classe trabalhadora. Rio de Janeiro: Marco Zero e Editora da UFRJ, sem data.

LUCA. T. R. **Indústria e trabalho na história do Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

MANNHEIM, Karl. **Le problème des générations**. Paris: Éditions Nathan, 1990.

MARONI, Amnérís. **A estratégia da recusa: análise das greves de maio/78**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

MICHELAT, Guy & SIMON, Michel. **Les ouvriers et la politique**. Permanence, ruptures, réalignements. Paris: Presses de Sciences Politique, 2004.

NEGRO, Antonio Luigi. *Servos do Tempo. De JK a FHC. A reinvenção dos carros*. Org. ARBIX, Glaucio & ZIBOVICIUS, Mauro. São Paulo: Scritta, 1997.

\_\_\_\_\_ *Zé Brasil foi ser peão. Sobre a dignidade do trabalhador não qualificado na fábrica automobilística*. In: BATALHA, Cláudio. H. M., SILVA, Fernando T., FORTES, Alexandre. **Culturas de classe**. Campinas: Editora da UNICAMP, 2004.

OFFERLÉ, Michel *Illegitimité et légitimation du personnel politique ouvrier*. **Annales**, n4, juillet – aout, 1984.

\_\_\_\_\_ **La profession politique XIX – XX siècles**. Paris: Belin, 1999.

PALMEIRA, Moacir. *Prefácio* in: LOPES, José Sérgio Leite. **O vapor do diabo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

PAULINO, Ana Yara & MARCOLINO, Adriana M. *A busca de novos espaços de negociações sindicais frente à reestruturação produtiva: o caso da Mercedes-Benz do Brasil/SBC, SP*. **XXIII Encontro Anual da Anpocs. GT Sindicalismo e Política**, 1999.

PARANHOS, Kátia Rodrigues. **Era uma vez em São Bernardo. O discurso sindical dos metalúrgicos (1971-1982)**. Campinas: Editora da Unicamp & Centro de Memória da Unicamp, 1999.

PATRIAT, Claude. Perspective cavalière. Ou il est question de personnes éligibles naturellement et légitimement par voie d'héritage. In: PATRIAT, Claude. PARODI, Jean-Luc. *L'Héritage en Politique*. Paris: Economia, 1992.

PERCHERON, Annick. **La socialisation politique**. Paris: Armand Colin, 1993.

PEREIRA, D. **Um perfil da classe operária**. São Paulo: Hucitec, 1981.

POCHMANN, Marcio. **Emprego e desemprego juvenil no Brasil: as transformações nos anos 90**. Versão preliminar (mimeo) Campinas/CESIT, 1998.

\_\_\_\_\_ **A inserção ocupacional e o emprego dos jovens**. São Paulo: ABET, 1998.

POULLAOUEC, Tristan. *Les familles ouvrières face aux destins sociaux de leurs enfants à travers les générations. Les approches générationnelles: enjeux, avancées, débats*. Journées d'études de 13 et 14 novembre, 2003. (Organisées par le Laboratoire Printemps. CNRS et Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.)

RIBEIRO, C. A. & SCALON, M. C. *Mobilidade de classe no Brasil em perspectiva comparada. Dados*. Vol: 44, n 1, Rio de Janeiro, 2001.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo e política: a trajetória da CUT**. São Paulo: Scritta, 1997.

\_\_\_\_\_ **Comissões de fábrica e trabalhadores na indústria**. São Paulo: Cortez/Fase, 1990.

\_\_\_\_\_ *As comissões de empresa e o movimento sindical*. In: BOITO Jr., Armando (org.) *A explosão das greves na década de 80. O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

\_\_\_\_\_ *Comissões de Fábrica e Reestruturação Produtiva. De JK a FHC. A reinvenção dos carros*. Org. ARBIX, Glaucio & ZIBOVICIUS, Mauro. São Paulo: Scritta, 1997.

\_\_\_\_\_ **Um laboratório das relações de trabalho: o ABC Paulista nos anos 90**. XXV Encontro Anual da ANPOCS. Seminário Temático: "Trabalhadores, Sindicato e a Nova Questão Social." Caxambu, 2001.

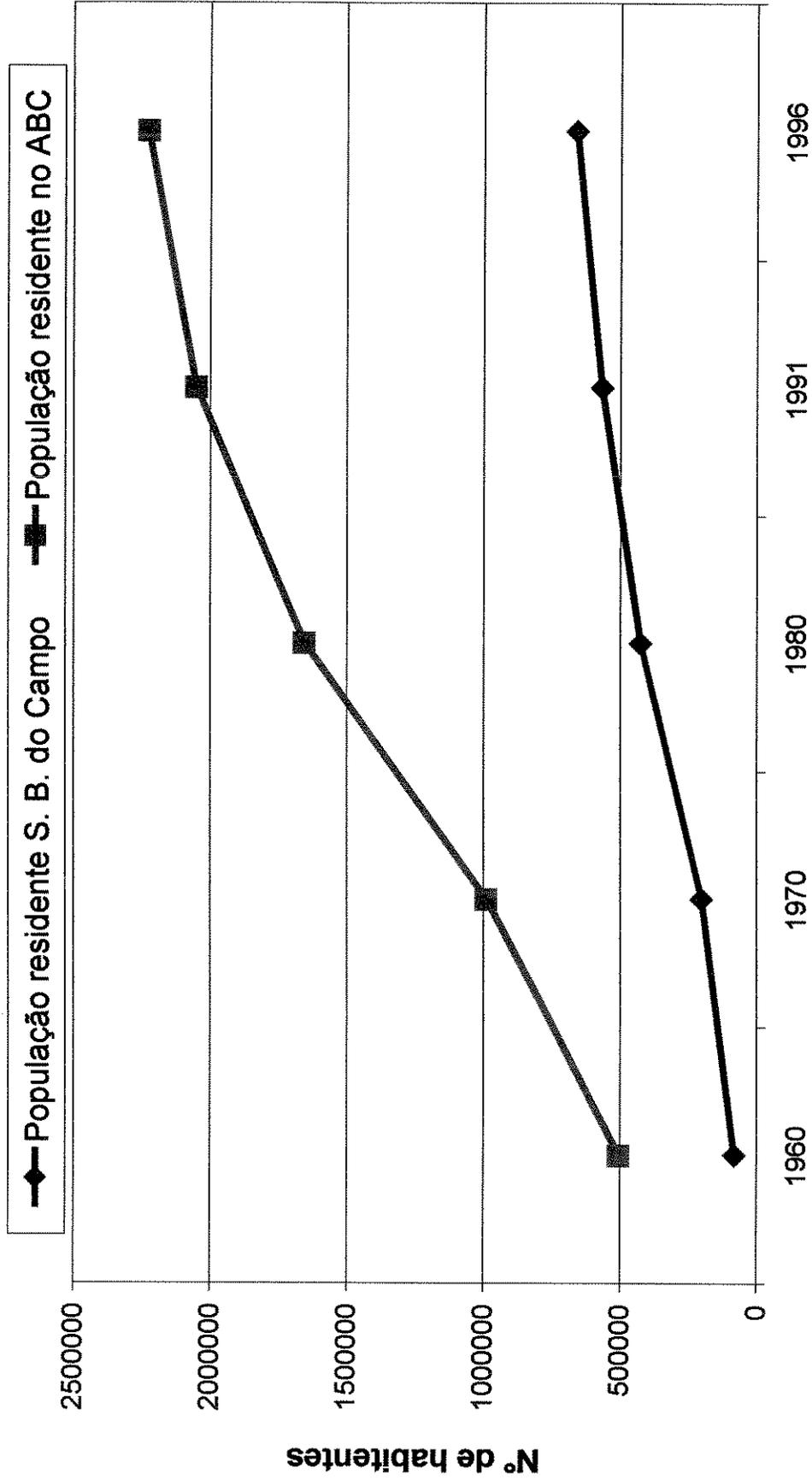
RODRIGUES, Iram Jácome & SOUZA MARTINS, Heloísa. *O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90*. **Tempo social**. Revista de Sociologia da USP, São Paulo, n 11, outubro, 1999.

- RODRIGUES, Leôncio Martins. *As tendências políticas na formação das Centrais Sindicais*. In: BOITO Jr., Armando (org.) **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
- ROSA, Maria Inês. **Usos de si e testemunhos de trabalhadores** – com estudo crítico da Sociologia Industrial e da Reestruturação Produtiva. São Paulo: Letras & Letras, 2004.
- SANTANA, Marco Aurélio. *Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro*. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, vol 14, n 41, São Paulo, 1999.
- 
- Política e História em Disputa: O 'Novo Sindicalismo' e a Idéia da ruptura com o passado*. In: RODRIGUES, Iram Jácome. (org.) **O novo sindicalismo – vinte anos depois**. Petrópolis: Vozes/EDUC, 1999.
- SCHWARTZ, Olivier. **Le monde privé des ouvriers**. Paris: PUF, 2002.
- SHAPIRO, Helen. *A primeira migração das montadoras: 1956 –1968. De JK a FHC. A reinvenção dos carros*. Org. ARBIX, Glauco & ZIBOVICIUS, Mauro. São Paulo: Scritta, 1997.
- SAYAD, Abdelmalek. **La double absense**. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré. Paris: Seuil, 1999.
- 
- A imigração. Ou os paradoxos da alteridade**. São Paulo: Edusp, 1998.
- SANTOS, Myrian Sepúlveda. Sobre a autonomia das novas identidades coletivas: alguns problemas teóricos. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Vol: 13, n: 38, outubro, 1998.
- SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**. Conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- SILVA, Vanda. Jovens de um rural brasileiro: socialização, educação e assistência. **Cadernos Cedes**. Campinas, v. 22, n. 57, agosto/2002
- SILVA, Vanda. Jovens de um rural brasileiro: socialização, educação e assistência. **Cadernos Cedes**. Campinas, v. 22, n. 57, agosto/2002.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. **Caderno de Teses**, 4º Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, “Os metalúrgicos e a reforma sindical”, 2003.
- SOUZA MARTINS, Heloísa H. T. **Igreja e movimento operário no ABC (1954-1975)**. São Paulo-São Caetano do Sul: Editora Hucitec & Prefeitura de São Caetano do Sul, 1994.

- 
- \_\_\_\_\_ *O jovem no mercado de trabalho. Revista da ANPED*, nº 5 e 6, 1997.
- 
- \_\_\_\_\_ *O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador – conhecimento e participação. Tempo Social. Revista de Sociologia*, n 13 (2), novembro, 2001.
- TARTUCE, Gisela L. B. P. Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra. Dossiê: Globalização e Educação: precarização do trabalho docente. **Educação e Sociedade**. Vol.25, no.87, agosto, 2004.
- TERRAIL, J-P. **Destins Ouvriers – La fin d’une classe?** Paris: PUF, 1990.
- 
- \_\_\_\_\_ **La dynamique des générations.** Activité individuelle et changement social (1968 – 1993). Paris: L’Harmattan, 1995.
- TOMIZAKI, Kimi. **Gestão de trabalho e da vida : educação e poder.** Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação/UNICAMP, 1999.
- 
- \_\_\_\_\_ *“Lembranças de São Bernardo: a memória e a constituição das condutas de jovens trabalhadores no interior do estado de São Paulo”* . **Revista Resgate**, n 8, Centro de Memória da Unicamp, 2002.
- TUMULO, Paulo Sérgio. **Reestruturação produtiva no Brasil.** Um balanço crítico introdutório da produção bibliográfica. **Educação e Sociedade**. Ano XXII, nº 77, Dezembro, 2001:73.
- 
- \_\_\_\_\_ **Da contestação à conformação.** A formação sindical da CUT e a reestruturação capitalista. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.
- VERRET, M. **Classe ouvrière, conscience ouvrière.** Français, qui êtes-vous? Paris:La documentation Française, 1980.
- WACQUANT, Loïc. **Corpo e alma.** Notas etnográficas de um aprendiz de boxe. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.
- WILLIS, Paul. **Aprendendo a ser trabalhador.** Escola, resistência e reprodução social. Porto Alegre: Artes Médicas, 1991.
- 
- \_\_\_\_\_ *L’écoles des ouvriers. Actes de la Recherche.* N 24, novembre, 1978.

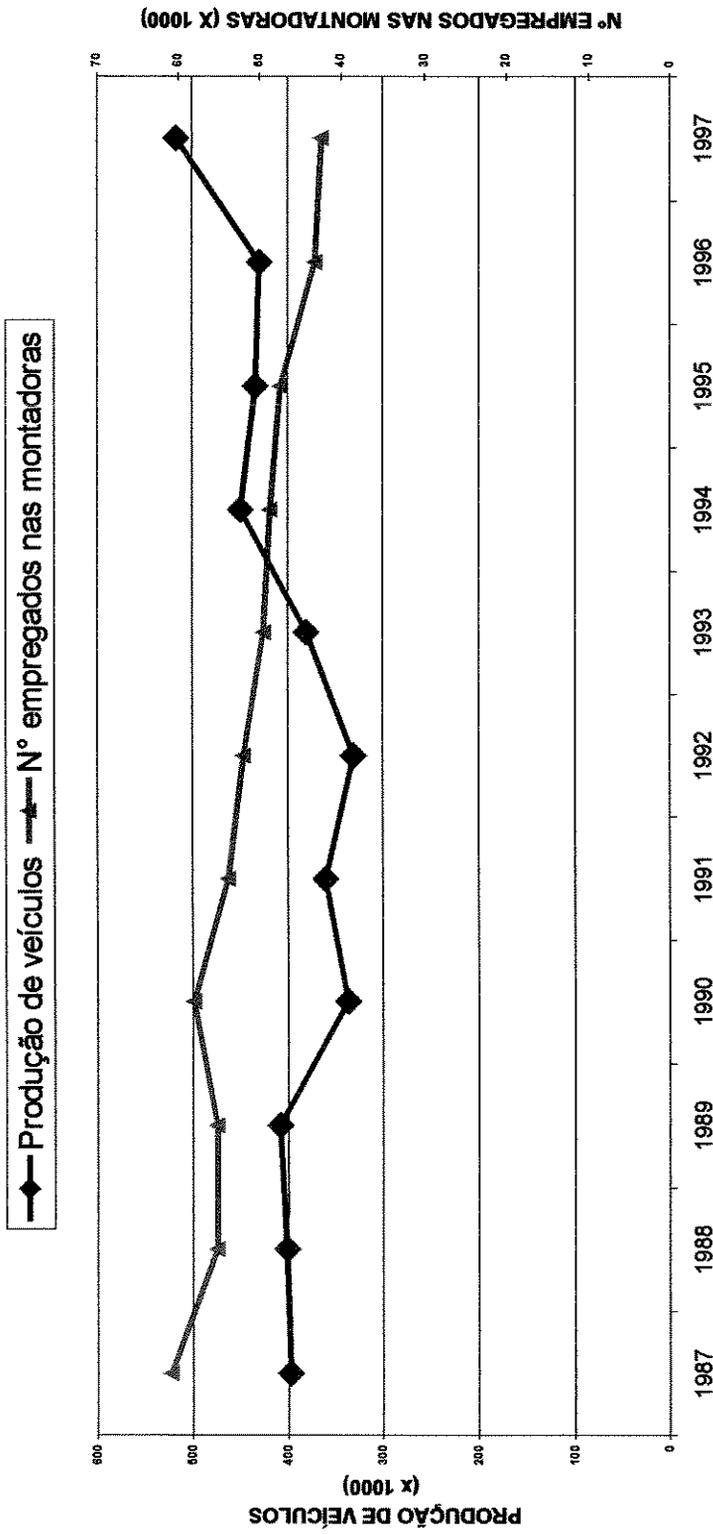
# **ANEXOS**

## Evolução da população residente em São Bernardo do Campo e no ABC paulista entre os anos de 1960 a 1996, segundo IBGE



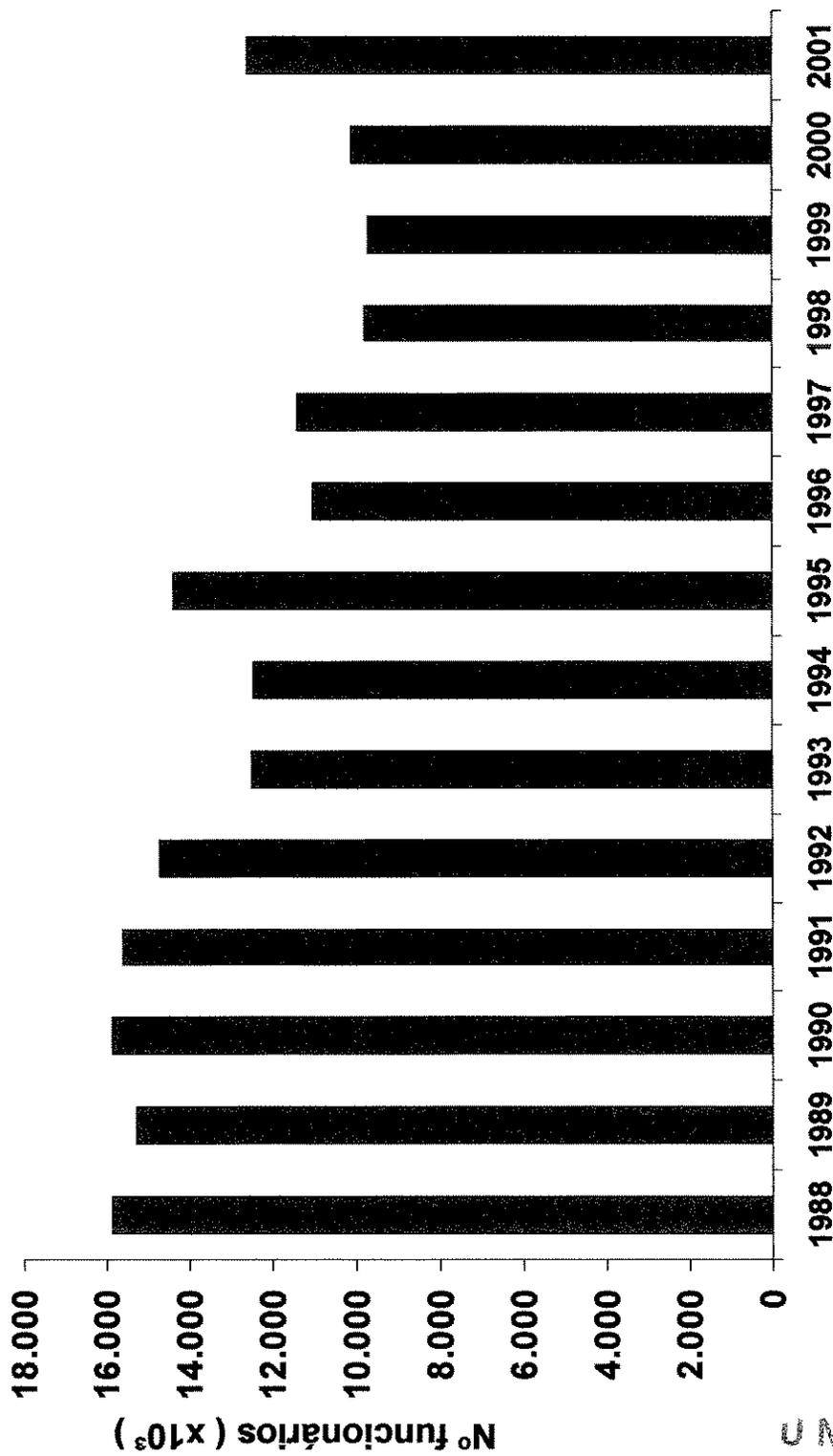
Fonte: Região do ABC: Indicadores Relevantes; Subseção DIEESE/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

**AUMENTO DA PRODUÇÃO DE VEÍCULOS E REDUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS, EM MILHARES, NAS MONTADORAS DO ABC ENTRE OS ANOS DE 1987 A 1997**



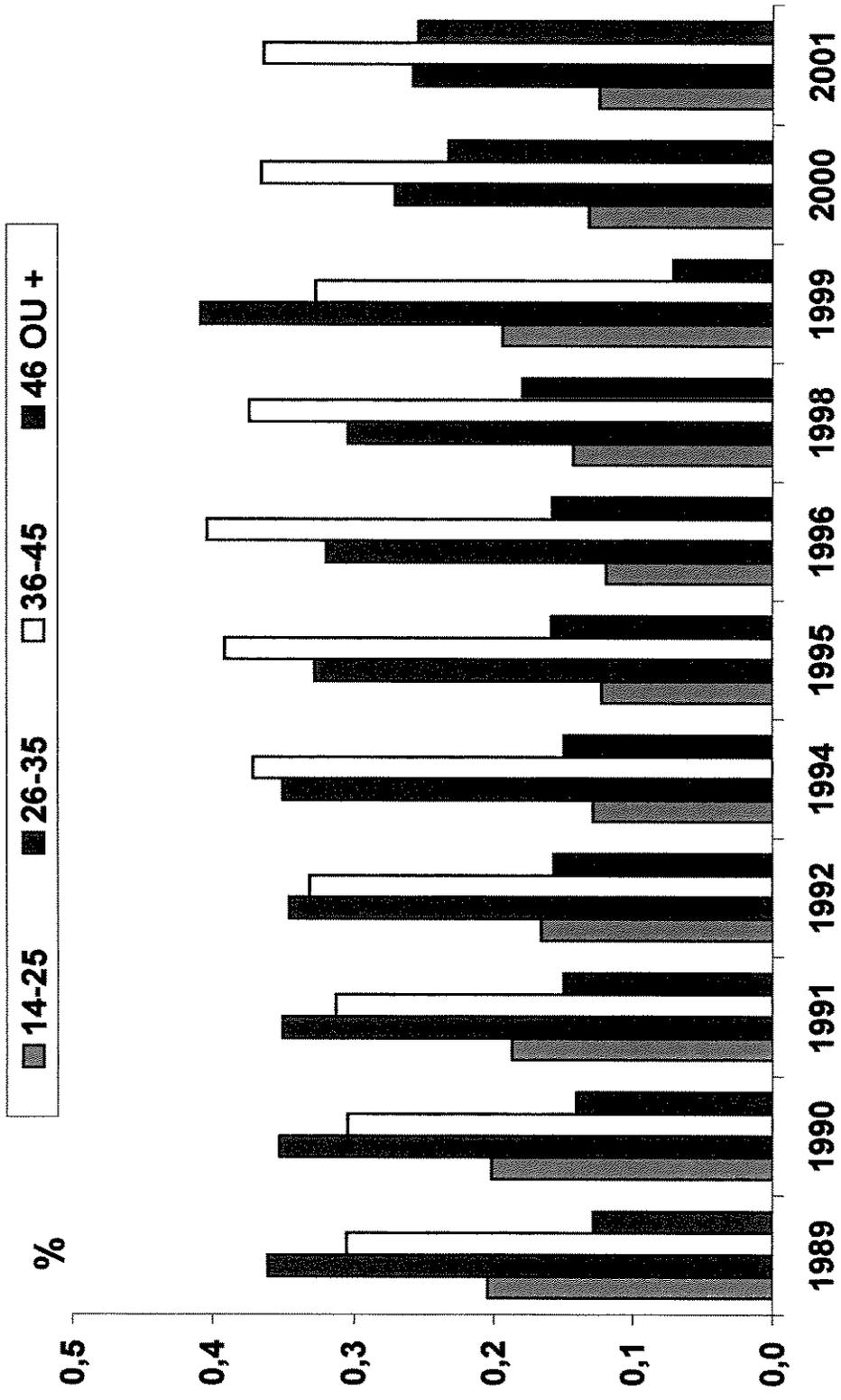
Fonte: Região do ABC: Indicadores Relevantes; Subseção DIEESE/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

**NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS DA MERCEDES-BENZ ENTRE 1988 E 2001**

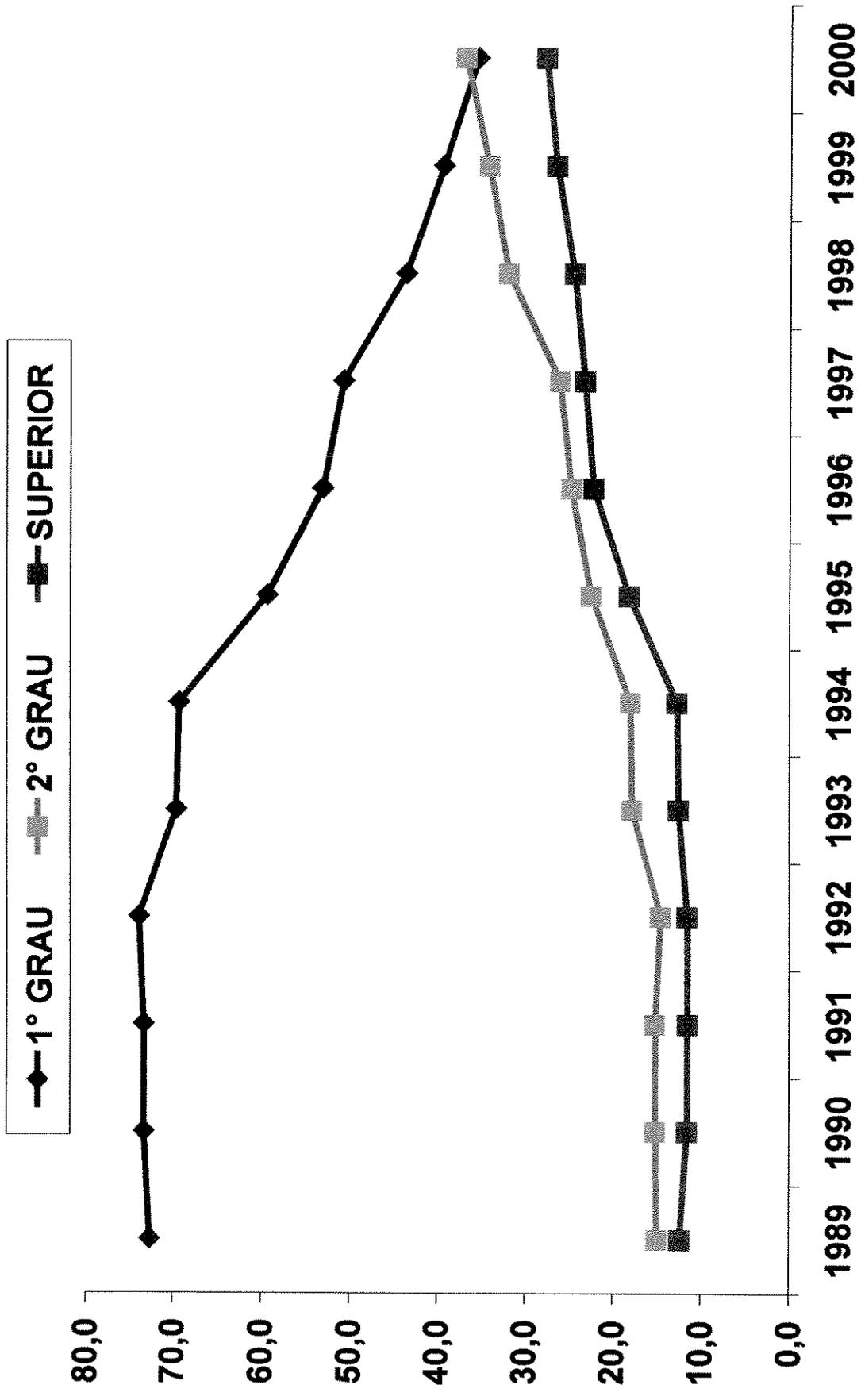


UNICAMP  
BIBLIOTECA CENTRAL  
SEÇÃO CIRCULANTE

# Distribuição por idade (%) dos trabalhadores da Mercedes-Benz



ESCOLARIDADE DOS TRABALHADORES DA MERCEDES-BENZ



***TABELA COM DADOS DOS  
ENTREVISTADOS DA PRIMEIRA  
GERAÇÃO***

***(Todos os nome utilizados neste trabalho são fictícios  
e o asterisco (\*) na tabela indica os representantes  
dos trabalhadores)***

<b>Nome</b>	<b>Ano de nascimento</b>	<b>idade</b>	<b>Estado de origem</b>	<b>Estado de origem pai</b>
<b>Jonas</b>	1946	59	São Paulo	São Paulo
<b>Chico</b>	1948	57	São Paulo	São Paulo
<b>Antônio *</b>	1948	57	Pernambuco	Pernambuco
<b>Rubem</b>	1950	55	São Paulo	São Paulo
<b>Roberto *</b>	1952	53	São Paulo	Espanha
<b>José Carlos</b>	1953	52	São Paulo	Pernambuco
<b>Jorge</b>	1953	52	São Paulo	São Paulo
<b>Leonardo *</b>	1953	52	Paraíba	Paraíba
<b>Cláudio *</b>	1954	51	São Paulo	São Paulo
<b>Paulo *</b>	1954	51	Ceará	Ceará
<b>Marlene</b>	1954	51	São Paulo	Bahia
<b>José Carlos</b>	1955	50	Pernambuco	Pernambuco
<b>Pedro *</b>	1956	49	São Paulo	São Paulo
<b>Augusto *</b>	1956	49	Minas Gerais	Minas Gerais
<b>Edmundo *</b>	1956	49	Rio do Grande do Norte	Rio do Grande do Norte
<b>Francisco *</b>	1956	49	São Paulo	São Paulo
<b>Ivone</b>	1957	48	São Paulo	São Paulo
<b>Amilton *</b>	1957	48	São Paulo	São Paulo
<b>Waldemar</b>	1957	48	Paraná	Paraná
<b>Camilo</b>	1958	47	Minas Gerais	Minas Gerais
<b>Rubens*</b>	1958	47	Minas Gerais	Minas Gerais
<b>Ricardo *</b>	1961	42	Ceará	Ceará
<b>Carlos</b>	1962	43	Paraná	Paraná
<b>Sérgio</b>	1962	43	São Paulo	São Paulo
<b>Valdo *</b>	1964	41	Paraná	São Paulo
<b>Murilo *</b>	1966	39	São Paulo	São Paulo
<b>Oswaldo*</b>	1967	38	Bahia	Bahia

<b>Nome</b>	<b>Est. origem da mae</b>	<b>profissao do pai</b>	<b>profissao da mãe</b>	<b>escolarida de mae</b>
<b>Jonas</b>	São Paulo	mestre de obra	do lar	primário
<b>Chico</b>	São Paulo	trabalhador agrícola	do lar	alfabetizada
<b>Antônio *</b>	Pernambuco	trabalhador agrícola	do lar	analfabeta
<b>Rubem</b>	São Paulo	comerciante	nao sei	nao sei
<b>Roberto *</b>	São Paulo	carpinteiro/prop.	cabelereira	primário
<b>José Carlos</b>	Alagoas	trabalhador agrícola	do lar	analfabeta
<b>Jorge</b>	Minas Gerais	operário	do lar	analfabeta
<b>Leonardo *</b>	Paraíba	agricultor	agricultora	alfabetizada
<b>Cláudio *</b>	São Paulo	trabalhador agrícola	trabalhadora agrícola	analfabeta
<b>Paulo *</b>	Ceará	comerciante	do lar	alfabetizada
<b>Marlene</b>	Bahia	operário/vigia prefeit.	costureira	alfabetizada
<b>José Carlos</b>	Pernambuco	Açougueiro	do lar	alfabetizada
<b>Pedro *</b>	São Paulo	operário	costureira	alfabetizada
<b>Augusto *</b>	Minas Gerais	comerciante	do lar	primário
<b>Edmundo *</b>	Rio Grande do Norte	trabalhador agrícola	do lar	alfabetizada
<b>Francisco*</b>	São Paulo	operário/peq. Empres	do lar	primário
<b>Ivone</b>	São Paulo	metalúrgico	do lar	primário incompleto
<b>Amlilton *</b>	São Paulo	metalúrgico	operária/trab. Informal	primário
<b>Waldemar</b>	Paraná	Agricultor/caminh.	do lar	primário
<b>Camilo</b>	Minas Gerais	escriturário	do lar	primário
<b>Rubens*</b>	Minas Gerais	ferroviário	do lar	analfabeta
<b>Ricardo *</b>	Ceará	trabalhador agrícola	do lar	alfabetizada
<b>Carlos</b>	Paraná	motorista/ônibus	do lar	primário
<b>Sérgio</b>	Santa Catarina	mecânico	do lar	primário
<b>Valdo *</b>	São Paulo	contador	esteticista	ginásio
<b>Murilo *</b>	São Paulo	metalúrgico	do lar	ginásio
<b>Oswaldo*</b>	Bahia	Agricultor	do lar	analfabeta

<b>Nome</b>	<b>escolaridade do pai</b>	<b>irmãos</b>	<b>número de filhos</b>	<b>estado civil</b>
<b>Jonas</b>	primário	2	2	casado
<b>Chico</b>	alfabetizado	10	0	casado
<b>Antônio *</b>	analfabetos	10	3	casado
<b>Rubem</b>	nao sei	3	3	casado
<b>Roberto *</b>	primário	3	2	casado
<b>José Carlos</b>	analfabetos	13	2	casado
<b>Jorge</b>	alfabetizado	5	1	casado
<b>Leonardo *</b>	alfabetizado	6	0	solteiro
<b>Cláudio *</b>	alfabetizado	1	2	casado
<b>Paulo *</b>	alfabetizado	16	3	casado
<b>Marlene</b>	alfabetizado	8	2	divorciada(marido MBB)
<b>José Carlos</b>	alfabetizada	4	2	casado
<b>Pedro *</b>	alfabetizado	8	1	casado
<b>Augusto *</b>	primário	9	2	casado
<b>Edmundo *</b>	analfabeto	5	7	casado
<b>Francisco *</b>	primário	5	2	casado
<b>Ivone</b>	primário incompleto	6	2	viúva(marido coz. MBB)
<b>Amilton *</b>	primária	4	2	casado
<b>Waldemar</b>	primário	8	2	casado
<b>Camilo</b>	segundo grau	3	3	casado
<b>Rubens*</b>	alfabetizado	8	3	casado
<b>Ricardo *</b>	analfabetos	8	3	casado
<b>Carlos</b>	primário	8	2	casado
<b>Sérgio</b>	segundo grau	3	2	casado
<b>Valdo *</b>	téc. contabilidade	1	2	casado
<b>Murilo *</b>	ginásio	3	2	divorciado
<b>Oswaldo *</b>	analfabetos	5	0	solteiro

<b>Nome</b>	<b>escol regular/MBB</b>	<b>escolaridade continuacao</b>
<b>Jonas</b>	setima série	primeiro grau
<b>Chico</b>	primário	primeiro grau
<b>Antônio *</b>	ensino fundamental	
<b>Rubem</b>	primeiro grau	Fatec (projetos)
<b>Roberto *</b>	primeiro grau	Cursando Teologia
<b>José Carlos</b>	primario/ primário	ensino fundamental MBB
<b>Jorge</b>	primeiro grau	nao continuou
<b>Leonardo *</b>	quinta série	primeiro grau
<b>Cláudio *</b>	ginásio	ensino médio
<b>Paulo *</b>	primeiro grau	teologia
<b>Marlene</b>	primário	primeiro grau
<b>José Carlos</b>	segundo grau incompleto	nao continuou
<b>Pedro *</b>	segundo grau completo	ensino médio
<b>Augusto *</b>	segundo grau	graduação em Letras
<b>Edmundo *</b>	primeiro grau	graduação em Direito
<b>Francisco *</b>	ensino médio/técnico	economia
<b>Ivone</b>	primário	primeiro grau
<b>Amilton *</b>	Técnico em química	não
<b>Waldemar</b>	primário/segundo grau	Graduação em Historia
<b>Camilo</b>	primeiro grau	ensino medio
<b>Rubens*</b>	primeiro grau	teologia
<b>Ricardo *</b>	dois anos/ensino fundamental	Cursando Teologia
<b>Carlos</b>	primeiro grau	segundo grau
<b>Sérgio</b>	primeiro grau	segundo grau
<b>Valdo *</b>	graduação em Geografia	
<b>Murilo *</b>	ensino médio	
<b>Oswaldo *</b>	primario/segundo incompleto	ensino medio MBB

***TABELA COM OS DADOS  
DOS ENTREVISTADOS DA  
SEGUNDA GERAÇÃO***

*(Todos os nomes utilizados neste trabalho são fictícios e o asterisco (\*) na tabela indica os representantes dos trabalhadores)*

<b>Nome</b>	<b>Ano de nascimento</b>	<b>idade</b>	<b>Cidade/Estado</b>	<b>Nome</b>	<b>chegada em SP</b>
<b>Murilo</b>	1970	34	São Paulo	<b>Murilo</b>	
<b>Felipe</b>	1974	31	São Bernardo do Campo/SP	<b>Felipe</b>	
<b>Márcio</b>	1973	32	São Bernardo do Campo/SP	<b>Márcio</b>	
<b>Lauro</b>	1976	29	Santo André	<b>Lauro</b>	
<b>Daniel</b>	1977	28	São Bernardo do Campo/SP	<b>Daniel</b>	
<b>Henrique</b>	1977	28	Sao Bernardo	<b>Henrique</b>	
<b>Mário*</b>	1977	28	Gurulhos	<b>Mário*</b>	
<b>Marcos *</b>	1977	28	Sao Paulo	<b>Marcos *</b>	
<b>Adriano</b>	1978	27	São Bernardo do Campo/SP	<b>Adriano</b>	
<b>Rafael *</b>	1978	27	Sao Paulo	<b>Rafael *</b>	
<b>Juliano</b>	1978	27	São Bernardo do Campo/SP	<b>Juliano</b>	
<b>Marcelo</b>	1979	26	São Paulo	<b>Marcelo</b>	
<b>Augusto</b>	1979	26	São Paulo	<b>Augusto</b>	
<b>Marília</b>	1979	25	São Paulo	<b>Marília</b>	
<b>Carolina</b>	1981	24	Juazeiro do Norte/CE	<b>Carolina</b>	1984
<b>Cristiano</b>	1981	24	São Bernardo do Campo/SP	<b>Cristiano</b>	
<b>Luis</b>	1982	23	Juazeiro do Norte/CE	<b>Luis</b>	1984
<b>Otávio *</b>	1983	23	São Bernardo do Campo/SP	<b>Otávio *</b>	
<b>Humberto</b>	1983	22	Diadema	<b>Humberto</b>	
<b>Alexandre</b>	1983	22	Santana do Cariri/CE	<b>Alexandre</b>	1984
<b>Emerson</b>	1983	22	São Caetano do Sul	<b>Emerson</b>	
<b>Fabiano</b>	1983	22	São Caetano do Sul /Diadema	<b>Fabiano</b>	
<b>Sérgio</b>	1984	21	São Bernardo do Campo/SP	<b>Sérgio</b>	
<b>Fábio</b>	1984	21	São Bernardo do Campo/SP	<b>Fábio</b>	
<b>Bruno</b>	1985	20	São Bernardo do Campo/SP	<b>Bruno</b>	

<b>Nome</b>	<b>origem do pai</b>	<b>origem da mae</b>	<b>profissao do pai</b>	<b>pai da MBB</b>
<b>Murilo</b>	São Paulo	São Paulo	agricultor/caminhon.	Não
<b>Felipe</b>	São Paulo (int.)	São Paulo (int.)	ferramenteiro	Não
<b>Márcio</b>	São Paulo	RGN	metalúrgico	sim
<b>Lauro</b>	ABC	ABC	metalúrgico	Sim
<b>Daniel</b>	Paraná	São Paulo (int.)	marceneiro	Não
<b>Henrique</b>	Rio Grande do N.	Rio Grande de Norte	metalúrgico	Sim
<b>Mário*</b>	Rio Grande do N.	Ceará	metalúrgico	Sim
<b>Marcos *</b>	São Paulo	São Paulo	metalúrgico	Sim
<b>Adriano</b>	São Paulo	Minas Gerais	metalúrgico	Não
<b>Rafael *</b>	Alagoas	Alagoas	metalúrgico	Não
<b>Juliano</b>	São Paulo	Minas Gerais	metalúrgico	Sim
<b>Marcelo</b>	Pernambuco	São Paulo	metalúrgico	Sim
<b>Augusto</b>	São Paulo	São Paulo	metalúrgico	Sim
<b>Marília</b>	Minas Gerais	Minas Gerais	metalúrgico	sim
<b>Carolina</b>	Ceará	Ceará	metalúrgico	Sim
<b>Cristiano</b>	São Paulo (int.)	São Paulo (int.)	metalúrgico	Não
<b>Luis</b>	Ceará	Ceará	metalúrgico	Sim
<b>Otávio *</b>	Paraíba	Alagoas	metalúrgico	Sim
<b>Humberto</b>	Minas Gerais	Minas Gerais	metalúrgico	Sim
<b>Alexandre</b>	Ceará	Ceará	metalúrgico	Sim
<b>Emerson</b>	São Caetano	São Paulo	metalúrgico	Sim
<b>Fabiano</b>	São Paulo (int.)	São Paulo (int.)	vendedor de móveis	Não
<b>Sérgio</b>	ABC	São Paulo	metalúrgico	Sim
<b>Fábio</b>	Minas Gerais	São Paulo (int.)	metalúrgico	sim
<b>Bruno</b>	São Paulo	Minas Gerais	metalúrgico	Sim

<b>Nome</b>	<b>profissao da mãe</b>	<b>escolarida de mae</b>	<b>escolaridade do pai</b>	<b>irmãos</b>
<b>Murilo</b>	dona de casa	primário	primeiro grau	3
<b>Felipe</b>	dona de casa	primeiro grau	primeiro grau	1
<b>Márcio</b>	dona de casa	primário	Primário	3
<b>Lauro</b>	dona de casa	primeiro grau	cursando teologia	1
<b>Daniel</b>	dona de casa	primeiro grau	primeiro grau	1
<b>Henrique</b>	doméstica	oitava serie	nível superior/direito	6
<b>Mário*</b>	dona de casa	magistério	ensino médio	2
<b>Marcos *</b>	faxineira	primário	primeiro grau	0
<b>Adriano</b>	deputada estadual	primário	ensino médio	2
<b>Rafael *</b>	do lar	primário	primeiro grau	2
<b>Juliano</b>	dona de casa	ensino médio	ensino médio	1
<b>Marcelo</b>	agente escolar	primário	Primário	0
<b>Augusto</b>	dona de casa/coz.	primeiro grau	primeiro grau	2
<b>Marília</b>	dona de casa	primário	Primário	3
<b>Carolina</b>	doméstica	primario	cursando teol.	2
<b>Cristiano</b>	dona de casa	primário	primeiro grau	3
<b>Luis</b>	doméstica	primario	cursando teol.	2
<b>Otávio *</b>	dona de casa	primário	segundo grau	3
<b>Humberto</b>	comerciante	ensino médio	nível superior/letras	1
<b>Alexandre</b>	doméstica	primario	cursando teol.	2
<b>Emerson</b>	dona de casa	primário	primeiro grau	1
<b>Fabiano</b>	dona de casa	ensino médio	Primário	1
<b>Sérgio</b>	dona de casa	ensino médio	ensino médio	1
<b>Fábio</b>	faxineira	primeiro grau	cursando teologia	2
<b>Bruno</b>	dona de casa	ensino médio	ensino médio	1

<b>Nome</b>	<b>Senai</b>	<b>escolaridade</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>filhos</b>
<b>Murilo</b>	sim/MBB	Engenharia Elétrica	casado	0
<b>Felipe</b>	sim/MBB	Engenharia Industrial Mecânica	divorciado	1
<b>Márcio</b>	não	Cursando Tecnologia em Mecânica	solteiro	0
<b>Lauro</b>	sim	Ensino Médio	solteiro	0
<b>Daniel</b>	sim/MBB	Engenharia Mecânica Automobilística	solteiro	0
<b>Henrique</b>	sim/MBB	Direito/Unibam	solteiro	0
<b>Mário*</b>	não	Ensino Médio	solteiro	0
<b>Marcos *</b>	sim/MBB	Ensino Médio	solteiro	0
<b>Adriano</b>	nao	Cursando Engenharia Mecânica	solteiro	1
<b>Rafael *</b>	sim/MBB	Ensino Médio	solteiro	0
<b>Juliano</b>	sim/MBB	Administração/cursando especialização	solteiro	0
<b>Marcelo</b>	sim/São Paulo	Ensino Médio (cursinho)	solteiro	0
<b>Augusto</b>	sim/São Paulo	Cursando Engenharia de produção/Unip	solteiro	0
<b>Marília</b>	não	Ensino Médio	solteira	0
<b>Carolina</b>	sim/MBB	Cursando jornalismo/Metodista	solteiro	0
<b>Cristiano</b>	sim/SBC	Cursando Engenharia Química	solteiro	0
<b>Luis</b>	sim/MBB	Cursando engenharia mecânica/FEI - SBC	solteiro	0
<b>Otávio *</b>	sim/MBB	Cursando Ciências Sociais/Metodista	solteiro	0
<b>Humberto</b>	sim/Diadema	Ensino Médio	solteiro	0
<b>Alexandre</b>	sim/MBB	Ensino Médio	solteiro	0
<b>Emerson</b>	sim/MBB	Cursando Engenharia Mecânica/Santos	solteiro	0
<b>Fabiano</b>	sim/Diadema	Cursando Designer/Unibam	solteiro	0
<b>Sérgio</b>	sim/MBB	Cursando Designer/Unibam	solteiro	0
<b>Fábio</b>	sim/SBC	Ensino Médio	solteiro	0
<b>Bruno</b>	sim/MBB	Cursando Engenharia de produção	solteiro	0