

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

BERNARDO PARODI SVARTMAN

Trabalho e Desenraizamento Operário

Um estudo de depoimentos sobre a experiência de vida na fábrica

São Paulo
2010

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

BERNARDO PARODI SVARTMAN

Trabalho e Desenraizamento Operário

Um estudo de depoimentos sobre a experiência de vida na fábrica

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social

Orientador: Prof. Dr. José Moura Gonçalves Filho

SÃO PAULO

2010

**AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL
DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU
ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA
A FONTE.**

Catálogo na publicação
Biblioteca Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Svartman, Bernardo Parodi.

Trabalho e desenraizamento operário: um estudo de depoimentos sobre a experiência de vida na fábrica / Bernardo Parodi Svartman; orientador José Moura Gonçalves Filho. -- São Paulo, 2010.

??? f.

Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

1. Trabalho 2. Psicologia social 3. Desenraizamento social I.
Título.

HD4831

SVARTMAN, B. P.. **Trabalho e desenraizamento operário: um estudo de depoimentos sobre a vida na fábrica.** Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ Instituição: _____
Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____
Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____
Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____
Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____
Julgamento: _____ Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS:

Em primeiro lugar, aos trabalhadores que aceitaram contar suas histórias de vida. Pessoas queridas que me receberam na intimidade de suas casas e de suas lembranças. Esta tese é deles, é sobre toda a experiência e sabedoria que acumularam na vida.

Ao meu orientador, o Zeca, pela enorme dedicação, pelo carinho e pelo apoio.

À Ecléa, pelas enormes e valiosas contribuições ao longo de toda minha trajetória

Ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC pela oportunidade de trabalhar e aprender com eles.

Ao Théo, Rê, Paulo e Tiana. O encontro com eles foi fundamental. Muitas conversas estão aqui refletidas

Aos meus pais pela ajuda e apoio

Ao Lino e Belmira pela enorme ajuda.

Svartman, B. P. Trabalho e desenraizamento operário: um estudo de depoimentos sobre a experiência de vida na fábrica. São Paulo, 2010. p. Tese apresentada ao departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Resumo

A discussão da *experiência* de trabalho nas fábricas, tendo já nos exigido pesquisas em grau de iniciação científica e de mestrado, segue sendo nosso alvo neste doutorado. Realizamos no mestrado uma pesquisa em regime de observação participante numa fábrica metalúrgica de pequeno porte em Diadema/SP. O pesquisador, durante dois anos e meio, trabalhou um dia por semana como ajudante geral, procurando, ao lado dos operários, recolher os acontecimentos e as conversas que, ali, melhor exprimiam a experiência do trabalho. Quanto era empobrecedora ou enriquecedora a experiência psicossocial do trabalho? Quando as condições de trabalho, ao mesmo tempo materiais e psicológicas, mostravam-se geradoras de humilhações, como eram enfrentadas pelos trabalhadores? Registramos e discutimos: as habilidades exigidas na realização das atividades fabris; o modo como o trabalho operário abrigava ou prejudicava a atenção, a imaginação, a memória e o pensamento do trabalhador; o relacionamento dos trabalhadores entre si, com as máquinas, as ferramentas e as chamadas “peças” de trabalho (a matéria-prima e os produtos do trabalho).

Os resultados apresentam o trabalho fabril ainda hoje relacionado ao fenômeno descrito por Simone Weil como *desenraizamento*. E apresentam trabalhadores resistentes, bem e mal sucedidos em sua resistência, buscando proteger seu corpo e espírito do aviltamento físico e moral. Observamos que as iniciativas em favor de uma outra organização das tarefas fabris eram simples e incipientes (manejos alternativos e menos lesivos das peças, máquinas e instrumentos; a troca de ajuda e o companheirismo nas operações; a conversa que alivia a monotonia e o vazio das atividades muito mecânicas). Sem mediações sindicais ou quaisquer outras capazes de formar um poder operário e alcançar mudanças estruturais, essas iniciativas eram suficientes para indicar a contínua necessidade de uma outra ordem de trabalho e de sentido do trabalho.

Na pesquisa atual, elaboramos um roteiro de assuntos (temas e questões) com base na experiência de campo. Realizamos entrevistas de longa duração com o intuito de permitir que os próprios trabalhadores lembrem e que, lembrando, discutam os assuntos propostos. O que se pretende é alcançar a maneira pela qual vivem e significam a condição operária, com atenção para as experiências de trabalho no contexto das recentes transformações da organização produtiva. Entrevistamos nove depoentes, nove operários metalúrgicos que trabalham ou trabalharam recentemente em diferentes fábricas da região do ABC paulista. Dois deles são ligados à fábrica em que se inseriu e trabalhou o próprio pesquisador: uma fábrica de pequeno porte que atende encomendas de fábricas maiores. Os outros são trabalhadores de diferentes fábricas de médio e grande porte do ABC paulista e onde a presença da organização sindical é importante. Esta diversidade dos depoentes em relação aos locais de trabalho permitirá um julgamento especial: o tamanho da fábrica e a tecnologia incorporada à organização modificam os traços fundamentais da experiência de trabalho nas fábricas? Esta discussão permitirá uma contribuição no debate sobre as transformações da organização do trabalho fabril, a reestruturação produtiva, e seus efeitos sobre a vida dos trabalhadores. Simone Weil (1996), seus diários de fábrica e, mais largamente, o conjunto de sua obra escrita, seguem sendo uma referência-chave para esta investigação: a autora sustenta que o problema operário nuclear é o impedimento de participação na organização do trabalho, a separação entre planejamento e execução das atividades, a aceleração e automatização das operações, o isolamento dos trabalhadores, o rompimento de relação com o passado e o futuro, a humilhação de uma vida continuamente realizada *sob comando* e como *instrumento* da produção; sustenta também que a humilhação operária nunca fica sem resposta. A tese que defendemos é que a organização capitalista do trabalho representa um golpe contra a necessidade de enraizamento e está necessariamente ligada a uma situação de humilhação social.

Palavras-chave: Trabalho; Psicologia Social; Desenraizamento Social

Abstract

Svartman, B. P. *Labour and workers' uproot: a study about life experience in the workshop metallurgy*. São Paulo, 2010. p. Thesis submitted to the Department of Social and Work Psychology of Instituto de Psicologia - Universidade de São Paulo for the Doctoral Degree.

The goal of this research is to discuss contemporary manufacturing workers' uproot. From the author's masters' field research on, we elaborated an issue itinerary (themes and questions) for long duration interviews. We interviewed nine manufacturing workers that work or worked recently in different workshop metallurgies in the region of ABC paulista. The intention was to permit that the own workers would recall experiences and by those memories would discuss the proposed issues. The objective was to reach the way of living and meaning their working conditions, giving special attention to work experiences in the context of recent transformations on the productive organization. This discussion contributed to the debate on the transformations of the manufacturing work organization, the productive restructuring and its effects on the workers' lives. Simone Weil (1996), her diaries written in workshop metallurgies and more broadly her whole written work were a key-reference to this investigation: she defends that the main workers' problem is the impossibility of participating on the work organization, the splitting between planning and execution of the activities, the operations' acceleration and automating, the workers' isolation, the interruption on the relation between past and future, the humiliation of a life that happens continuously *under command* and as a production *tool*; Weil also defends that the workers' humiliation is never out of answer. The thesis that we propose is that the capitalist organization of work represents a wound on the need of rooting and is necessarily linked to a social humiliation situation.

Key-words: work; social psychology; social uproot.

SUMÁRIO

1. Introdução.....	5
2. As novas formas de organizar o trabalho fabril: a reestruturação produtiva.....	7
3. Resumo da experiência de observação participante: a consolidação do roteiro de entrevistas.....	19
4. Metodologia: a pesquisa em psicologia social e as entrevistas de longa duração	39
5. Apresentação das entrevistas e dos depoentes.....	43
5.1.As lembranças das primeiras experiências de trabalho.....	45
5.2. As lembranças do início do trabalho nas fábricas.....	85
5.3. A descrição abstrata das atividades fabris.....	108
5.4. A vigilância e o controle no chão de fábrica.....	133
5.5. O medo dos acidentes e do adoecimento no chão de fábrica.....	150
5.6. As formas de resistência no chão de fábrica.....	162
5.7. As perspectivas de futuro.....	180
6. Conclusões: o desenraizamento operário contemporâneo.....	196

1) Introdução

Este trabalho prolonga uma investigação psicossocial da experiência do trabalho operário. Demos continuidade a uma pesquisa preliminar de Iniciação Científica (2000-2001) e que prosseguiu como Mestrado (2001-2004). Ao longo dessas duas etapas, o pesquisador trabalhou um dia por semana como ajudante geral numa metalúrgica da região do ABC paulista, durante um período total de dois anos e meio. Pelo contato direto com os trabalhadores, identificamos episódios e relatos que nos pareceram melhor exprimir a *experiência* do trabalho na fábrica. Desejávamos observar e analisar por fora o trabalho, mas também por dentro e em companhia de outros trabalhadores. Julgar por fora: descrever objetivamente as atividades determinadas pela organização do trabalho, descrever as máquinas e instrumentos. Julgar por dentro: descrever a atenção necessária à realização das atividades, as habilidades e conhecimentos exigidos ou criados, as sensações corporais, cognitivas e afetivas ligadas às tarefas. Julgar em companhia de outros trabalhadores: conversar e discutir com aqueles para quem a experiência é bem mais longa e radical do que a que pessoalmente viveu na fábrica o investigador.

De forma muito resumida, os principais julgamentos que fizemos sobre o trabalho fabril foram os seguintes: a) as atividades ainda exigem um esforço maquinal e repetitivo, tornando o trabalho demais esquemático e esvaziado de sentido; b) é vivido com baixa possibilidade de participação pessoal; c) acompanha uma modalidade de sofrimento psicossocial que podemos descrever, acompanhando Simone Weil, como *desenraizamento*. Este fenômeno psicossocial, discutido com mais detalhes ao longo desta tese, ocorre quando o trabalho não nos liga à história, aos projetos e esperanças do passado, quando sua organização social não sustenta um círculo de participação igualitária na gestão do que é produzido, quando tampouco sustenta a formação de projetos para o futuro. Nesse contexto vivemos uma espécie de *exílio no mundo*, uma situação de desenraizamento determinada pela organização social do trabalho. Os diários de Simone Weil apontam que a organização do trabalho está apoiada sobre a separação entre os que planejam e aqueles que executam as atividades produtivas. Nesse contexto, os trabalhadores ficam reduzidos à condição de um *instrumento* da produção (Weil, 1996). Portanto, na obra de Simone Weil, a opressão gerada pela organização do trabalho fabril está relacionada à impossibilidade de participação, participação criativa

nas atividades feitas, participação política na gestão do que é feito e como é feito. Participação toda interrompida em função da necessidade de acumulação, determinando uma contínua racionalização e fragmentação das atividades, um *uso* do trabalhador que fere suas necessidades psicossociais fundamentais. José Moura Gonçalves Filho, desenvolvendo aspectos do fenômeno do desenraizamento, chega a afirmar que a experiência de trabalho como quem participa da construção de um mundo depende de condições sociais precisas, entre elas, que o trabalho aconteça num círculo de convivência igualitário (Gonçalves Filho, 2007). A submissão do homem ao ritmo das máquinas, testemunhada na pesquisa de mestrado, encontra seus fundamentos na desigualdade política presente na separação entre patrões e empregados.

O julgamento então feito naquele momento de pesquisa pretende ir ao encontro do julgamento dos próprios operários, agora solicitados como depoentes em entrevistas de longa duração. A experiência de observação participante foi a base da construção de um roteiro de perguntas que foi utilizado nas entrevistas. A pergunta que orienta a pesquisa nesta etapa é a seguinte: seria o desenraizamento um sofrimento psicossocial inerente à organização capitalista do trabalho fabril? Apesar das atuais transformações na gestão e na tecnologia incorporada ao processo produtivo, a organização do trabalho não possuirá traços essenciais que permitem relacionar as experiências de Simone Weil à condição operária hoje?

2) As novas formas de organizar o trabalho fabril: a reestruturação produtiva

Os sociólogos dedicados à investigação do trabalho descrevem importantes mudanças na organização da produção industrial, ocorridas a partir de meados da década de setenta. Segundo alguns autores de orientação marxista, como Ricardo Antunes (2002) e Jacob Gorender (1999), essas mudanças refletem uma ofensiva das empresas no sentido de recuperar os níveis de acumulação que estavam em queda a partir dessa época. As mudanças tiveram como objetivo enfrentar uma crise gerada pela tendência geral de queda da taxa de lucro e pelo esgotamento do padrão de acumulação fordista/taylorista (Antunes, 2002). As dificuldades no processo de acumulação do capital e a queda na taxa de lucro motivaram o acirramento da concorrência entre as empresas e a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais na produção (Gorender, 1999). Do ponto de vista do capital, tornou-se necessária uma resposta à crise que envolvesse a reestruturação da produção e do trabalho visando repor os patamares de acumulação do período anterior, especialmente o padrão estabelecido nos anos pós- 45 (Antunes, 2002).

No atual contexto, alguns fenômenos são igualmente importantes para caracterizar as transformações do trabalho fabril: a formação das empresas-rede, o processo de terceirização e as novas formas de organizar o trabalho no chão-de-fábrica. Essas novas formas de gestão do trabalho procuram tornar a produção flexível, ou seja, capaz de adaptar-se rapidamente a diferentes exigências e contingências do mercado. A introdução do trabalho por equipe, o enxugamento dos estoques e o controle de qualidade com o objetivo da extinção total de defeitos são alguns desses novos elementos organizacionais (Gorender, 1999).

As empresas reduziram significativamente as estruturas produtivas verticalizadas, estabelecendo ao mesmo tempo vínculos mais estreitos com seus fornecedores. Formase o modelo da “empresa-rede”, composta de uma empresa matriz terminal ligada a empresas fornecedoras, associadas em graus variados, frequentemente em regime de subcontratação temporária (Gorender, 1999). Esse fator ajuda a compreender a atual diferenciação no interior da classe trabalhadora quanto à qualificação e ganhos salariais. Como afirma Blanch (2003), nesse sistema de empresas-rede, geralmente as

matrizes concentram os trabalhadores mais qualificados, com melhores condições de trabalho e ganhos salariais, enquanto as mais periféricas encerram formas de trabalho arcaicas, com piores condições de trabalho e salários inferiores aos praticados nas empresas matrizes.

O novo contexto produtivo é complexo devido justamente à soma de todos esses elementos. Ainda assim, pode-se perceber que elementos do modelo japonês de organização do trabalho fabril estão amplamente difundidos e criam um contexto comum no qual se inserem atualmente os trabalhadores operários. Como podemos observar a partir da revisão bibliográfica sobre o tema, presente na tese de Márcia Hespanhol Bernardo (2006), a idéia de flexibilidade relacionada à produção adquire um caráter polissêmico, mas o modelo de produção toyotista é o principal referencial desse processo.

Os princípios organizacionais formulados por Taiichi Ohno na fábrica da Toyota se difundiram para todo o ocidente, sendo que alguns de seus princípios passam a caracterizar a maior parte dos ambientes de trabalho fabris. De acordo com Ferro (1990), os elementos da gestão do trabalho que se difundiram a partir da fábrica Toyota são os seguintes: *just in time*; *muda* e *kaisen*. O *just in time* é considerado o coração desse sistema de produção. Significa planejar uma produção em fluxo sem estoques. As partes certas, necessárias em cada etapa, devem chegar no momento exato e somente na quantidade necessária. A produção é pensada ao contrário, do fim para o começo. O operador vai até o processo anterior pegar apenas o material e peças necessários. A grande vantagem apontada é a possibilidade de observação imediata dos problemas durante a produção, a possibilidade de reduzir estoques e de adaptar rapidamente os níveis de produção às exigências do mercado. O segundo elemento do sistema, *muda*, significa eliminar totalmente desperdícios de material, pessoal, movimentos, peças defeituosas, transportes desnecessários, esperas, etc... O terceiro elemento, ainda segundo a explicação de Ferro (1990), o *kaisen*, significa o melhoramento contínuo da produtividade e da qualidade. É dentro deste elemento que se insere o CCQ (Círculos de Controle de Qualidade), no qual os operários são incentivados a discutir sugestões para o desenvolvimento de melhorias na qualidade da produção.

Um outro aspecto do novo contexto produtivo fabril, muito relacionado ao toyotismo, é apresentado pelo sociólogo Jean Pierre Durand (2003). Segundo esse

autor, de certa forma, todas as fábricas, tanto pequenas como grandes, passam a ser afetadas pelo modelo de *fluxo tensionado* de produção (Durand, 2003). Ele identifica no atual contexto produtivo três elementos: a integração reticular (a formação de redes de produção que afetam tanto o setor fabril como o de serviços); a generalização do fluxo tensionado (com todas as conseqüências sobre a organização do trabalho); e a gestão por competências (novo meio de mobilização da mão-de-obra). Sobre o modelo de fluxo tensionado, afirma Durand (2003, p.143):

O fluxo tensionado nasceu com a pilotagem pelo fim, isto é, a idéia de que só se deveria fabricar aquilo que o mercado já tenha pedido. Tal conceito generalizado a toda a cadeia de produção significa que cada posto de trabalho é cliente daquele logo acima, o qual, na incerteza do que lhe será demandado, não constitui mais estoques como no fluxo fordiano. Basta estar em condições de entregar à jusante, no momento certo (just-in-time) e segundo a quantidade demandada, os produtos ou serviços necessários.

Ainda segundo esse autor, o modelo da competência também afetou de forma marcante o espaço fabril. Neste modelo, o sistema de remuneração caminhou na direção de uma individualização das negociações salariais. As direções tendem a remunerar mais e mais o grau de mobilização dos empregados tomados individualmente, ou seja, o grau de adesão de cada trabalhador às exigências da empresa.

O discurso na área da gestão empresarial relaciona essas inovações organizacionais e tecnológicas à superação da rigidez taylorista-fordista. Essa superação estaria apoiada em quatro pilares: a competência, a participação, o trabalho em equipe e a autonomia no local de trabalho (Bernardo, 2006). Segundo Taiichi Ohno, mentor das transformações na fábrica Toyota, seu sistema permite desenvolver “(...) a habilidade humana até sua mais plena capacidade, a fim de melhor realçar a criatividade e a operosidade, para utilizar bem instalações e máquinas, e eliminar todo o desperdício” (Ohno, 1997, p.30). Temos um exemplo da idéia de uma ruptura entre os modelos no artigo de Ferro (1990), no qual o autor apresenta as intenções de Ohno na formulação do sistema toyota de produção:

Além disso (Ohno) queria recuperar a tradição do trabalho artesanal de englobar cabeça e mãos no processo produtivo, que havia sido destruída pelo sistema taylorista-fordista. Ohno conseguiu tudo isso (Ferro, 1990, p. 58).

Em outro momento afirma:

Apesar de todas as inovações e revoluções tecnológicas trazidas pelo STP (sistema toyota de produção), sem dúvida, sua força fundamental encontra-se na qualidade e motivação do pessoal. O aproveitamento da potencialidade humana em todos os seus níveis é um dos grandes méritos do sistema. A ênfase é no trabalho em grupo e na cooperação (Ferro, 1990, p. 62).

Um ponto de vista contrário se abre, por exemplo, a partir da leitura das publicações do DIEESE sobre a reestruturação produtiva. A polivalência e os círculos de controle de qualidade são questionados quanto ao seu potencial de elevar a participação e a qualificação do trabalhador. Segundo os boletins do DIEESE, refletindo o entendimento do sindicato dos metalúrgicos sobre o assunto, nos CCQ os trabalhadores são ouvidos apenas se oferecem sugestões para diminuir custos produtivos. Os trabalhadores que reivindicam melhores condições de trabalho são excluídos dos círculos, e a polivalência significa alimentar um maior número de máquinas automáticas, máquinas que muitas vezes dispensam o conhecimento do operador sobre seu funcionamento (DIEESE, 1994). No livro *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*, organizado por Ricardo Antunes (2006), encontra-se uma coletânea de pesquisas que reforçam esse entendimento sobre as características da reestruturação produtiva em vários setores econômicos. No setor metalúrgico, especificamente nas montadoras do ABC paulista, as conclusões das pesquisas apontam para um processo de cooptação dos trabalhadores em benefício da acumulação e do aumento da produtividade. Numa pesquisa realizada com trabalhadores de uma montadora do ABC paulista, Busnardo (2003) chega à conclusão de que a reorganização do ambiente fabril tem como objetivo escamotear os conflitos entre trabalhadores e a fábrica, diminuindo o sentimento de comunidade entre os trabalhadores e agravando os fatores geradores de desenraizamento.

Observar esse quadro sociológico das transformações do trabalho fabril e os textos sobre as novas formas de gestão nos leva a indagar em que medida esse processo afetou a experiência de trabalho operário. As considerações sobre o novo contexto fabril nos fazem levantar as seguintes perguntas: 1) os trabalhadores sentem efetivamente que há maior espaço de participação e desenvolvimento de habilidades pessoais no ambiente de trabalho? 2) qual o impacto da forma flexível de produção sobre a experiência de estabilidade e segurança no emprego? 3) o contexto de acirramento da concorrência entre as empresas, a introdução de novas tecnologias e formas de organização visando melhorar a produtividade e lucratividade, tudo isto seria compatível com efetivas melhorias das condições de trabalho ou representam antes novas formas de “racionalização” do trabalho? Estas perguntas são feitas à luz de um questionamento apresentado anteriormente: apesar das transformações tecnológicas e organizacionais, o essencial do que foi descrito por Simone Weil sobre o sofrimento psicossocial gerado pela organização do trabalho teria se modificado?

Pretendemos aprofundar uma discussão já iniciada sobre a humilhação social ligada ao trabalho operário. O que se objetiva é examinar sofrimentos que são ao mesmo tempo políticos e psicológicos. Entendemos aqui humilhação social como uma experiência de desenraizamento, um impedimento de *participação* na cidade ou no trabalho, um encolhimento do campo das iniciativas e das palavras, uma redução de cidadãos e trabalhadores a papéis servis (Gonçalves Filho, 1998). Na obra de Simone Weil (1996), o trabalho operário, formado segundo o modo como as atividades e os relacionamentos humanos se organizam dentro de uma fábrica, está relacionado a uma forma específica de humilhação social. Ainda assim, a proximidade com os trabalhadores durante a pesquisa de campo revelou que o sofrimento fabril nunca é sem resposta e impunemente vivido: os trabalhadores empenham formas de expressar iniciativas pessoais, buscando singularizar as formas de realizar as atividades ou negociando tempos e ritmos com colegas e com os encarregados; tecem uma rede de solidariedade que rompe o mero caráter funcional dos relacionamentos, oferecendo conversas e ajudas, proteção aos perigos de acidentes e, assim, amenizando o tédio e a repetição.

A hipótese diretora desta pesquisa, a hipótese que já nos havia sido imposta pelo testemunho próximo (pessoal e compartilhado) do trabalho operário e agora pela

audição demorada de trabalhadores operários, pode ser resumida da seguinte forma: o desenraizamento operário, um fato de excepcional gravidade social e psicológica, um problema ao mesmo tempo político e moral, é um fato persistente, a despeito das alardeadas mudanças de organização do sistema fabril. Neste relatório apresentaremos uma hipótese resumidora e de caráter especificamente psicológico, uma hipótese de psicologia social. O desenraizamento operário não é fenômeno que se possa descrever senão por muitos ângulos: são diversas as formas pelas quais um operário vai sofrer impedimentos de ação ou participação, impedimentos de relação com os outros, com o passado e com o futuro. Os depoimentos nos permitirão avaliar os seguintes assuntos:

- 1) O sistema técnico produtivo segue determinando a fragmentação e atomização das atividades fabris; A alimentação de máquinas impõe a mecanização e aceleração do comportamento de trabalho.
- 2) O contínuo desenvolvimento de formas de vigilância do desempenho operário é vivida como ameaçadora pressão moral.
- 3) A fragmentação determina a perda da relação da própria atividade com o conjunto da atividade produtiva.
- 4) A imprevisibilidade da organização da produção e a incerteza quanto à manutenção do emprego marcam a biografia profissional.
- 5) O trabalhador está impedido de participar da gestão da produção fabril. O impedimento de ação, o impedimento de iniciativa e de formação de um poder operário, implica impedimento de fundação, o impedimento do novo, o impedimento do futuro.
- 6) O isolamento da fábrica moderna, formada sobretudo para o mercado e não tanto para o atendimento de necessidades sociais, impede a formação de uma consciência social da produção.
- 7) As atividades dentro da fábrica dispensam a apropriação de uma tradição de conhecimentos, dispensam a aprendizagem num sentido alargado. A simplificação das atividades, possibilitando a contínua substituição de trabalhadores, não pede o desenvolvimento de habilidades que suporiam apropriação de uma tradição técnica e a mediação de mestres. O isolamento dos operários e os obstáculos contra o convívio e a conversa, limitam a troca de experiências e de histórias. Isto tudo representa um ataque contra a memória, contra a relação com o passado.

Investigamos estes diversos níveis de impedimento, inicialmente trabalhando ao lado de trabalhadores e, agora, ouvindo-os mais longamente. Simone Weil, encabeçando alguns outros autores também decisivos, foi quem nos legou estas idéias antagonistas de enraizamento e desenraizamento. São idéias de incomparável poder heurístico: quantas descobertas inspiram sobre a condição operária e, o que nos parece ainda mais importante, descobertas que parecem dialogar muito de perto com os afetos e opiniões dos trabalhadores sobre os atuais problemas operários.

Como quisemos sustentar no mestrado e de novo agora, a proposição feita por Simone Weil do conceito de enraizamento exige diagnóstico do desenraizamento em mais de um nível. Entretanto, interessa particularmente um condensado resumo que nela encontramos, um possível resumo do desenraizamento operário, expresso como um sentimento, portanto um resumo de grande significado psicológico: o operário, na fábrica, não se sente em casa. Um sentimento que Marx¹ chegou a sondar, embora sem o detalhe vivido, só possível no texto de alguém, como Simone Weil, que sofreu pessoalmente a condição fabril, e sofreu por tempo suficiente para não enganar-se sobre o sentimento que a fábrica torna crônico: o sentimento de desalojamento. Apresentaremos as entrevistas com os trabalhadores de forma a apoiar uma discussão dos diferentes níveis da experiência de desenraizamento.

Respeitamos a preocupação, durante as entrevistas, de levar o depoente a manter relação com *eventos importantes que compõem sua trajetória e identidade profissional*. Solicitamos um trabalho de memória sobre experiências psicossociais marcantes que informaram sua biografia profissional. Nas entrevistas, incitamos a rememoração das primeiras atividades de trabalho, da entrada na vida fabril, das relações com colegas e supervisores, das sensações cognitivas e afetivas junto às máquinas, das esperanças e projetos construídos ao longo da trajetória profissional. O estudo qualitativo se faz pelo aprofundamento da forma única e pessoal pela qual certa situação social foi percebida, metabolizada, pensada, definindo simultaneamente um espaço de vida e um campo de ação. A memória sustenta narrativas que conjugam a alteridade do mundo e o exame pessoal de uma realidade compartilhada: é um relato modulado em voz própria, mas sem pender para um relato demais subjetivo, fechado na cela de uma consciência separada (Gonçalves Filho, 2003). Desta forma, esperamos que os depoimentos nos permitam revelar a pertinência dos temas e questões a que fomos impelidos em chão de fábrica, instigados por trabalhadores operários. E também esperamos demonstrar que o recurso aos depoentes será decisivo para interrogação e interpretação dos problemas

¹ Como afirma Marx nos *manuscritos econômico-filosóficos*: “O trabalhador só sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si[quando] fora do trabalho e fora de si [quando] no trabalho. Está em casa quando não trabalha e, quando trabalha, não está em casa. O seu trabalho não é portanto voluntário, mas forçado, trabalho obrigatório” (Marx, 2004, p83). Na tradução espanhola da Alianza Editorial, de 1985, existe uma nota esclarecedora sobre a tradução desse trecho: “Marx no utiliza aquí la expression *an sich* (en si), que em terminologia hegeliana se opondre al *fur sich* (para si), sino *bei sich*, que literalmente significa junto a si, em casa, libre de toda determinacion externa (n. del T.)”.

delimitados: discutir as relações entre a organização do trabalho fabril e as necessidades humanas, discutir se as experiências do trabalho operário ferem a dignidade dos trabalhadores, e neste caso, discutir como reagem a esse golpe. Os depoimentos não nos valerão apenas material de interpretação: serão esposados já como expressões de um intérprete com quem pretendemos dialogar. As memórias do trabalho necessariamente ligam os projetos de desenvolvimento individual às formas socialmente organizadas de produção e de troca. As formas pelas quais esses projetos individuais são construídos e realizados, ou então planejados e frustrados, trazem dados imprescindíveis para uma crítica da organização social do trabalho. Partimos da idéia apresentada por Herbert Marcuse (1993) de que a recuperação da memória possui um poder subversivo exatamente por introduzir na ordem presente uma ruptura:

A lembrança é uma forma de dissociação dos fatos dados, um modo de ‘mediação’ que quebra, durante breves momentos, o poder onipresente dos fatos dados. A memória recorda o terror e a esperança que passaram. Ambos voltam a viver, mas enquanto na realidade o primeiro retorna sob formas sempre novas, a última permanece como uma esperança. E nos acontecimentos pessoais que reaparecem na memória individual, os temores e as aspirações da humanidade se afirmam a si mesmos; o universal no particular. O que a memória preserva é a história (Marcuse, 1993, p. 129).

Observemos que a memória do trabalho nunca será uma memória estritamente pessoal. Seguindo as indicações de Maurice Halbwachs (2004), percebemos que as lembranças não são exclusivamente atos de consciência isolados, elas sempre revelam o apoio num quadro compartilhado de memórias formado por um grupo de pertencimento. As lembranças mais pessoais são apoiadas pela memória do grupo com que foram compartilhadas. Acreditamos que a narrativa pessoal da trajetória profissional revelará a substância social da experiência de trabalho fabril. Sempre existirá o contato entre gerações diferentes de trabalhadores, e a inserção num espaço de trabalho representa o engajamento em tradições de conhecimentos ou práticas que são assumidas e transformadas. Um dos objetivos dessa pesquisa é analisar se a entrada no espaço de trabalho fabril configura para os depoentes o engajamento numa tradição de conhecimentos e práticas ou se dificulta este engajamento, paralisando num presente magro a inserção operária. Haverá sinais de um passado vivo que se deixa entrever nas formas pelas quais os trabalhadores se ajudam, ensinam ou resistem conjuntamente a elementos opressivos do trabalho? Também observaremos se o grupo de pertencimento

descrito pelos depoentes é o grupo fabril imediato ou se ele é ampliado em direção a outros tipos de comunidades de trabalhadores.

Experiências do trabalho operário: pretender conhecê-las, começando imediatamente por um roteiro de perguntas ingênuas ou muito deslocadas, poderia tornar demais abstrata a pesquisa ou até mesmo distorcê-la, em função de nosso grande desconhecimento das condições de trabalho fabris. As primeiras perguntas possivelmente não tocariam no que fosse relevante para os trabalhadores. Avaliamos que o trabalho operário precisava encontrar alguma experiência no próprio pesquisador, sem a qual qualquer entrevista arriscaria tornar-se desorientada e demasiadamente artificial. Começamos, assim, por um demorado exercício de *observação participante* durante o mestrado como passo indispensável para conceber perguntas e temas que pudessem suscitar conversas pertinentes com os trabalhadores. Apresentaremos este caminho de pesquisa: 1) um relato resumido da experiência de observação participante apoiando uma primeira discussão sobre o trabalho fabril e delimitando o roteiro de perguntas para as entrevistas; 2) uma edição das nove entrevistas realizadas; 3) uma discussão ampliada sobre a experiência de trabalho fabril contemporânea. Nossa expectativa é que a pesquisa preliminar tenha consolidado bases para as entrevistas de longa duração aqui apresentadas.

Além disto, observamos que discorrer sobre *experiências* de trabalho nas fábricas significa explicitar uma contradição. Caso entendamos por *experiências de trabalho* uma atividade de transformação mediada por formas de apropriação do passado, desenvolvimento de habilidades e projetos nos quais nos engajamos pessoal e coletivamente, o trabalho fabril representa praticamente a antítese de uma experiência de trabalho. Esta antítese se revela de diferentes formas, entre elas, na dificuldade da *narrativa* das tarefas e acontecimentos fabris. Esta dificuldade foi vivida durante o mestrado, na ocasião da redação do diário de campo, e também foi vivida pelos depoentes quando solicitados na descrição de suas atividades: o trabalho demasiadamente abstrato, como alimentação de máquinas ou as operações de montagem, representam um golpe contra a narrativa, revelam portanto um golpe contra a memória, contra a própria idéia de experiência. Inspirando-nos nas discussões abertas por Walter Benjamin, mas sem aprofundarmo-nos em toda a complexidade do conceito, assumimos que a noção de experiência relaciona-se a uma espécie de sabedoria tecida

na substância viva da existência e que se mantém viva na passagem de histórias e narrativas entre gerações. Representa, portanto, uma forma artesanal de vínculo com o passado e com a tradição, pois na narrativa está impressa “a marca do narrador, como a mão do oleiro na argila do vaso” (Benjamin, 1994, p.205). A organização social do trabalho cumpre um papel essencial: a possibilidade de transmissão de experiências depende de uma temporalidade comum, de uma tradição compartilhada, e isto ocorre na medida em que o trabalho sustente concretamente a formação de uma comunidade de vida e de narrativa. Jeanne Marie Gagnebin aponta que, na obra de Benjamin, a análise sobre “o depauperamento da arte de contar parte, portanto, do declínio de uma tradição e de uma memória comuns, que garantiam a existência de uma experiência coletiva, ligada a um trabalho e a um tempo partilhados, em um mesmo universo de prática e linguagem” (Gagnebin, 1994, p.19). O impedimento da narrativa, o impedimento de transmissão de experiências, está associado a uma forma de produção que destrói o mundo e o tempo comuns. Como afirma Olgária Matos, “esta perda da experiência significa a incapacidade de o homem moderno ser afetado, de vivenciar uma experiência, elaborá-la, de a acolher ou recusar, de comunicá-la, de a partilhar com outrem” (Matos, 2006, p. 78). A partir desse desenvolvimento das forças produtivas regido pela lógica da acumulação capitalista, a linguagem e as formas de comunicação se adaptam ao imperativo da saber técnico, fato que se revela com toda intensidade no atual predomínio da *linguagem instrumental* e da transmissão de *informações*. A realização de entrevistas sobre as biografias profissionais busca investigar quais seriam, portanto, as possibilidades narrativas ligadas a essa organização do trabalho, qual seria a relação entre a entrada no mundo do trabalho e a herança de experiências acumuladas pelas gerações de trabalhadores, quais podem ser os conhecimentos assimilados e transmitidos. Buscamos investigar quais são os efeitos do modo de produção de mercadorias, esse modo guiado pela lógica da destruição produtiva do mundo comum, sobre a experiência da *temporalidade humana*. As memórias dos trabalhadores revelariam formas de resistência, contradições entre o solo árido das atividades e a sabedoria que se transmite entre as diferentes gerações de trabalhadores?

Os entrevistados trabalham em diferentes empresas metalúrgicas da região do ABC paulista. Dois deles trabalharam na fábrica pesquisada durante o mestrado. São trabalhadores que viveram a condição operária numa fábrica situada na periferia da teia produtiva formada na região do ABC paulista. Isso define um certo contexto fabril:

nessas fábricas periféricas, há menor incorporação de tecnologia, piores condições de trabalho, menores salários e maior rotatividade de mão-de-obra. Outros três trabalhadores são de uma fábrica matriz, ou seja, fábrica de grande porte que se serve da produção de outras fábricas menores e que confecciona produtos finais, com alto valor agregado, prontos para serem vendidos no mercado. Essa fábrica produz ferramentas e equipamentos elétricos, incorpora máquinas automáticas, utiliza planejadamente o sistema toyotista de organização do trabalho², tolera a existência do sindicato em seu interior, possui melhores salários e, em certos pontos, melhores condições de trabalho. Outros dois entrevistados trabalham em fábricas de auto-peças, setor de grande importância no parque industrial do ABC. Também entrevistamos dois trabalhadores que conheceram a condição operária numa importante montadora de carros da região. Apesar da heterogeneidade dos locais de trabalho, as experiências de trabalho possuem muitos pontos de convergência, conforme revelará a leitura das biografias profissionais. Essas convergências permitirão estabelecer uma análise mais profunda da condição operária contemporânea.

Além disto, o grupo de trabalhadores da fábrica de ferramentas dedicou-se a lembrar da história de formação da comissão de fábrica. Um dos trabalhadores envolvido no processo de formação dessa comissão e que atualmente ocupa um cargo de direção no sindicato dos metalúrgicos do ABC, afirmou o seguinte: “a fábrica não respeita o trabalhador, ela respeita a organização dos trabalhadores!”. Essa história contada pelos depoentes revela aspectos da opressão no ambiente de trabalho fabril e da resistência frente a ela: a comissão de fábrica foi conquistada e legitimada a partir de uma luta explícita e organizada dos trabalhadores no chão-de-fábrica. Sobre isso, é importante frisar o seguinte: a comissão de fábrica representa um espaço no interior da fábrica para negociação de problemas operários com a gerência. Esse espaço pode ou não ser ocupado por trabalhadores sindicalizados, isso dependerá da eleição direta dos candidatos por todo o conjunto de trabalhadores da fábrica. Pensamos que a história de formação da comissão de fábrica revelou a formação de um “poder” operário, utilizando esse termo segundo o sentido presente na obra de Hannah Arendt (1997), um espaço de organização coletiva para enfrentar condições sentidas como opressivas. A história de sua formação revela a compreensão que os trabalhadores tinham de suas

² Sobre as novas formas de organização do trabalho fabril estudaremos autores que descrevem o processo de reestruturação produtiva ocorrida no ABC após os anos oitenta. Entre eles estão Jacob Gorender, José de Lima Soares, Ricardo Antunes e as publicações do DIEESE.

condições de trabalho, as formas encontradas de resistir e os limites dessa resistência nos dias atuais.

3) Resumo da experiência de observação participante: a consolidação do roteiro de entrevistas.

3.1 O bairro fabril

“Sei muito bem que esta hipócrita disposição de construções é mais ou menos comum a todas as grandes cidades” (Engels, 2008, p.90).

De início, buscaremos apresentar certas características dos bairros fabris da região do ABC paulista, bairros onde moram os depoentes e onde a fábrica pesquisada durante o mestrado está localizada. Essa apresentação se justifica por dois motivos. Em primeiro lugar, percebemos na pesquisa de mestrado que a discussão do trabalho fabril impõe um exame que ultrapassa os acontecimentos interiores à fábrica. A vida na fábrica e a vida no bairro se comunicam de diversas formas. A pergunta então que buscaremos responder inicialmente: qual é o rosto de um bairro fabril e qual a relação entre a vida na fábrica e a vida no bairro? O segundo ponto importante: quase todos os depoentes desta pesquisa vivem nesta mesma cidade, em bairros próximos ao da fábrica pesquisada no mestrado, bairros pobres, às vezes favelas urbanizadas, bairros que poderíamos chamar de bairros dos trabalhadores.

O primeiro ponto que revela a importância de considerarmos as características de um bairro fabril: como pudemos confirmar neste momento da pesquisa, muitos operários moram nas imediações das fábricas. Muitos bairros da cidade de Diadema e de São Bernardo onde se concentram as fábricas são também bairros proletários. Perto das fábricas, algumas vezes vizinhas de muro, encontram-se as casas operárias. Portanto, além de concentrar muitas fábricas, os bairros fabris da cidade também abrigam as casas de muitos trabalhadores da região. Um exemplo disso encontra-se na lei de zoneamento e uso do solo do bairro onde está localizada a fábrica pesquisada durante o mestrado e onde moram três dos depoentes desta pesquisa: um pouco menos da metade da área total está destinada ao uso residencial (835.500 m².) e um pouco mais da metade ao uso industrial (970.077 m².)³. A impressão de que o bairro fabril é ao mesmo tempo um bairro proletário também se confirma pelos dados de 1995 do

³ Dados retirados do plano diretor da cidade

anuário da prefeitura da cidade de Diadema⁴: 55% da população trabalha na própria cidade, sendo que da população total, 64,8% dos trabalhadores se concentram nas atividades industriais. Estes dados confirmam o que foi observado concretamente no convívio com os trabalhadores: muitos moram perto da fábrica onde trabalham e mantêm amizades no bairro com trabalhadores de outras fábricas da região.

Durante a pesquisa de mestrado, o deslocamento até o bairro da fábrica me fazia atravessar diversas regiões da cidade de Diadema. Chegava primeiramente ao centro, onde se encontra um intenso comércio, órgãos públicos e praças. Ao redor do centro encontra-se uma região residencial que, pouco a pouco, quanto mais nos afastamos do centro, passa a dividir seu espaço com os galpões fabris, até o momento em que chegamos numa avenida onde a sucessão de muros e portões de fábricas é contínua, de um lado e de outro da avenida. Galpões e portões fabris, muito grandes na maioria dos casos, ocupando grandes esquinas, englobando quase a metade de um quarteirão; outros, ocupando espaços mais discretos, às vezes do tamanho de uma simples casa. Essa avenida acompanha um morro, e quando se chega à sua parte mais alta, podemos observar outras partes do bairro. Daquele lugar, outra coisa impressiona: em vários pontos os casebres e as casas de alvenaria ainda não terminadas disputam espaço com os galpões de fábricas, algumas vezes vizinhos de muro.

Logo percebemos que se trata de uma região periférica e pobre da cidade. Nas ruas principais e mais largas do bairro é que se concentram as fábricas. Ruas principais e mais largas, mas nem por isso agradáveis: quase não possuem árvores, as calçadas são descuidadas, os muros são muito parecidos entre si, todos muito altos e com grandes portões, reservando pouco espaço para os pedestres. Se tivéssemos que escolher uma cor que caracterizasse a atmosfera dessa região, escolheríamos a cor cinza. Nos dias nublados, chega a ser impactante a junção da cor cinza dos muros e galpões com o horizonte, formando uma massa quase indefinida de nuvem e cimento. A rua, a calçada e os muros, numa longa sucessão monótona, chamam a atenção pela falta de áreas que tivessem sido construídas ou preservadas pelo simples prazer de embelezar o bairro.

⁴ Apesar de serem dados antigos e que datam de uma época onde transformações ocorreram em relação aos níveis e tipos de ocupação dos trabalhadores, não encontramos dados sobre a cidade mais recentes.

Existe certo consenso nos estudos sobre o crescimento de Diadema em relação ao seguinte: a passagem do bairro dormitório dos anos 50 para a cidade fabril da década de 60, que encontra seu marco na promulgação da lei de incentivos fiscais à instalação de pequenas e médias indústrias, decretada exatamente no ano de 1950, determinou problemas ligados à ocupação desordenada de espaços vazios. O número de favelas cresceu e loteamentos clandestinos espalharam-se pela cidade. De acordo com dados da prefeitura municipal, entre o ano de 1968 (ano em que começa o recolhimento de dados estatísticos sobre habitação) e o ano 1982, o número de favelas cresceu de 44 para 97 e a população que mora em favelas passou de 22,9% para 50,50% do total de habitantes da cidade. É exatamente nesse período que o crescimento industrial da cidade ocorre de forma mais intensa. Ainda que não se possa definir o crescimento industrial como causa do crescimento das favelas, o que seria desconsiderar toda a dinâmica de segregação sócio-espacial da cidade de São Paulo, também não podemos dizer que existe aqui uma simples coincidência. Estes dados sobre a cidade de Diadema exemplificam a conclusão alcançada por Luiza Iwakami no seu estudo recente sobre a reestruturação produtiva no ABC:

A situação diferenciada de renda é distribuída no espaço através de um processo recorrente de “empurrar” a população de menor renda para as áreas periféricas. No grande ABC, os municípios com características periféricas incorporam esta segregação, polarizados pelos municípios centrais que vem ampliando as áreas onde se concentram a população de rendas mais altas e de maior nível de escolaridade (Iwakami, 2003).

Saindo destas ruas principais estão as ruas onde, em muitos casos, moram os trabalhadores da região. Estas ruas são mais estreitas e em alguns lugares não possuem asfalto. Muitas casas de alvenaria estão sem acabamento. Em alguns pontos mais críticos, as casas ainda não chegaram sequer a ganhar seus contornos com tijolos, sendo forradas com madeira ou lata. As ruas onde se instalam os galpões industriais estão muito próximas de ruas de terra sem saneamento ou rede elétrica. Logo surge uma pergunta: por que as fábricas teriam se instalado num lugar como esse, tão necessitado de desenvolvimento urbano? Ou a partir da instalação de um grande número de fábricas naquela região, seu crescimento ocorreu de maneira desorganizada, acompanhando e determinando a precarização da moradia e do espaço? Na área periférica do pólo industrial estão as fábricas menores e aquelas que estão nos últimos elos da cadeia

produtiva, fábricas onde geralmente as condições de trabalho são precárias. O tecido urbano que se forma parece correspondente a estas características das fábricas.

A preocupação dos muros fabris não é apresentar algum edifício nem tornar a rua bonita, mas sim proteger as valiosas máquinas, equipamentos e peças que se encontram no seu interior. O aspecto dos muros chega a ser agressivo: sistemas de cercas elétricas, arames farpados, câmeras de vigilância, guaritas, portões sempre fechados. Não se imaginaria parar em frente de alguma delas desinteressadamente: são fortalezas que abrigam certo capital investido, lugares feitos para render, onde entram trabalhadores, peças e máquinas e saem produtos para a venda. A sucessão de muros iguais chega até a confundir um forasteiro: no início da experiência de campo me perdi pelas ruas do bairro, e a semelhança dos portões e muros me fazia duvidar se aquelas eram ou não as ruas que estava procurando.

À noite o bairro parece viver uma inversão. Durante o dia, as ruas dos galpões são as mais visíveis, são ruas de grande circulação: os trabalhadores chegando, os ônibus, os caminhões entrando e saindo, os operários descansando na calçada depois do almoço, a hora da saída, os bares em frente às fábricas ocupados. Mas de noite essas ruas ficam apagadas: poucas pessoas circulam por elas e a falta de iluminação das fábricas assim como as luzes fracas e distanciadas das ruas, tudo isso ajuda a formar uma atmosfera sombria. À noite, a luz se desloca para as ruas menores: as luzes das pequenas ruas juntamente com as luzes dos quartos e das casas tornam, no início da noite, estas ruas mais visíveis que as ruas fabris. Por ali se deslocam e se concentram agora os trabalhadores. Isto compõe um contraste: a luz do dia expõe a fábrica e deixa apagados os homens sob a figura ostensiva do cenário e das ações fabris (uniformes, muros, galpões, caminhões); só à noite é que a luz das casas sem visibilidade diurna, luz saída de seu ambiente doméstico, põe o observador a concebê-los não como trabalhadores iguais, todos confundidos, mas como pais, filhos, avôs, netos, amantes, empenhados sabe-se lá em que aventuras singulares de pessoas concretas.

Alguns trabalhadores contaram sobre o medo que sentiam ao voltar para casa solitariamente de madrugada, depois de realizar horas extras. O medo era justificado algumas vezes pelo fato da região conhecer episódios de crimes e assaltos. Ainda assim, não devemos desprezar o sentimento de que nenhuma intimidade liga os operários aos

edifícios e ruas fabris, a despeito dessa gente consumir anos de sua vida e trabalho entre eles. Caminham como estrangeiros por essas ruas. Um sinal de desenraizamento, segundo Simone Weil (1996), e que justifica o medo: todos temem ambientes sentidos como exteriores e opressivos, em que ninguém se sente em casa. Alguns trabalhadores também contaram sentir medo de permanecerem à noite na fábrica, realizando horas extras solitariamente. Resguardadas da rua no interior dos galpões e, assim mesmo, com medo comparável ao de ruas abandonadas.

Nas ruas principais, os corredores de muros e portões prolongam-se sem placas ou letreiros que apresentassem os nomes das empresas instaladas. A visão não discrimina as fábricas e nada revela o que ocorre dentro delas: a produção fabril está oculta. Quando os portões se fecham, não se pode ver o que se passa atrás deles: daqueles muros para dentro, assim como numa casa qualquer, tem-se a impressão de que os acontecimentos são de exclusiva competência dos proprietários do espaço. Essa fábrica, assim como a maioria das outras na região não possui letreiros ou indicações de identificação. O ambiente de trabalho, as características das máquinas, as coisas produzidas, tudo o que poderia ser merecedor de um juízo político, parece reservado ao arbítrio dos donos das fábricas. Nenhuma ligação entre a esfera da produção e a percepção pública. Confirmação espacial de que a produção pode e deve ficar escondida, assunto de competência exclusivamente privada? O que se vê, de fora, são só portões que abrem e fecham, operários e peças que entram e saem.

Uma série de contradições que se mostrarão na fábrica já parecem sensíveis fora dela, no bairro. No bairro: casas inacabadas e ruas esquecidas. Na fábrica: trabalhadores conversando sobre as contas, as restrições, as dificuldades de “se chegar ao fim do mês”. No bairro: fábricas altivas e de grande porte ao lado de casas pequenas e modestas. Na fábrica: primeiro andar para a administração e o chão de fábrica para a operação; o ambiente do escritório limpo e organizado e os ambientes desconfortáveis e barulhentos das seções produtivas; a janela do primeiro andar pelo qual se observa a movimentação dos trabalhadores; os banheiros limpos do escritório e os banheiros descuidados dos galpões. No bairro: o conteúdo das caçambas oculto sob as lonas dos caminhões. Na fábrica: os complexos mecanismos das máquinas ocultos sob a consciência magra de operários limitados muitas vezes a tarefas simples e desqualificadas. No bairro: a pobreza. Na fábrica: os proletários. O aspecto que assume

o bairro, ao redor de seus pólos fabris, já anuncia a situação interna que a fábrica formou. As relações entre casas e fábricas são congruentes com relações entre operários e patrões. A observação do bairro fabril e a convivência prolongada com os trabalhadores nos levou a tematizar nas entrevistas as relações entre trabalho e o bairro operário, buscando considerar como o desenraizamento forma um todo coerente na experiência que temos de trabalhar e viver na cidade. Iremos acompanhar como os próprios depoentes chegaram a esses bairros e como experimentam a vida neles.

3.2 Contextualização da fábrica pesquisada mestrado

A fábrica onde ocorreu a pesquisa de mestrado e que nos ofereceu o material inicial desta pesquisa é uma metalúrgica de pequeno porte, capacitada para realização de estamparia, usinagem e serralheria industrial. Sua produção atende encomendas de peças realizadas por outras fábricas, geralmente de médio e grande porte, também da região do ABC paulista. Um ponto inicial de interesse é que essa indústria situa-se num dos últimos elos da cadeia produtiva metalúrgica: ela presta serviços diretamente para grandes fábricas ou para fábricas menores que prestam serviços para as maiores. Dentro desse processo de terceirização, ela deve ser capaz de realizar qualquer tipo de peça que lhe seja encomendada. O cliente realiza o pedido da peça enviando um desenho, e a fábrica então irá produzi-las de acordo com essa especificação. Durante o tempo da pesquisa pude observar a enorme variabilidade da produção: da fábrica partiam enormes estruturas complexas que mal cabiam nos caminhões, mas também pedaços de ferro delicadamente trabalhados que cabiam na palma da mão.

Essa variabilidade produtiva pode nos levar inicialmente a imaginar uma situação interessante: espaços de discussão para planejamento das novas tarefas, a utilização necessária de reflexão e criatividade para superar as dificuldades surgidas durante a realização das diferentes encomendas. Além disso, a construção de tipos muito variados de peças poderia demandar a utilização de máquinas polivalentes, com as quais o trabalhador poderia ricamente enfrentar as tarefas propostas. No entanto, as observações permitiram constatar uma contradição: apesar da fábrica realizar produtos

muito diversos, cada operador de máquina parece repetir sempre os mesmos gestos e atividades. As máquinas exigem comportamentos extremamente simplificados. A criatividade, a coordenação e a maleabilidade parecem se expressar coletivamente, no resultado do conjunto da produção, mas não em cada uma das atividades individuais. Essa contradição é fundamental para a compreensão do sofrimento gerado pela organização do trabalho fabril.

Um exemplo concreto pode ajudar a compreender este fato: o trabalho nas prensas. Essas máquinas podem imprimir grandes transformações em pedaços de ferro ou aço, como furá-los ou dobrá-los segundo direções pré-determinadas. Na parte de cima do equipamento fica a “ferramenta”, uma espécie de molde que irá determinar a transformação da peça. Esta parte é substituível, e cada tipo de peça que se deseja modelar possui sua ferramenta apropriada. Como se opera uma prensa? Apesar da infinita variabilidade de transformação que comporta (em função da troca das ferramentas), cada operador tem sempre, qualquer que seja o caso, apenas a tarefa de colocar um pedaço de ferro ou de aço no suporte inferior, acionar o pedal para início da operação, aguardar a descida e subida da ferramenta, retirar a peça e iniciar o ciclo novamente. O operador não produz a ferramenta e tampouco determina sua troca ou permanência em cada momento. Este esquema de funcionamento da máquina se repete em quase todas as outras: as que cortam, as que desgastam, as que juntam, as que pintam...

Ilustremos esta lógica de funcionamento com outros exemplos. A máquina “serra-fita” tem como função cortar pedaços de ferro ou aço de grande espessura. Na maioria das vezes são longas barras chamadas cantoneiras (barras dobradas em V ou em U), que devem ser cortadas em pedaços menores, com tamanhos específicos para integrarem alguma peça que será montada. A máquina possui uma espécie de fita com dentes afiados como as de um serrote. Esta fita fica girando continuamente e em grande velocidade. A máquina é dividida em duas partes: a de cima é móvel, onde se encontram a fita e o painel de comando da máquina; a de baixo é fixa, possui um alimentador que empurra a cantoneira para o lugar onde a serra-fita executa a operação. A parte de baixo também possui uma morsa através da qual se imobiliza a barra. A parte de cima funciona como um serrote que vai descendo lentamente, dividindo com sua fita a barra de metal presa à parte de baixo. Operar esta máquina envolve, portanto, as

seguintes atividades: apoiar a barra na parte de baixo da máquina; apertar o botão que empurra a cantoneira para a área de corte; o operador deve então medir com uma régua o tamanho exato entre a ponta da cantoneira e o ponto onde incidirá o corte (essa medida está determinada pelo papel que ordenou a operação e que circula juntamente com as peças); após medir exatamente a distância do corte, prende a peça com a morsa e aperta o botão de execução; a máquina desce automática e lentamente sua serra giratória sobre o pedaço de ferro ou aço, cortando-o no local exato. O operador deve esperar que a máquina termine a operação para progredir, realizando tudo novamente até que as cantoneiras sejam cortadas, ou até que seja ordenado o corte de algum outro tipo de material com alguma outra medida.

A guilhotina é outro bom exemplo da simplicidade das operações exigidas pelas máquinas. Esta máquina trabalha por cisalhamento, o que significa que um grande golpe é desferido na peça através de uma lâmina afiada. A entrada da máquina é muito larga, permitindo o corte de grandes chapas finas de aço. O operador deve realizar movimentos muito simples: ajustar um anteparo obedecendo a medida correta do corte que se pretende fazer; apoiar a chapa na frente da máquina e empurrá-la para dentro do mecanismo até que encoste no anteparo; apertar o pedal de início da operação na parte esquerda da máquina; de acordo com a chapa que deve ser cortada, continuar a empurrar e a apertar o pedal até que esta tenha sido consumida; finalmente, buscar outra chapa e reiniciar a operação.

As máquinas da seção de usinagem apresentam a mesma simplicidade. A principal operação ali é a de fazer furos nas peças. As máquinas desta seção são grandes furadeiras nas quais se pode fixar o objeto no suporte inferior, trocar as brocas que irão realizar os furos e, através de uma alavanca, determinar a descida da broca sobre a peça. O mecanismo superior permite acoplar as diferentes brocas utilizadas para as furações. O suporte inferior possui uma morsa que permite fixar a peça, impedindo qualquer movimento que pudesse afetar a precisão do lugar onde o furo deve ser realizado. A alavanca permite que a broca seja empurrada contra a peça sem utilização de muita força.

A apresentação destas máquinas permite entender a lógica do funcionamento fabril: alguns coordenadores conhecem o objeto que deverá ser produzido e ordenam

aos operadores que mantenham suas máquinas em funcionamento numa determinada velocidade, utilizando certa ferramenta e certa matéria-prima. Em certo momento também é ordenado que certas pessoas juntem os pedaços previamente cortados, dobrados, furados ou moldados, de acordo com certas especificações (medidas de ângulos e comprimentos). Esta atividade de junção compete a alguns soldadores e serralheiros. Observamos a separação entre concepção e execução do trabalho apoiada pelo sistema técnico da fábrica: a troca dos instrumentos das máquinas e as especificações de seu uso permitem condenar uma classe de homens à tarefa de *alimentar* essas máquinas. Isso também permite que *coisas, máquinas e homens* possam ser eficazmente *utilizados*.

A apresentação das partes como se fossem elementos de um mecanismo, elementos intercambiáveis de combinações múltiplas, não vale como uma apresentação arbitrária da fábrica, mas apresentação que inicialmente parece impor-se. Um conjunto perfeito de partes que funcionam como um grande organismo, alimentado por energia elétrica e energia humana. O funcionamento parece quase independente das pessoas nele implicadas, não parece senão “apoiado” por gente. *As máquinas* cortam, moldam ou juntam. Trocando seus acessórios e realizando diferentes combinações entre elas, uma fábrica pode realizar infinitas coisas. Fica evidente a importância da afirmação de Simone Weil: a superação da condição operária pede alterações no maquinismo do trabalho, exatamente para que *pessoas* pudessem trabalhar (Weil, 1996).

Essa impressão surgiu logo na primeira visita. O engenheiro levou-me para uma apresentação geral da fábrica: durante o longo trajeto, sua apresentação consistiu na descrição do funcionamento e da interação *de cada uma das máquinas*. Isto era apresentá-la: *as máquinas funcionam e interagem desta ou daquela maneira*. Os homens inicialmente parecem escondidos atrás das máquinas, dos instrumentos e das peças. Apresentar a fábrica, do ponto de vista do engenheiro, significava descrever seu mecanismo, e este se encontra cristalizado nas máquinas e instrumentos que, espalhados de maneira precisa pelo ambiente, “respondem” pelo seu funcionamento.

Homens junto às máquinas, apertando pedais ou botões, colocando ou retirando peças, outros carregando ou transportando, alguns substituindo acessórios ou utilizando ferramentas. Pode-se ver alguém levando peças de um lugar a outro repetidamente,

pode-se ver alguém acionando máquinas de cortar ou furar chapas, pode-se ver alguém pintando certo conjunto de peças. Cada uma destas atividades parece não terminar. Cada uma começa exatamente em algum ponto onde outra acabou. Aparentemente tudo se coordena de forma perfeita, sem desperdício, numa espécie de integração na cadência total da fábrica. O que determina esse maquinismo fabril, esse maquinismo que parece vencer a figura humana pela das máquinas? Que tipo de sofrimento acarretará esta incorporação? Haverá formas de resistir a ela? Os trabalhadores encontrarão meios de singularizar sua aparição no processo de trabalho? Encontrarão meios de empenhar saberes pessoais na realização das atividades? A observação da integração, da coordenação e dos resultados do todo mecânico pode chegar a encantar o observador; resta saber se, a partir do momento em que se toma parte viva nele, tudo isto seguirá encantando.

A “despersonalização” das máquinas descrita anteriormente não é um elemento geral e necessário, inerente a progressos da mecanização do trabalho. As máquinas, tais como foram apresentadas, devem ser entendidas como signos de um modo de produção onde tudo se produz como mercadoria para consumo. A cristalização da organização do trabalho nas próprias máquinas já revela algo da experiência do trabalho: o trabalhador parece não visar tanto o produto quanto a produção, aparece incorporado a um processo onde conta menos sua ação transformadora do que a necessidade de alimentar corporalmente o fluxo ininterrupto de funcionamento das máquinas. A relação do operário é mais com a rapidez e com a produtividade da produção do que com os desafios técnicos e psicossociais ligados à produção de certos objetos. Os trabalhadores expressavam isto de uma maneira curiosa: quando discutiam se alguém era ou não um bom trabalhador, muitas vezes afirmavam que a pessoa era muito rápida e “matava” poucas peças. Ou seja, os critérios de velocidade e pouco desperdício de material são internalizados como elementos que determinam a avaliação dos trabalhadores.

A divisão do trabalho determinada por estas máquinas não parece acompanhar a existência de diferentes talentos ou competências, mas sim acompanhar a simples necessidade de fragmentar as atividades para acelerar a cadência da produção. O resultado para o mundo é um incremento da velocidade de sua transformação, da velocidade da produção e da quantidade de bens a serem consumidos. Mas quais são os

resultados para os homens que trabalham? Discutiremos essa pergunta a partir das entrevistas realizadas.

Diante dessas máquinas, o sentido do trabalho está reduzido a mantê-las em rápido funcionamento. E essa eficácia é efetivamente medida pelos encarregados: existe uma quantidade de peças que se espera dos trabalhadores num determinado intervalo de tempo. Muitas técnicas são utilizadas pela fábrica para lembrar o trabalhador de que caso ele não cumpra as metas, poderá ser demitido. Observamos ocasiões, por exemplo, em que as peças de um operador eram contadas, ou então, o cronômetro era utilizado pelos encarregados para avaliar produtividade. Numa certa situação observada em campo, o encarregado colocava-se na frente de um operador de maçarico, com o cronômetro em punho, avaliando o tempo de suas atividades. O operador corria, acelerava, seus gestos e sua feição indicavam grande preocupação. Após a medição do tempo, o encarregado, dirigindo-se ao trabalhador, disse: “está acontecendo desperdício de gás do maçarico!”. Era notável a desolação do operador: por mais que corresse, por mais que operasse velozmente um maçarico, a sentença do encarregado era clara. Estava fora do campo de discussão o risco implicado no manuseio veloz de um maçarico, que é preciso ser empunhado e deixado de lado inúmeras vezes ao longo da jornada. Muitos trabalhadores relataram que em vários momentos as exigências de produtividade determinavam que as atividades fossem realizadas num ritmo extenuante. Além disso, a constante cobrança por produtividade cria uma atmosfera de ameaça que engloba cada uma das atividades na fábrica.

A vigilância e o controle exercidos sobre os trabalhadores são aspectos da vida na fábrica que geram enorme sofrimento e insatisfação. A fiscalização presente na fábrica incide principalmente sobre a *utilização* dos corpos na produção. Todo o ambiente está organizado de maneira a lembrar que o corpo deve estar continuamente a serviço da produção, deve ser empregado de maneira eficaz, sem desperdício de tempo ou material. Os encarregados fiscalizam isto quando cronometram as atividades e conferem o número de peças produzidas, mas também quando fazem advertências e repreensões caso a cadência esperada não seja alcançada. Muitos trabalhadores relataram que quando uma meta produtiva era alcançada facilmente, uma nova meta mais exigente era imposta. A força muscular de um corpo em atividade é o que está em questão, e este parece ser o sentido da transformação do homem em *força de trabalho*.

Sobre o corpo recai a exigência de estar sempre à disposição da produção, e muitas vezes o ambiente e os encarregados lembram que não se pode dispor dele como bem se queira.

Uma situação vivida logo no início da pesquisa de campo expôs este ponto claramente. Em função do grande cansaço, um pouco antes do horário de almoço, sentei-me no corredor central da fábrica para descansar. Percebi que todos os trabalhadores que andavam de uma seção para outra olhavam e riam ao me verem ali. Algo estava fora da ordem, os risos e olhares revelavam isto. Apenas depois de alguns meses entendi essa reação: jamais um trabalhador pode assumir explicitamente uma atitude de descanso durante sua jornada de trabalho sob pena de ser repreendido pelo encarregado ou supervisor. Meu gesto de descanso revelava a quebra de um código apenas tolerado para alguém que desconhecia totalmente as regras de fiscalização do trabalho. O descanso precisará de um esquema preciso de proteção para que não seja alvo de repreensão dos encarregados. Ao mesmo tempo a fábrica cria as formas de combatê-lo quando percebe alguma estratégia. Lembro-me de um momento em que o banheiro de uma das seções foi trancado pelo encarregado e, para que se pudesse utilizá-lo, era necessário reportar-se a ele para solicitar a chave.

A intensidade variável da produção contribui para a manutenção do constante clima de ameaça aos trabalhadores. Nos momentos em que havia queda de produção, em função da redução das encomendas, todos temiam o “facão”, expressão que designava o corte de pessoal que podia ocorrer ao final do mês. Ou seja, caso não houvesse encomendas, ou elas diminuíssem de um mês para o outro, todos sabiam que a fábrica dispensaria funcionários. Os trabalhadores não podiam sentir segurança num posto de trabalho, e isto era garantido pela fábrica através de demissões nas épocas de baixa encomenda e através da rotatividade de trabalhadores.

Observamos uma diferenciação em três escalas no que se refere à qualificação, (aqui entendida como possibilidade de aplicação de conhecimentos, de utilização de algum tipo de reflexão e da manutenção de alguma autonomia na realização da tarefa): os ajudantes gerais (responsáveis por operações acessórias), os operadores de máquinas e um terceiro grupo composto pelos serralheiros, pintores e soldadores. Esta diferenciação tem profundas implicações no chão-de-fábrica: além de instaurarem uma constante esperança por parte dos operadores e dos ajudantes de chegarem à condição

de operários mais qualificados, também permite uma grande rotatividade de trabalhadores dentro dos dois primeiros grupos. O trabalho simplificado permite que um novo trabalhador aprenda sem dificuldade e com grande rapidez a operação das máquinas. Isto gera uma *competição* no interior dos grupos para se definir quem subirá de degrau, fato que resulta num ganho significativo de produtividade para a fábrica. Além do ganho em produtividade, cria-se um contexto muito pouco favorável para a união e a solidariedade entre os trabalhadores. O ganho deste outro fator é evidente: dificilmente os trabalhadores formariam uma organização para reivindicar melhorias das condições de trabalho. Observamos que a rotatividade da mão de obra foi maior no grupo de ajudantes, um pouco menor no grupo de operadores e praticamente inexistente no terceiro grupo, durante o tempo da pesquisa. O sistema técnico parece ser montado para possibilitar a troca rápida e fácil dos operadores, e com isso, diminuir o poder de organização e reivindicação desse grupo.

Quais são as conseqüências desse contexto produtivo sobre a experiência de trabalho? Chamou-nos a atenção os relatos de tédio, de extremo cansaço e, em alguns casos, de uma espécie de sono ou transe vivido em algumas atividades repetitivas. O exemplo mais claro disso é o trabalho na prensa. A movimentação rígida e repetitiva do corpo inteiro em alta velocidade pede uma coordenação que, para ser mantida, supõe não sermos “perturbados” pelo pensamento. Não se pode olhar para o lado ou conversar enquanto se trabalha com a prensa, estas atitudes desconcentram o corpo e diminuem sua velocidade, quando não exigem que pare completamente. A atenção é aqui absorvida pela manutenção de um corpo-máquina em funcionamento, pela manutenção de sua cadência e repertório gestual. Este esforço gera um enorme cansaço e, segundo palavras de um dos operadores, você pode sair “arruinado” depois de um dia de trabalho na prensa.

Algumas observações dos trabalhadores indicavam que o custo de adaptação às exigências das atividades é sobretudo corporal. Quando discutiam a entrada de uma nova encomenda, observando que isto acarretaria um aumento da cadência, sempre concluíam: “*mas o corpo se acostuma*”. Quando mencionavam como era ruim a segunda-feira, porque era preciso voltar a trabalhar depois de um período de descanso no qual o corpo se desacostumava das atividades, também acrescentavam: “*mas o corpo se acostuma*”. Esta frase pode ser entendida como descrição rigorosa da situação vivida:

quando se aumenta a quantidade de trabalho, é o “corpo em funcionamento” que se acostuma, um corpo abstrato e de certa forma “estranhado”, um corpo não habitado pessoalmente, mas adaptado à máquina. É também o corpo que sofrerá as conseqüências desse trabalho: a maior causa de afastamento por adoecimento entre os trabalhadores metalúrgicos é a lesão gerada por esforços repetitivos (Ler-Dort), expressão de formas e ritmos de atividades extremamente desgastantes. Nesse contexto produtivo, jamais diriam que “alguém se acostuma”, nunca “a gente se acostuma”.

Alguns trabalhadores relataram, em certos momentos, uma sonolência surgida durante a realização das atividades. O operador da guilhotina me disse certa vez: “rapaz, fazer isso aqui é tão chato, mais tão chato, que chega a dar um sono!”. Contou-me isto num dos intervalos de sua operação: empurrava uma chapa para dentro da máquina até que ela parasse em um anteparo; apertava um pedal junto à máquina, empurrava a mesma chapa novamente e outra vez apertava o pedal, empurrava e apertava, até que a chapa estivesse inteiramente cortada e fôssemos buscar outra. Alguns outros operários também relataram esta espécie de sono durante a realização monótona e repetitiva de suas atividades: alguns trabalhadores da serra-fita, da lixadeira, entre outros. Este sono apontado pelos operadores parece descrever uma experiência intimamente relacionada aos movimentos e à atenção exigidos pela tarefa. Em muitos casos também é um sono temido, que assombra cada trabalhador com a possibilidade de trazer consigo as condições para um acidente. Essa experiência passiva de alimentar máquinas pode ser relacionada ao que Lucaks (2003) descreveu como a *atitude meramente contemplativa* do trabalhador dentro da organização capitalista da produção, uma contemplação tão externa que nos convida a não estar onde estamos.

Um relato da experiência de campo pode ajudar a ilustrar essa discussão. Certo dia, o operador da ponteadeira precisou interromper sua atividade e ir ao banheiro. Continuei minha tarefa ao lado de sua máquina, pois isto permitiria posteriormente certa sobra de peças e assim diminuir a cadência da atividade por um tempo. Quando o operador voltou, aconteceu uma coisa importante: sentou-se no banco em frente à ponteadeira, ajeitou-se, virou-se e pegou a primeira peça. Mas não chegou a colocá-la na máquina. Ficou olhando para ela, insistentemente. Os olhos apertados buscavam encontrar algo na peça, mas ela não parecia lhe dizer nada: olhava para ver se entendia o que tinha que fazer, parecia ter se esquecido o que deveria ser feito com aquela peça nas

mãos. O olhar encontrava a peça e não lembrava a tarefa. Era preciso um esforço para recordar, sua expressão revelava isto. De repente atinou com a coisa e sua iniciativa foi então enérgica, como se a seqüência de movimentos estivesse presa e acumulada. Repetiu os mesmos movimentos, a mesma seqüência, como antes de levantar-se para ir ao banheiro. Este lapso durou alguns segundos, alguns segundos com uma chapa de ferro nas mãos, hesitante, como se tudo aquilo nunca chegasse a ser familiar. Nas atividades, pode-se chegar a um padrão de operações, uma ordem gravada por repetição, tudo guiado por um esforço contínuo de mero ajustamento do corpo às peças. E o esquema do esforço pode ser freqüentemente sabotado pela necessidade de compreensão. Não há muito para compreender, não há muito que saber para fazer, e a compreensão, logo que dispara uma série repetida de movimentos, parece desaparecer, não se tem mais a necessidade de compreender para fazer. Se qualquer acontecimento lateral nos vem tirar do automatismo (uma ida ao banheiro), quando retornamos, parece termos sido devolvidos ao que ignorávamos inteiramente e, entretanto, praticávamos com eficiência. É este o saber, é esta a compreensão, é esta a memória que parecem exigidos pelo trabalho demais esquematizado: o saber, a compreensão e a memória que se pode esquecer; aliás, que precisam ser esquecidos para que possa contar só o corpo em ação irrefletida e, por isso, rápida; o corpo amestrado por um saber que nele virou maquinismo e desapareceu.

Esta tarefa na ponteadeira ainda tinha uma segunda etapa. Depois que o operador ponteava os parafusos que eu encaixava nas peças, ele as devolvia, colocava-as numa outra pilha na mesma mesa onde eu trabalhava. Quando ele considerava apropriado, parávamos e começávamos a etapa seguinte. Consistia em colocar novos parafusos nas chapas já ponteadas, mas desta vez, no sentido inverso ao dos parafusos anteriormente colocados. Ou seja, alguns para baixo, outros para cima, por isso a divisão da operação em duas etapas. Na segunda etapa, pegava as peças já ponteadas e colocava os novos parafusos, apenas dois em cada peça, em buracos específicos, e fazia novamente outra pilha de peças ao lado do operador. No primeiro dia em que me dediquei à tarefa, logo no início da segunda etapa, várias peças foram “mortas”. Tinha entendido as instruções do operador para a segunda etapa, eram bem simples, talvez simples demais, quase equivalentes às instruções da primeira etapa: agora era preciso de novo colocar parafusos, só que em dois outros buracos e em sentido inverso. Quando passei a executar a tarefa, não percebi que estava colocando parafusos no mesmo sentido. Nada

mais ilógico, caso contrário, por que já não teriam sido colocados antes? Mas a repetição me impediu de contar com qualquer lógica. Era preciso repetir e nada mais. É muito fácil enganar-se e começar a repetir. Qual era mesmo o buraco? Para que lado deve estar a peça? Perguntas assim precisam ser feitas continuamente: mal são respondidas, já se esquece as respostas. No início, sequer o operador percebeu meu engano, e ponteou várias peças com os parafusos em lado errado. Nada mais ilógico. Apenas depois de várias peças, talvez quinze, olhou para mim, rindo e disse: “Pára, pára! Você colocou errado”. Não havia repreensão em sua fala, pelo contrário, mas era preciso parar imediatamente. Suas risadas me surpreenderam: parecia entender completamente o que havia ocorrido. Apenas me pediu para alterar o padrão da repetição.

Durante a realização de muitas outras operações observei este fenômeno de esquecimento do trabalho, esquecimento das partes já trabalhadas, esquecimento do que já havia sido feito. Em todas elas a organização do espaço feita pelo operador possui um papel fundamental: a padronização da disposição espacial dos objetos tem como função permitir uma seqüência de gestos sem a interferência constante do pensamento ou da lembrança, e além disto, também apontar, através de qualquer alteração em sua composição, algum movimento equivocado. O campo se organiza de forma a eliminar a seguinte pergunta: “o que estou fazendo?”. O trabalho vai bem quando dispensamos interrogá-lo. Isto perturba a velocidade das tarefas, e de certa forma, é incompatível com as características da ação realizada. Um padrão age tanto na atividade do soldador (que coloca as partes de uma peça em determinados lugares, para agarrá-las numa certa seqüência e colocá-las no gabarito de execução), como nas atividades dos cortadores (que ajustam anteparos, empurram chapas para dentro de máquinas e acionam pedais) e até mesmo na atividade do operador de CNC (que programa sua máquina e passa a vigiar apenas a entrada e saída das peças). Em resumo, pode-se dizer que toda atividade junto às máquinas tende a ser esvaziada por dentro; cai numa espécie de inconsciência ou esquecimento, e depende disso para perfazer-se. Isto nos coloca uma pergunta de relevância psicossocial: o que significa para o trabalhador uma atividade que não apóia sedimentação da memória, que não possibilita acúmulo de experiências.

Outro aspecto importante é a maneira pela qual cada trabalhador procura resistir a esse esvaziamento: percebe-se que cada um procura implicar algo de pessoal no que

está fazendo, em alguns casos, fazer a atividade depender de alguma habilidade singular. Contraditoriamente, muitos trabalhadores me mostraram a maneira pela qual *apenas eles* faziam alguma atividade. Criam-se formas astuciosas de transformação das condições prescritas de trabalho que atendem necessidades dos sujeitos envolvidos (Sato & Oliveira, 2008). Decora-se o ambiente, escreve-se o nome no local onde se trabalha, apropria-se do trabalho, conta-se uma história sobre a máquina, cria-se uma teia de relações interpessoais que permanece indissociável do trabalho realizado. Um campo de luta parece delimitar-se: o ambiente racionalizado e fragmentado da fábrica pressiona o homem a transformar-se num corpo máquina, e cada trabalhador resiste pela natural inclinação de habitar um tempo e um espaço significativos, enlaçados interiormente. O que fazem os trabalhadores para que suas atividades possam carregar marcas pessoais, para que algum tipo de expressão individual possa surgir em seu trabalho?

Observamos que um dos elementos empenhados para resistir ao desgaste e ao cansaço gerado por essa organização do trabalho, confirmando uma idéia apresentada por Leny Sato, é a *negociação cotidiana* de pedidos de ajudas, de empréstimos de instrumentos, de organização das atividades e de utilização dos espaços comuns (Sato, 2002). Essa negociação tem como objetivo o estabelecimento de acordos que possam favorecer os sujeitos implicados, configurando situações de trabalho às vezes diferentes das condições prescritas. Em algumas situações, estas negociações envolvidas no oferecimento e nos pedidos de ajuda, (que revelaram certo código compartilhado por todos em relação ao tema), era justificado simplesmente pela possibilidade de aliviar o tédio implicado na repetição das atividades. Como afirmou certa vez um trabalhador: “a gente troca também entre a gente, ajuda os outros, para poder agüentar mais o trabalho”. Em cada troca, em cada oferecimento de ajuda, em cada pedido, uma conversa, a voz e o rosto do outro. Este mesmo operário disse que as iniciativas de ajuda e de troca eram apresentadas aos encarregados como fatores que ajudavam o bom funcionamento da produção. Essa negociação com os encarregados sobre as próprias negociações confirma uma idéia apresentada por Leny Sato a respeito da con-fusão de interesses: os operários valiam-se de argumentos que eram interessantes para a fábrica para legitimar uma prática que visava também aliviar o tédio e o desgaste do trabalho repetitivo (Sato, 2002).

Durante várias conversas com trabalhadores, muitos deles contaram de um aspecto não muito visível do sofrimento gerado pela organização do trabalho: a realização de horas extras com a fábrica vazia. Enfatizavam que o aspecto negativo era o cansaço, mas também o isolamento, não poder encontrar ninguém, não estar com alguém por perto. Estas falas revelavam um sentido das negociações cotidianas: elas permitiam encontros e conversas que de certa forma eram sancionadas pela fábrica, porque também permitiam que o trabalho fosse melhor realizado. Há uma confluência de interesses nessas negociações: permitir interromper o fluxo repetitivo e monótono de gestos para encontrar um colega, assim como prevenir ou resolver imprevistos que poderiam comprometer a produção. Além disso, as negociações tinham uma importante tarefa de proteger os trabalhadores. Presenciamos a existência de um código de ajuda presente no chão-de-fábrica, respeitado por todos, inclusive encarregados. A qualquer momento em que um trabalhador se encontrasse em apuros, em função de uma dificuldade surgida durante a tarefa, os mais próximos se prontificavam em prestar ajuda. Estas dificuldades surgiam muitas vezes nos difíceis transportes das peças de uma seção para outra, mas também em diversas ocasiões imprevistas. Quando as dificuldades eram previsíveis, as ajudas eram negociadas anteriormente à execução da tarefa. Muitas outras formas de negociações foram observadas: negociações de instrumentos, de prazos de entrega do trabalho junto aos encarregados e até mesmo de atividades e postos entre os trabalhadores.

Todas estas negociações significam sempre muito mais do que apenas uma forma de lidar com os imprevistos do trabalho: elas representam também um meio de integrar-se a uma teia de relações estabelecidas entre os trabalhadores no chão de fábrica. Este teia tem como principal objetivo abrigar o que de humano foi excluído da organização estritamente estabelecida pela fábrica. As negociações cotidianas representam uma forma de proteção dos trabalhadores frente aos efeitos de um ambiente racionalizado e impessoal. A fábrica exige que cada operário esteja constantemente à disposição de suas exigências em função das encomendas que chegam e saem, às vezes inundando de trabalho uma seqüência produtiva, retirando trabalho de outras, às vezes modificando substancialmente as características e as cadências das atividades. Esta característica da organização do trabalho determina uma associação angustiante entre a monotonia das movimentações repetitivas e as transformações abruptas e imprevisíveis das condições de trabalho. Isto coloca a todos frente a dois tipos de ameaças: estar sem

lugar na produção, o que acarreta uma ameaça de *dispensabilidade*, ou então o mergulho numa repetição estéril de gestos e movimentos que congela o próprio tempo. Destas duas ameaças os trabalhadores buscam se defender fazendo com que os relacionamentos que se estabelecem entre eles possibilitem não expor nenhum operário a uma situação de falta de lugar e tampouco deixar que a ocupação de um lugar termine por absorvê-lo completamente.

Existem outros pontos importantes observados na experiência de campo e que relacionam a vida dentro e fora da fábrica. O trabalho na fábrica é resultado de uma escolha profissional que tem raiz na biografia do trabalhador? As conversas indicaram que em nenhum caso o trabalho na fábrica parece ter sido fruto de um desejo pessoal que tivesse levado o trabalhador a optar por esta atividade profissional. Vários trabalhadores relacionavam a condição operária com uma impossibilidade de escolha profissional ligada à falta de estudo e à necessidade de se começar a trabalhar precocemente. Muitos trabalhadores têm vontade de deixar a fábrica e realizar outro tipo de trabalho no qual se sentiriam mais realizados. Os sonhos de realização profissional foram frustrados pela vida fabril? Como estes sonhos se preservam ou se transformam? Um outro tema recorrente de conversas na fábrica são as dificuldades econômicas em função dos baixos salários. Quais condições de sobrevivência e de retorno social o trabalho fabril oferece? Outro tema importante é a relação com a migração. A maioria dos operários veio de lugares distantes, como o interior do Estado de Minas Gerais ou da Bahia. Qual será o impacto desta mudança de vida, da chegada em outra cidade e do início da atividade fabril? O que será lembrado deste impacto? O que pode ser observado a partir da comparação entre os diferentes lugares de vida?

Todos estes temas, apresentados de forma muito resumida, foram observados e discutidos em função do contato estabelecido com o trabalho e com os trabalhadores de uma empresa metalúrgica da região do ABC paulista. Buscamos neste breve relato da experiência de campo apresentar um *contexto* da vida de trabalho na fábrica. Este contexto já é apresentado com alguma interioridade, mas pretendemos a partir das entrevistas, alcançar a maneira pela qual este contexto é vivido e apresentado pelos próprios trabalhadores. A partir dos pontos apresentados formamos um roteiro de

perguntas abertas que permitiu aos trabalhadores narrar suas experiências de vida na fábrica (e da vida do trabalho de maneira mais ampla).

4) Metodologia: a pesquisa em Psicologia Social e as entrevistas de longa duração.

Esta pesquisa se insere no campo das *investigações qualitativas* em Psicologia Social. Realizamos neste momento da pesquisa sobre a experiência de trabalho fabril duas entrevistas piloto e nove entrevistas completas com trabalhadores operários. O roteiro para entrevistas de longa duração inclui temas e questões que sintetizam aspectos relevantes da experiência de observação participante feita anteriormente pelo pesquisador.

A metodologia da pesquisa deve ser delimitada em função do campo e do objeto pesquisado. Ecléa Bosi (2003) nos lembra que esta é a “lei de ouro” no que se refere à técnica da pesquisa: ela deve ser adequada ao objeto. Acompanhando as lições de Maria Isaura Pereira de Queiroz (1991), Ecléa Bosi (2003) e de José Moura Gonçalves Filho (2003), buscar-se-á identificar as implicações metodológicas e éticas de uma investigação que busca recolher depoimentos sobre a experiência de vida na fábrica. As lições desses autores também auxiliaram a condução das entrevistas-piloto, a revisão do roteiro para entrevistas subsequentes e a interpretação dos depoimentos recolhidos.

1. *Acompanhar o trabalho de memória do depoente.* Como nos faz ver Ecléa Bosi (2003), a evocação biográfica não nos apresenta quadros perfeitamente integrados e organizados de situações vividas anteriormente. Alguns momentos da vida são “redimidos pela memória”, mas no depoimento é preciso permitir que estas lembranças se configurem em “fisionomia social e humana”. O entrevistador deve estar atento a esse trabalho, deve saber respeitá-lo, caso contrário não cumprirá a tarefa de “redimir o insignificante, o quase invisível” (Bosi, 2003, p.37). A evocação biográfica revela um mosaico de experiências e situações vividas, permite observar um terreno irregular e heterogêneo de lembranças, todo constituído de ligações complexas. Existem áreas mais densas e truncadas, de difícil passagem ou acesso, outras menos, mais visitadas e trilhadas; existem regiões abandonadas e outras em que brotam afetos intensos; existem ligações entre elas, às vezes perdidas, outras vezes mais claras. O entrevistador deve *acompanhar* o depoente pelas regiões apresentadas, jamais tentar reduzir a

complexidade do que observa ou forçar a passagem por espaços em que não foi convidado.

2. Respeitar os silêncios, as hesitações e as incertezas. Em função da complexidade da evocação biográfica discutida acima, pode-se pensar que a narrativa apresenta maior realidade quanto mais apareçam as hesitações, as incertezas e os silêncios. “Os lapsos e incertezas das testemunhas são o selo da autenticidade. Narrativas seguras e unilineares correm sempre o perigo de deslizar para o estereótipo” (Bosi, 2003, p.38). Isto representa um importante conselho ao pesquisador: saber apreciar a hesitação e o silêncio, não ter pressa de interpretar ou de preencher as pausas. Uma frase de Ecléa Bosi ajuda a compreender o sentido desta orientação: “ser inexato não invalida o testemunho, diferentemente da mentira, muitas vezes exata e detalhista” (Bosi, 2003, p.39).
3. O roteiro de entrevistas e a plasticidade da narrativa. A atividade da memória relaciona-se com todas as camadas do psiquismo. “Uma lembrança suscita o pensamento e o discurso, mas também a percepção e a fantasia, imagens e afetos, pode suscitar a aprovação e a condenação, a espontaneidade e a atenção meditada” (Gonçalves Filho, 2003, p. 276). Desta forma, a narrativa possui uma plasticidade própria, um movimento por vezes desconcertante, resistente ao movimento unidirecional ou esquemático. Exatamente por isto a entrevista não deve se apoiar sobre um questionário rigidamente imposto ao depoente. Isso representaria uma adaptação da fluidez da narrativa a um caminho imposto pelo pesquisador, uma adaptação às preocupações e modelos já inscritos nas perguntas. A entrevista deve seguir o percurso e o tempo dos depoentes, pois apenas desta forma contempla-se o mapa afetivo de sua experiência pessoal e do seu grupo. Ao mesmo tempo, perguntas totalmente abertas correm o risco de perder uma orientação de investigação. A partir disto, pode-se pensar num critério para avaliar um bom roteiro de entrevista: ele deve suscitar a narrativa sobre uma experiência, “a expressão informada pela memória do depoente” (Gonçalves Filho, 2003, p. 276).
4. Cuidar das relações de confiabilidade entre entrevistado e entrevistador. Para que o depoente possa dedicar-se livremente a uma narrativa, a entrevista deve acontecer sobre as bases de uma *conversa* entre depoente e pesquisador.

Isto significa que o momento de recolher um depoimento deve estar assentado na proximidade conquistada entre os interlocutores, no *gosto de conversar* que se cria entre ambos. Mas é fundamental observar que esta proximidade não depende apenas de boa vontade do pesquisador: depende de muitos deslocamentos, da exposição ao fenômeno bem perto daqueles que o vivem profundamente (Gonçalves Filho, 2003, p. 278). Nesta perspectiva, a realização de entrevistas pressupõe que o pesquisador tenha se exposto e testemunhado o fenômeno investigado, assumindo “uma tarefa pessoal de observação e de discussão”, de forma que a entrevista expresse uma verdadeira comunicação entre pontos de vista. A entrevista expressa a comunicação interior entre experiências, e isto na medida em que o pesquisador formula perguntas relevantes, perguntas que permitem aprofundar e confrontar a visão que tinha até então a respeito do que está sendo investigado. “As questões numa entrevista, as que se tornam significativas para o depoente, são nascidas já de alguma comunicação entre ele e o pesquisador” (Gonçalves Filho, 2003, p. 285). Pode-se afirmar que também dependem de uma comunicação entre eles e o fenômeno investigado.

5. *A relação com a alteridade da experiência lembrada.* Existem ocasiões em que o depoente pode entregar-se a um tipo de recordação automática, deixando operar opiniões cristalizadas antes do que realizar um verdadeiro trabalho narrativo apoiado na memória. O entrevistador pode tentar anular os efeitos da operação de estereótipos: as questões e a atenção do entrevistador devem ajudar o entrevistado “a manter o relacionamento com a alteridade da experiência lembrada” (Gonçalves Filho, 2003, p. 277).
6. *A interpretação dos depoimentos.* Após o recolhimento dos depoimentos, uma tarefa de interpretação se inicia. Esta tarefa significa prosseguir o exame já iniciado pelos depoentes. Os depoimentos não foram tratados como *objetos de análise*, aos quais o pesquisador aplica fórmulas de interpretação. Trata-se de realizar um confronto e um diálogo da lembrança e da discussão dos depoentes com as do próprio pesquisador, assim como confrontar estas lembranças e discussões com o que eventualmente autores devotados ao assunto tenham escrito. “O que então proporemos como tese será apenas o que houver rigorosamente atravessado a *memória do fenômeno* e o *diálogo*

alargado” (Gonçalves Filho, 2003, p. 277). Isto não significa “corrigir” um ponto de vista a partir de outro, assim como não significa uma fusão eclética de pontos de vista. “Aceitando a interpelação de um ponto de vista por outro, o pesquisador deverá esforçar-se por, transitando através das várias perspectivas, alcançar uma ordem de inteligibilidade por elas mesmas preparada: uma ordem cada vez mais complexa de impostação do problema, uma ordem preparada pelo encontro e desencontro das perspectivas, pelos acordos e conflitos entre elas, mas nunca pela supressão de quaisquer delas” (Gonçalves Filho, 2003, p. 279).

7. *Crítérios para edição.* Definimos critérios para edição do depoimento e adaptação à forma escrita visando respeitar as particularidades da fala do depoente e de seu grupo. Isto significa que apenas foram omitidas as reiterações, interjeições, pausas e expressões que se apresentem evidentemente anódinas, permitindo um melhor fluxo de leitura. Não foram alterados estes elementos quando fique evidente sua importância para a compreensão sintática, semântica e psicossocial do depoimento. O mesmo vale para a adaptação do português falado às normas cultas. Também foram excluídos trechos evocados que não se relacionam ao tema investigado. Excluímos as perguntas do pesquisador quando pareceu possível subentendê-la.
8. *A pré-entrevista.* Realizamos uma pré-entrevista com o intuito observar a adequação do roteiro. Este “estudo exploratório” permitiu pensar alterações que estejam assentadas na linguagem e nas estruturas de referência dos depoentes, assim como detectar novos temas para a investigação.
9. *A devolutiva.* Os depoimentos, depois de transcritos, foram devolvidos aos autores para que aprovelem sua utilização na pesquisa. Aprendemos isto com Ecléa Bosi (2003, p. 38): “se o intelectual quando escreve, apaga, modifica, volta atrás, o memorialista tem o mesmo direito de ouvir e mudar o que narrou. Mesmo a mais simples das pessoas tem esse direito, sem o qual a narrativa parece roubada”.

5) Apresentação das entrevistas e dos depoentes.

Muitas foram as dificuldades para se obter as entrevistas que aqui apresentamos editadas. Em primeiro lugar, o cansaço gerado pela rotina dura e intensa de trabalho de alguns entrevistados dificultou a obtenção de tempo e ânimo para receber o entrevistador. Em alguns casos, aproveitamos períodos curtos de férias ou afastamentos dos trabalhadores. Percebemos também em algumas entrevistas que certas perguntas despertavam lembranças dolorosas, tocavam inevitavelmente situações consideradas humilhantes. Observamos e respeitamos as dificuldades ou a recusa dos depoentes para enfrentar certos temas. No caso dos trabalhadores sindicalizados, a participação num grupo organizado de resistência parece conferir certa dignidade às lembranças da biografia profissional, tornando mais fácil a este grupo a rememoração de episódios difíceis. Talvez o grupo sindical de pertencimento represente uma proteção contra certas situações que quando são lembradas não derrubam simplesmente. Essa é uma hipótese a ser discutida a partir do material apresentado.

João e Pedro são dois trabalhadores que conhecemos durante a pesquisa de mestrado. Trabalharam numa pequena metalúrgica da região de Diadema. Pedro sofre de um adoecimento de coluna em função da atividade que realizava na fábrica e ainda está afastado pelo INSS. João pediu demissão após uma discussão com um dos encarregados e depois disso trabalhou numa indústria química e agora trabalha como segurança. Os dois trabalhadores nos receberam em casa para a realização da entrevista.

Maria, Ronaldo e Miranda são trabalhadores de uma metalúrgica de grande porte, uma fábrica de ferramentas, também localizada em Diadema. São trabalhadores que participam ou participaram dos comitês de representação dos trabalhadores no local de trabalho. Foram apresentados por um dos diretores do sindicato que ao saber desta pesquisa comentou a seguinte frase: “a fábrica respeita a organização dos trabalhadores, não o trabalhador”. Disse também que havia uma história interessante a ser pesquisada sobre como os trabalhadores construíram essa organização no local de trabalho. Ao serem convidados a participar da pesquisa, aceitaram prontamente: tinham muita vontade de contar como reagiram a uma série de situações na fábrica consideradas aviltantes. Realizamos três encontros coletivos no sindicato onde contaram a história da

formação da comissão de fábrica e depois realizamos entrevistas individuais (a maioria na própria casa dos depoentes) na qual narraram suas biografias profissionais.

Gabriel e Paulo trabalham em diferentes fábricas de auto-peças, setor importante do parque industrial da região do ABC. Conhecemos esses trabalhadores em atividades e cursos sobre saúde dos trabalhadores realizados no sindicato dos metalúrgicos do ABC. Nessas ocasiões, participaram dos cursos ou eventos discutindo aspectos importantes da experiência de vida na fábrica e foram convidados a participar da pesquisa. Aceitaram prontamente, parecendo desejar compartilhar as experiências vividas nas fábricas com mais pessoas, principalmente imbuídos pelo sentimento de relatar injustiças pelas quais passaram e as formas de reação a certas condições opressivas.

Existe ainda um outro grupo de depoentes: Leandro e Aduino, trabalhadores que viveram a condição operária numa montadora de automóveis da região do ABC. Leandro abandonou a fábrica depois de um ano de trabalho, formou-se em sociologia e trabalha com movimentos sociais. Mas antes de trabalhar na montadora, trabalhou em outras fábricas. Aceitou relatar as memórias de suas experiências de trabalho, seu trajeto profissional por diferentes fábricas de São Paulo e sua passagem pela montadora de carros do ABC paulista. Aduino aposentou-se, trabalhou na mesma montadora que Leandro e agora faz parte da Associação dos Metalúrgicos Aposentados, local onde o conhecemos e onde foram realizadas as entrevistas. Esperamos assim ter conseguido abarcar uma ampla gama de locais de trabalho.

Iremos percorrer o seguinte caminho junto com os depoentes: conheceremos suas primeiras experiências de trabalho, algumas vezes ainda na cidade natal, antes da migração. Esse começo da trajetória profissional oferece elementos importantes para a análise das futuras experiências de trabalho nas fábricas. Depois disso, iremos acompanhar a chegada na cidade fabril e a entrada nas fábricas, como foram os primeiros dias, o que lembram de mais importante. A partir daí, segue-se um relato das experiências de trabalho nas fábricas que foram divididas por blocos temáticos: o tempo, a forma e o ritmo de trabalho; o controle e a vigilância das atividades, o medo dos acidentes e do adoecimento do corpo, o cansaço, as formas de resistência e por último as perspectivas de futuro.

5.1) As lembranças das primeiras experiências de trabalho

Durante a pesquisa de mestrado, chamou-nos a atenção o grande número de trabalhadores migrantes que compõem a força de trabalho na fábrica investigada. A maioria dos trabalhadores nasceu em cidades do interior dos estados do Nordeste, alguns poucos em cidades do interior de Minas Gerais e outros do estado de São Paulo. Esses trabalhadores deixaram a cidade natal em direção ao ABC paulista, geralmente em busca de oportunidades de trabalho. Nessa fábrica, eram poucos os trabalhadores que tinham nascido na própria região, algo em torno de 10% da mão-de-obra. Não encontramos dados que pudessem esclarecer a quantidade de trabalhadores migrantes que compõe atualmente a força de trabalho na região do ABC paulista, mas diversos estudos apontam que durante os anos cinquenta e sessenta, um intenso fluxo migratório partindo daquelas regiões em direção ao ABC paulista determinou o crescimento das cidades do ABC e formou sua força de trabalho (Patarra, Baeninger & Bógus, 1997). A migração interna em direção ao ABC foi de fundamental importância para a industrialização da região:

Com a implantação do parque industrial automobilístico no grande ABC, deu-se o último grande boom de migração interna em direção à Grande São Paulo, ocorrido durante a década de 60, principalmente originária da região nordeste do Brasil. A forte corrente migratória deste período foi marcante para o conjunto da Grande São Paulo, pois foi justamente nesta década que a população urbana supera a população rural em termos numéricos representado por uma forte migração principalmente em direção às grandes metrópoles (Iwakami, 2003).

Mesmo os trabalhadores que nasceram na região do ABC são filhos de migrantes e, portanto, trata-se da primeira ou da segunda geração de trabalhadores nascidos na própria cidade. Isso está refletido nas entrevistas aqui apresentadas: dos nove entrevistados, seis são migrantes e três são filhos de migrantes que vieram compor a força de trabalho do ABC paulista durante as décadas de sessenta e setenta.

Notamos a partir da convivência com os trabalhadores durante o mestrado a importância deste fato: certos costumes e lembranças da cidade natal eram cuidadosamente preservados, nas conversas durante o almoço ou nos momentos de descanso, comparavam a vida nas duas cidades, alguns revelaram o desejo de juntar dinheiro e retornar (alguns efetivamente retornaram durante aquele tempo da pesquisa).

Nas conversas no horário de almoço ou intervalos de descanso, comparavam também as experiências de trabalho nas duas cidades, e as comparações revelavam critérios poderosos de análise e de crítica da vida fabril.

Outro ponto importante observado nas conversas foi a rede social de apoio configurada para acolher o migrante: geralmente aquele que deixa a cidade natal é acolhido na casa de parentes até que possa se estabelecer e começar uma vida independente. Além disso, muitas vezes o migrante parte tendo sido chamado por um parente já instalado no ABC e que reservou uma possível vaga na fábrica onde trabalha. Um episódio ocorrido na fábrica pesquisada é muito impressionante a esse respeito: quando houve um momento de alta produção e foi preciso realizar algumas contratações, um dos funcionários combinou com o encarregado que uma das vagas seria de um primo que deixaria a cidade natal com o emprego garantido. Em tempos de modernização das comunicações e dos meios de transporte, a migração também vira migração *just-in-time*, ou seja, assim que uma vaga é aberta, o parente que trabalha na fábrica chama algum familiar ou conhecido para compor a força de trabalho da região do ABC paulista. Constatamos que no caso dos trabalhadores migrantes, a vida operária é sempre comparada com a vida da cidade natal. O estudo do desenraizamento operário não pode deixar de investigar a relação entre o migrante e suas primeiras experiências de trabalho na cidade natal, assim como o impacto da chegada na cidade industrial a partir da percepção dos novos modos de vida e de trabalho que se impõem nesse espaço.

A partir dessa constatação, pedimos inicialmente aos depoentes que lembrassem sua entrada no mundo do trabalho: como, quando e onde realizaram as primeiras atividades com o intuito de gerar renda. Essas lembranças se misturaram inevitavelmente com as lembranças da cidade natal, no caso daqueles que migraram para o ABC, ou então se misturaram com lembranças das transformações das cidades do ABC, no caso daqueles que nasceram na própria região. As lembranças das primeiras atividades também se misturaram às lembranças da família e das formas de habitar a cidade ainda na juventude. Como veremos a seguir, toda essa rede intrincada de lembranças é fundamental para se compreender um dos aspectos do desenraizamento vivido nas cidades industriais. O migrante, tendo conhecido a pobreza e a necessidade de começar a trabalhar muito cedo, também conheceu a relação entre o trabalho e os vínculos comunitários, conheceu a hospitalidade dos vizinhos, a brincadeira na rua, a

cidade como extensão da casa, extensão apoiada no trabalho e na amizade vividos em espaços públicos. Os trabalhos descritos nas cidades natais carregam experiências de reconhecimento social das atividades e seus resultados. Muitas das narrativas apresentam uma ruptura, um choque, vivido por ocasião da migração: alguns depoentes ao lembrarem da chegada, disseram ter a impressão de que na cidade industrial ninguém se conhece, ninguém se encontra na rua, ninguém ajuda ninguém e todos vivem com medo. O trabalho na cidade industrial não nos ajuda a conhecer pessoas, não nos ajuda a estabelecer trocas significativas com quem trabalhamos ou para quem trabalhamos. Portanto, consideramos fundamental apresentar inicialmente as lembranças onde aparece esta intrincada rede de relações comunitárias e de trabalho, e posteriormente, as lembranças dos primeiros meses na cidade fabril, vividos como um estranhamento das novas formas de relação entre trabalho e cidade.

Acompanharemos agora as primeiras atividades de trabalho tais como foram lembradas pelos depoentes. Essa narrativa permite uma análise importante de temas relacionados à psicologia social do trabalho: quais as razões que levaram os depoentes a entrar no mundo do trabalho, como realizaram as escolhas, quais foram as estratégias de conciliação entre os planos de realização profissional e a necessidade de enfrentar graves dificuldades financeiras de suas famílias. Além disso, tentaremos analisar quais são as características das primeiras experiências de trabalho e as diferenças com as futuras experiências de trabalho nas fábricas. Apresentaremos em seqüência os aspectos mais importantes das lembranças dos entrevistados.

Vejamos inicialmente como Pedro, nascido numa pequena cidade do interior de Minas Gerais, narra sua entrada no mundo do trabalho:

Meu pai era pedreiro e minha mãe lavava roupa, assim, para o pessoal fora. Aos onze anos eu comecei a trabalhar com meu pai. Em cidade pequena, a gente começa a trabalhar cedo. Eu creio que seja assim, por incentivo dos pais, eles já adotam esse costume, já vem herdando esse costume e vai sempre passando de geração pra geração, cada filho começa a trabalhar com seus pais, desde pequeno, 9 anos, 10 anos. Aos onze anos eu me lembro bem que comecei a trabalhar com meu pai e meu tio. Na construção, construindo casa. Aos onze anos, bem fraquinho, já comecei ali a mexer, a pegar alguma coisa..., tijolo, e colocar no andaime com meu pai. Meu pai fazia a massa e eu já carregava aos pouquinhos... e aí já ajudava. Quando eu penso nessa época..., eu creio que é muito cedo para se começar a trabalhar. A gente sente dificuldades em relação a viver mais a infância, a curtir mais a infância. É uma fase, assim aos onze anos que você tem que se dedicar mais aos estudos. Apesar de que eu dediquei aos estudos, mas eu creio assim que perdi muitas coisas boas na minha vida,

ao começar a trabalhar com onze anos... Foi bastante..., foi bom e ao mesmo tempo foi ruim.

E como era trabalhar na construção?

Construção seria o quê? Você começaria a levantar uma casa, você começava a cavar. Meu pai ia cavando, com uma picareta, e no caso eu ia retirando a terra. Jogando de um lado. Esse seria o básico. Aí depois a gente... a base aqui em São Paulo é no concreto, lá é pedras. Vai jogando pedras no alicerce, vai fazendo o alicerce, para abrir... O mais interessante é que a construção aqui em São Paulo é totalmente diferente. Aqui é com tijolo, bloco. Lá é com adobro. Você amassa o barro, você molha o barro, mesmo processo da massa. Tem a terra, você joga água na terra, amassa ele todinho, junta, aí quando está bem homogêneo, você tem uma forma de madeira, um quadrado mais ou menos de, deixa eu ver, mais ou menos, eu creio que seria de trinta centímetros por... quinze mais ou menos, o adobro. Trinta centímetros de comprimento, por quinze de largura. Aí você coloca o balde dentro daquilo, que seria um caixote, você coloca aquele barro. Primeiro você passa um pano com água, para o barro sair, depois você coloca a massa certinha na forma, aí você puxa a forma e o adobro fica. Fica certinho, o adobro fica certinho, um bloco. Aí você tem esse processo, seria um tijolo, só que o tijolo é queimado, tem aquele processo de você queimar ele para ficar resistente. Lá não, lá você deixa ele secar com o sol. O sol seca, fica bem certinho, e você começa a levantar as paredes. (...) Mas no começo, nossa, o começo é difícil, assim com onze anos você está começando, está bem fraco. Mas... foi legal, foi legal. Tinha casa que a gente pegava para fazer que o pessoal já tinha os blocos ali feitos. Tinha casa que a gente começava a fazer desde o início. A fazer o bloco, naquele processo de fazer, para depois esperar secar, para depois começar a construir. A gente fazia tudo, tudo. Cada caso era um caso.

E vocês conheciam as pessoas que iam morar?

Já aconteceu muito de construir casa de amigo! Depois a gente ia inaugurar. Inauguração com forró. O pessoal... se reunia para fazer a inauguração. A gente ia lá e dançava bastante, se divertia, era bem interessante, bem legal mesmo. Eu me lembro, a gente trocando idéia aqui, eu me lembro daquela música do Zé Geraldo⁵...É o que acontece aqui na cidade grande. Você constrói, você tem aquele privilégio de construir um tamanho edifício... um prédio bem bonito, bem interessante, e depois você não consegue entrar. E é a realidade! Totalmente diferente do interior. Os valores, os valores são totalmente diferentes. O que eu acho mais interessante no interior é essas partes, esses valores que não mudam. Onde... na cidade grande deveria ser assim, esses mesmos valores....

⁵ Referência à canção “cidadão” de Zé Geraldo: “Tá vendo aquele edifício moço? Ajudei a levantar. Foi um tempo de aflição. Eram quatro condução. .Duas pra ir, duas pra voltar. Hoje depois dele pronto, olho pra cima e fico tonto.Mas me chega um cidadão e me diz desconfiado, tu tá aí admirado ou tá querendo roubar? Meu domingo tá perdido,vou pra casa entristecido, dá vontade de beber.E pra aumentar o meu tédio,eu nem posso olhar pro prédio, que eu ajudei a fazer. Tá vendo aquele colégio moço? Eu também trabalhei lá. Lá eu quase me arrebento. Pus a massa fiz cimento. Ajudei a rebocar. Minha filha inocente, vem pra mim toda contente, pai vou me matricular. Mas me diz um cidadão, criança de pé no chão, aqui não pode estudar. Esta dor doeu mais forte, porque que eu deixei o norte, eu me pus a me dizer. Lá a seca castigava mas o pouco que eu plantava, tinha direito a colher. Tá vendo aquela igreja moço? Onde o padre diz amém. Pus o sino e o badalo, enchi minha mão de calo, lá eu trabalhei também. Lá sim valeu a pena. Tem quermesse, tem novena, e o padre me deixa entrar. Foi lá que Cristo me disse, rapaz deixe de tolice, não se deixe amedrontar, fui eu quem criou a terra, enchi o rio fiz a serra, não deixei nada faltar. Hoje o homem criou asas, e na maioria das casas, eu também não posso entrar”.

Esses valores aparecem nas relações de trabalho através do reconhecimento e da receptividade social que tem o resultado do trabalho na cidade natal:

Aos onze anos comecei essa trajetória na construção... Eu comecei a trabalhar de servente de pedreiro, ajudante, e depois, eu comecei a trabalhar com um tio meu – na verdade um primo - na parte elétrica. Eu gostava muito. Eu gostava muito. Até hoje eu trabalho um pouco... Só que eu não fiquei assim muito tempo... Era assim, havia uma diversidade em relação a trabalho. Vou te explicar melhor para você entender. Quando tinha serviço na construção, a gente trabalhava. De repente faltava serviço, porque não era assim serviço contínuo, direto. Quando tinha serviço na área da construção, a gente trabalhava; quando faltava, eu trabalhava com meu primo na parte elétrica. Tinha bastante serviço, bastante trabalho nessa área. E aí eu comecei. Aí eu me afastei da construção civil, assim em relação a carregar massa, fazer massa, carregar tijolo, e comecei na parte elétrica. A gente realizava trabalhos dentro da cidade e também nas fazendas. O mais interessante era que a gente começava a trabalhar, a realizar o serviço, e no término do serviço vinha as partes legais, as partes boas. Primeiro você trabalha e depois você vai se divertir, em relação às festas. Tinha inauguração daquelas fazendas onde o pessoal..., assim que a gente terminava de executar o serviço tinha festa grande, o pessoal soltava foguetes, rojões. Como se diz aqui em São Paulo, comemorações. O mais legal era que a gente comemorava junto, participava junto da alegria daquele pessoal. O pessoal fazia churrasco, chopp pra quem gostava de beber, e era muito legal.

Você falou de inaugurações. Como eram?

Tinha fazendeiro que sonhava em ter eletricidade, energia na fazenda. Tinha fazendeiro lá que tinha fazenda com mais de dez, quinze anos que não tinha força, não tinha recurso. Então, quando tinha aquele recurso de colocar energia, era uma alegria imensa. Já pensou, dez, quinze, anos você ali no escuro e de repente você tem assim essa condição de colocar energia na sua fazenda? É muito gratificante, então o pessoal quer comemorar, é fogos, é rojão e vamos que vamos. Isso era à noite, oito horas assim, o pessoal assava a carne, a churrasqueira é totalmente diferente, lá eles cavavam um buraco no chão, faziam tipo uma vala, colocava um pau em cada lado, uns ganchos, aí colocava a madeira e colocava o churrasco de pé, colocava o espeto. O churrasco era bem grande, mais ou menos aquelas varas de dois metros, o cara colocava carne ali que não acabava mais, se brincasse dava uns três quilos de carne em cada espeto. Era uma delícia! Tinha música ao vivo, com sanfona, o pessoal tocando e a poeira levantava, o pessoal começava a dançar e a poeira levantava, bem legal. Vinha muita gente: o pessoal da fazenda, os vizinhos ao redor, os fazendeiros e o pessoal da cidade, aqueles com mais intimidade com o proprietário, o pessoal da cidade, os parentes. Eram muitas pessoas na inauguração das fazendas, enchia muito.

O trabalho era cansativo, envolvia a realização de muita força para carregar os postes, para cavar os buracos, para puxar os fios, e a única ajuda à disposição era a força

dos animais. Juntamente com o esforço, é possível observar um orgulho na descrição da atividade rústica e na observação do resultado:

O pessoal amarrava os postes, lá chama-se canga, coloca no pescoço do boi, amarra na canga e sai puxando os postes. Primeiro a gente colocava os postes. Eu tinha uma turma que o pessoal fazia os buracos, cavava os buracos. Tinha aquele processo, cada buraco daquele, eu creio que a cada 50 metros mais ou menos a gente colocava um poste. Dividia os mil metros e colocava os postes. E ia colocando os postes, deixada tudo alinhado, pra depois ir passando a fiação. Era um trabalho! Você tinha que pegar do primeiro poste, amarrar o fio, e ir passando em cada poste, cada poste você passava os fios, até o final da linha de força, amarrava o fio, puxava na garra. O pessoal usa a garra aqui, é tipo uma garra, você coloca no fio, e uma catraca e vai catracando, o fio vai esticando e quando você amarra o fio você não consegue deixar o fio bem esticadinho, bem legal, que é o correto na parte elétrica, então você vai na garra e deixa bem esticadinho. O mais interessante, você passa o primeiro, deixa esticadinho. Quando você passa o segundo, o primeiro já ficou totalmente folgado, aí você passa mais outro fio, e assim por diante, aí você tem que esticar todinho, todos novamente, e nesse intervalo, começar do primeiro poste até o final, levando e trazendo escada nas costas. Mas é bem legal.

Existe uma congruência entre as experiências de trabalho, como a receptividade social do que é feito, e aquilo que o depoente descreve como os valores da cidade do interior. Tanto em relação à construção de casas como em relação à instalação elétrica, a atividade é feita do início ao fim, é possível conhecer quem irá usufruir dos resultados, existe um momento de celebração do término da atividade, comemoração de uma necessidade atendida. A lembrança da música de Zé Geraldo nesse momento é reveladora das diferenças vividas na cidade industrial: na nova cidade há uma impessoalidade inscrita nas relações de trabalho, não é necessário conhecer para quem se está trabalhando, não existem momentos coletivos de celebração do que é feito. Essa primeira narrativa já aponta algo que será aprofundado por todos os depoentes: a hospitalidade e o contato pessoal, apontados como características das relações sociais da cidade do interior, não podem dispensar certo esquema material de trocas, certas formas de organização social do trabalho:

Eu creio que o pessoal do interior é um pessoal assim mais, como se diz, é um pessoal mais aberto. Em que sentido? Mais convidativo, que tem assim o coração mais aberto, apesar de que..., volto a falar, cidade pequena, assim, você conhecia muitas pessoas e não tinha... não é como aqui, trazendo para a capital, São Paulo em si... onde tem muitos crimes, muitas brigas, e lá não, por ser uma cidade pequena, uma cidade que você, nossa, você... chegava sete horas da noite, você tinha aquele intuito assim

“vou tomar um banho agora e sair, sair para balada”. Mas você sairia assim tranquilamente, sem estar, sem ter preocupação nenhuma de acontecer alguma coisa com você, por isso você acaba se apegando com as pessoas. As pessoas são assim bem abertas, por isso que acontecem essas trocas, porque eu acredito que é uma amizade sincera. Não é como aqui em São Paulo, que você tem amizades, mas a amizade com interesses. Lá não, as coisas aconteciam naturalmente... Quando aconteciam as coisas, não tinha algo preparado naquele momento. As coisas aconteciam naturalmente. Tipo assim: a gente reunia a galera ali, não tinha nada em mente, ai de repente “vamos fazer isso, vamos fazer aquilo!”, então as coisas aconteciam naturalmente. Isso que era o gostoso. Isso que era o gostoso, a gente deixava as coisas acontecerem naturalmente. Não tinha aquelas coisas assim... não tinha um planejamento. O mais interessante é que... acontecia! Acontecia naturalmente, isso que é o mais gostoso.

Essa *naturalidade* das movimentações pela cidade está intimamente relacionada ao uso do espaço comum, por exemplo, o rio da cidade, ponto de encontro e lugar de brincadeiras, e também relacionada às amizades vividas nesse mesmo espaço. As lembranças de festas como eventos importantes da vida na cidade natal comprovam isto:

Tinha a época de São João, onde as pessoas se reuniam, o pessoal fazia as fogueiras na rua... O pessoal assava batatas, fazia quentão, o pessoal se trocava assim em relação às coisas de comer... Havia trocas, eu dava um bolo para você, você dava um bolo para mim, e a gente fazia aquelas trocas. O mais interessante, por ser uma cidade pequena, não se perderam esses valores até hoje. No caso aqui em São Paulo, não existe essas confidências assim de partilha. O engraçado, o interessante, é que numa cidade pequena tem esses valores que eu acho assim muito bonito, muito interessante, essa partilha, essa troca. Eu dou algo para você, você retribui assim... São várias pessoas que fazem aquela partilha, fazem aquele momento, onde eu levo um prato, você leva um prato, e nossa, no final ajunta bastante coisa, a gente se diverte muito ali, é muito gostoso. Por ser uma cidade pequena, tem essa característica das pessoas se verem todo dia. O interessante é que quando as pessoas se encontram, é aquela alegria imensa. Apesar de que está vendo todos os dias, mas se você se encontra com um amigo várias vezes por dia, é aquela alegria. É uma partilha bem gostosa. Eu creio que esse é um dos fundamentos de se morar numa cidade pequena. Aquela alegria de rever os amigos, por mais que você veja várias vezes por dia...

As lembranças de todos depoentes migrantes revelam experiências de trabalho na cidade natal que possuem um forte sentido comunitário. As trocas estabelecidas pela organização do trabalho permitem entrar em contato com necessidades concretas de outros habitantes da cidade. Isto aparece nas lembranças dos primeiros trabalhos de Maria. Nascida no interior do Piauí, numa região de pequenas propriedades rurais, assistiu o crescimento de um pequeno núcleo urbano, com sua escola, igreja e comércio⁶. Aos treze anos, ajudava o pai a realizar a colheita nas plantações, à tarde

⁶ A região descrita pela depoente lembra as unidades territoriais ainda encontradas no interior da região Nordeste, como constatou Fernando Frochtengarten em pesquisa recente: “Nas áreas visitadas,

lecionava nesse pequeno núcleo em crescimento (chamado pela depoente de “interior”) e à noite freqüentava a escola na cidade mais próxima (Água Branca) como aluna. A vontade de ajudar as pessoas da cidade, de melhorar a região através do ensino na escola e nas casas, revela-se como a principal motivação para assumir o papel de professora. Apresentaremos o longo relato do momento em que se tornou professora para que o leitor perceba o forte desejo de realizar esse projeto profissional:

Eu comecei a trabalhar cedo. Eu, quando a minha mãe se mudou pra ir pra escola, eu fui morar com essa minha tia em Teresina, na capital. Morei uns tempos lá pra estudar. Isso eu tinha nove anos, que eu lembro que eu tinha ano atrasado de escola. Eu já era grande e tive que estudar com criancinha menor que eu, que eu tinha dois anos atrasado já. Que eu fui pra capital. Lá eu estudei em escolas boas. Teresina hoje em dia era, e sempre foi, teve escolas maravilhosas. Lá eu aprendi bastante e estudei tudo. Só que quando eu tinha 13 anos, eu voltei. Eu vim passar umas férias com a minha mãe e gostei por causa das festas e das coisas, e eu não quis voltar mais. Eu não quis morar mais com a minha madrinha em Teresina. Eu terminei ficando. Daí eu vim de Teresina e fui estudar em Água Branca morando no interior com a minha mãe. Eu ia e vinha de ônibus. Tinha uma escolinha, já tinha uma escola no interior, onde os meus irmãos mais novos estudavam. Eu fui pra lá porque a minha mãe achou que não compensava ficar por ali. Como eu já tinha vindo da capital era melhor ir pra uma escola mais... A professora que era conhecida da gente casou e o rapaz era de Brasília. Ele casou com ela, deixou ela lá e foi trabalhar em Brasília. De lá ele mandou falar pra ela ir, que ele não ia vim, que era pra ela ir lá pra Brasília. Ela foi e largou a escola lá. E era do Estado a escola. Ela recebia do Estado. Ficou os alunos tudo sem professor. Sabe o que eu fiz? Eu entrei na sala de aula e fui dar aula para os meninos porque eu tinha um conhecimento melhor. Tinha o livro do professor, tudo fácil, já estava todas as perguntas, as respostas.

Com quantos anos?

Treze anos. Eu comecei a dar aula. E todo mês vinham as papeladas pra lá! O pessoal entregava, merenda. O que eu fazia? Eu mesma fazia a merenda, pedia para uma das mães dos alunos fazer as merendas, e os alunos foram voltando. Daí a pouco eu estava com uma sala de alunos, estudando, eu sem receber nada, sem instrução nenhuma. Daí um dia eu to lá dando aula e chegou uma pessoa responsável de Água Branca que passou e viu a sala de aula.

Eram só duas salas de aula. Era uma escola que você entrava e tinha terracinho, tinha sala de um lado e do outro lado a outra. O Estado fornecia todo material: giz, livro, merenda, pra Antonia que era a menina que lecionava. Lógico que vinha tudo no nome dela. Mas como eu tava lá, eu falei, “vou receber e vou dar aula pros meninos”. E as mães começaram a vim e falar: “Não, você tem que continuar”. E

diferentemente do que ocorre em outras regiões do país, o que chamam de fazenda não equivale a uma propriedade particular, mas a uma localidade onde se justapõem as terras de diferentes famílias. Em alguns casos, há um núcleo central onde pode haver uma escola, uma igreja e alguns bares nos quais os homens costumam reunir-se à volta de indefectíveis mesas de sinuca” (Frochtengarten, 2009). Parece ser exatamente esse o sentido que o termo “interiorão” assume no relato da depoente.

eu fui dando aula. Um dia esse supervisor passou lá e parou. Resolveu parar pra falar, pensando que era a Antonia que tava dando aula. Quando ele chegou lá ele falou assim: “Cadê sua professora?” Eu falei: “Mas eu sou a professora”. Ele: “É não”. Eu: “Sou eu”. Ele falou assim: “Quantos anos você tem?” Eu falei: “Treze anos”. E ele: “Você não pode ser professora”. Daí eu expliquei pra ele que a professora tinha ido embora, que os alunos tinham abandonado e eu comecei a dar aula. Ele falou assim: “Nossa, e agora? Eu vou lhe convidar pra você ir lá em Água Branca, na reunião pra gente resolver o que vai ser feito com você”. Eu fui na reunião dos professores em Água Branca. Todo mundo falando que eu não podia, que eu era de menor, mas não tinha uma professora pra dar aula. Ele falou: “Então vai ter que ir pra Teresina, pra falar lá no Ministério da Educação”. Até hoje eu lembro o nome do homem: Afrânio Nunes. Eu não esqueço o nome do homem. “Você tem que falar com ele que ele tem que resolver”. Esse cara me levou lá, me fez um monte de pergunta: “Você tem mãe”. Eu falei: “Tenho. Tenho mãe, pai”. “A sua mãe tem estudo?” Eu falei: “Tem”. Ele falou assim: “Mas você quer mesmo lecionar?” Eu falei: “Quero”. “Pois você vai lecionar. Só que a carteira que vai ser registrada é da sua mãe. A sua mãe que vai ser professora no papel”. Foi a carteira da minha mãe, foi registrada e tudo, e vinha um salário e esse salário era passado pra mim, mas quem recebia era a minha mãe. Do Estado. Eu lecionei. Ela falou: “Quando você fizer 18 anos, você continua estudando”, eu teria que fazer uns cursos quando tivesse 18 anos, “aí você quem sabe...”. Eu fiquei porque não tinha ninguém mesmo pra colocar lá. E as pessoas que moravam em Teresina não queriam ir pra lá, para o interiorzão, bem pequenininho. Aí eu fiquei lá. Dei aula para as minhas irmãs. Inventei um monte de coisa. Desfile de 7 de setembro: “Vamos fazer o desfile de 7 de setembro”. Como nós vamos fazer? Nós vamos até a rua principal, lá embaixo e volta, e todo dia treinar esses meninos, e não tinha um tambor, não tinha uma coisa. Tinha um centro de macumba lá que eu pedi o tambor da mulher emprestado! O tambor era tão pesado de madeira que nós colocamos em cima da garupa da bicicleta. O menino ia empurrando e o outro ia batendo, que era pra dar o batido do pé no chão. Eu fui inventando essas brincadeiras tudo. Depois veio, apareceu bastante gente, procurava a escola, procurava a professora. Veio a Matec dava assistência sobre plantação na área de alimentos, falava da manutenção de alimentos, de plantação de milho, essas coisas. Mas ela oferecia também trabalho de como ensinar as pessoas a plantar, como é que diz, pimentão, coentro, pra elas mesmas colherem. Ajudava, dava semente, e eu entrei nesse negócio também. Eu comecei na casa das famílias, as famílias não tinham fossa, não tinham filtro de água. Eles foram fornecendo e explicando para as famílias a importância do filtro, de filtrar a água, de beber, de ferver a água. E eu ia junto na reunião, no sábado, domingo. Eu entrei de cara nessas coisas tudo.

Além do trabalho como professora, Maria nunca deixou de ajudar o pai nas épocas de colheita da plantação:

O meu pai sempre foi da roça. Plantava e tudo. Como a gente estudava, a gente só ia na parte da manhã. A gente estudava à noite. Eu lecionava à tarde. Na parte da manhã a gente ia na roça ajudar meu pai.

Você trabalhava manhã...

...tarde e noite. É, porque a gente ia mais na hora de plantar. Que hoje...depois apareceu vários mecanismos de você fazer a plantação. Mas antes você fazia na mão mesmo. Plantar arroz, plantar milho, feijão. Eu lembro de uma história engraçada que meu pai levou eu e meus irmãos pra plantar milho. Ele mostrou o total do milho e falou assim: “Quando acabar esse milho aqui nós vamos embora”. Ele foi furando os buracos com um negócio chamado matraca, um mecanismo que abre assim, enfia na terra e puxa. Daí vem aquela terra e fica um buraquinho. O meu pai ia na frente, cavando e nós atrás jogando milho. Ele falou: “é de 5 a 6 carocinhos”. Como ele disse que quando acabasse o milho nós poderíamos ir embora, nós começamos a encher tudo. Jogava milho de todo jeito. Rapidinho acabou o milho. Meu pai falou: “Nossa, mas o milho já acabou! Mas nós nem terminamos de plantar. Fiquem ai que eu vou pegar mais milho em casa”. Mas foi engraçado esse dia, demorou mais! Mas ele levava a gente pra plantar e pra colher. Colhia algodão, colhia arroz. A melancia, porque ele vendia, fazia aquele plantio de melancia. Ele ia tirando toda a melancia e nós íamos carregando a melancia e fazendo aquele monte no local lá até que o caminhão vinha e o cara levava as melancias. Tudo tirado de dentro do pé. Uma parte ficava guardada. Meu pai ainda hoje tem um armazém. Hoje em dia não tem muita coisa não. Mas antes ficava lotado até o teto. Ficava uma parte de arroz, outra de feijão. O feijão a gente colocava nas garrafas para proteger mais tempo que ficava, a fava, todas essas coisas o meu pai plantava. Só algodão e mandioca que o meu pai não trazia para a casa, ele já vendia. A mandioca só de fazer a farinha. Tirava um pouco, fazia a farinha e a tapioca, que é o que nós chamamos de polvilho hoje aqui. Pra nós lá é tapioca. Faz da mandioca, tirava a farinha, tirava a tapioca, ele ensacava e comia o ano todo aquilo ali.

Que nem na época do arroz, ele fazia...a gente chamava de “cofo”. Ele fazia de palha, da palha do coco, do coco babaçu, ele ia trançando, trançando e fazia um cofo, um depósito. Ele ponhava uma corda, a gente amarrava na cintura, aquele cofo pendurado. Ele comprava aquelas faquinha pequeninhas, eram bem amoladas as faquinhas. Você já viu arroz? Como é plantação de arroz? É que nem trigo. Já viu trigo? É aquele capim e bem no final em cima ele dá o cacho. Aquele cachinho de arroz, chega ele dobra porque é pesado. Ele fica dobrado porque ele pesa. Ele é verdinho e vai amarelando, quando ele ta sequinho ta na hora de cortar. Dá que nem um cacho, aqueles cachinhos. Você vem, pega ele embaixo e vai cortando, a gente ia cortando e jogando naquele cofo, uma vasilha pequena. Quando enchia, o meu pai fazia tipo uma casinha lá e ia colocando o arroz que a gente ia pegando durante o dia. Ia lá e jogava lá. Lá você ficava um pouquinho, sentava. Meu pai também não era muito, não puxava muito não. Ele deixava a gente à vontade. De vez em quando a gente inventava uma doença e ele mandava a gente ir pra casa. E era só na parte da manhã também. O sol era mais leve. Quando era na hora do almoço a gente ia embora, ficava, fazia o dever de casa e tudo e à noite ia para a escola.

A depoente descreve uma experiência de tempo que é correlata à atividade na roça. Os ritmos naturais marcam a passagem do tempo, os ciclos servem de apoio à memória. Vamos acompanhar essa descrição e futuramente comparar com sua análise da passagem do tempo nas fábricas:

E também uma coisa interessante que a gente vivia, a gente vivia a época. A época da fruta, a época do arroz. Que nem hoje em dia você tem manga todo o tempo, laranja. Mas nesse tempo, no meu tempo, era a época da laranja, tinha muita laranja, à vontade. Na época da melancia. Quando terminava aquela época não tinha melancia, tinha a outra fruta. Nós vivíamos de épocas. Hoje em dia não. Tem água e aí, a irrigação e então tem melancia todo o tempo, tem manga. Toda época tem. Mas nesse tempo era tudo de época. Que nem o meu pai que falava: “O pai, que ano que eu nasci?” “Deixa eu ver...foi no ano que deu aquela seca”. “Ah, foi num ano que foi bom, que foi chuvoso”. Eles lembram muito assim da época. E também meu pai ainda hoje fala: “Que hora é essa?” E ele olha para o sol e dá a hora certinho. Ele dá a hora certinha!

As festas da cidade aparecem nas lembranças como momentos de integração e de trocas entre as pessoas no “interiorzão”, algo que dava um sentido comunitário à atividade da colheita. As festas apóiam-se na troca de tudo que foi conseguido nas plantações e principalmente, na troca dos pratos tradicionais realizados com essa comida:

Na semana santa era três noites se reunindo pra essa dança e durante o dia as comidas típicas. Toda casa...você morria de comer. Toda casa que você chegava tinha todo o tipo de bolo, só não carne. Não comia carne. Não come carne nenhuma. Era só torta, bacalhau, peixe, essas comidas que ainda hoje na minha casa eu faço. Na Semana Santa, na sexta-feira ninguém come carne.

As pessoas iam se visitando?

As pessoas falavam: “Vai na casa de Fulano”. Tinha mais tempo, as pessoas não trabalhavam, não podiam ir pra roça trabalhar. Ficavam em casa, então tinham bastante tempo. Você ia nas casas, visitar. Lá tinha bolo, tinha café, tinha vinho, tinha muita comida e também as pessoas convidavam a outra pra almoçar. E faziam tipo aquele banquete só de comida, baião de dois, feijão com abóbora, abóbora cozida, os pedaços. Batata doce, milho verde, só esse tipo de comida. Comida que eles tiravam da roça e ponhavam na mesa. Geralmente eles se reuniam mais numa casa. A minha mãe fazia um almoço e vinha a irmã dela com os filhos almoçar na minha mãe. Fazia aquele banquete. Visitavam os amigos, jogava conversa fora...É. Três dias que não podia trabalhar. Não ia pra roça trabalhar, nada. Era bem interessante.

Interessante observar que o trabalho na roça permitiu a ela entender de “onde as coisas vêm”, atribuiu um sentido concreto às formas de obtenção dos meios de sobrevivência:

Eu me pego pensando muito nisso. Que as pessoas não sabem da onde vem o que eles comem, bebem. Apesar de passar às vezes na televisão, no Globo Rural, acho

que as pessoas nem assistem também. Que passa o produtor, como ele trabalha e ganha pouco! E quando chega aqui é tão caro e nem é mais gostosa a fruta como ela é tirada na hora. Eu às vezes eu falo para os meus filhos: “Querida tanto que vocês soubessem como é plantado o arroz, o feijão, como é colhido. A farinha, como que é feita”. Eu falei para o meu filho: “Eu queria tanto ter ido com você (para a cidade natal) que eu queria procurar onde tinha”. Porque tem ainda. “Que ia levar você pra você conhecer essas coisas”. Como é feita a farinha, é tão bonito. Eu acho muito bonito. Eu fico orgulhosa de ter conhecido os dois lados. Eu tive a sorte de conhecer os dois lados. Eu tive a sorte de conhecer o lado de lá. Eu conheci quem nasceu do lado de lá e morre lá e não conhece o lado de cá também. Não conhece o metrô, não conhece escada rolante, não conhece avião. Eu fico orgulhosa que eu conheço tudo isso. Eu conheci primeiro o lado bem, como é que diz, bem manual das coisas. Andar a pé, cavalo, jumento, de bicicleta. Não tinha horário. E hoje andar de metrô, de trem, de avião. Ter o meu próprio carro. Coisas que pessoas que estão lá... A minha mãe não. A minha mãe vem de vez em quando. Mas eu tenho tias que nasceram, se criaram, casaram e estão lá velhinhas e nunca saíram do interior nem para ir para Teresina. Nem pra Teresina nunca foram! Entendeu? Essas pessoas só conhecem aquele mundo ali. Não conhece o outro mundo da tecnologia. E lá quando chove, o povo desliga os televisores das tomadas. A minha mãe mesmo cobre os espelhos. Essas coisas assim. Eles só conhecem aquele mundo ali. O mundo daqui eles não conhecem. Eu me sinto privilegiada de conhecer os dois lados.

Começa a se delinear algo que ajudará a compreender a contraposição entre as experiências de trabalho nas diferentes cidades: a contraposição entre o mundo rural, um mundo regido pelos ciclos naturais, um mundo de “não ter horário”, do trabalho manual e de vínculos mais claros da entre os planos da produção e do consumo, em contraposição ao mundo da tecnologia, do trabalho com máquinas, do tempo cronometrado e mecanizado. Essa contraposição é fundamental para compreendermos aspectos da experiência de trabalho fabril, como veremos adiante nas comparações realizadas pelos próprios depoentes.

Notamos em todas as entrevistas que as dificuldades econômicas impuseram aos depoentes responsabilidades precoces. Todos desenvolveram estratégias para gerar fontes de renda que revelam também grande criatividade para enfrentar essa difícil situação econômica. Isso fica claro no relato de Miranda sobre sua entrada no mundo do trabalho. Miranda é natural de Pesqueira, interior do estado da Bahia. As lembranças de seus primeiros trabalhos revelam que a principal motivação para começar a trabalhar com nove anos é a vontade de ajudar financeiramente a família. Na época, é capaz de realizar muitas atividades com o objetivo que conseguir algum recurso para enfrentar a difícil situação econômica vivida em casa.

Quando a gente começou a trabalhar, com nove anos, que a gente começou a trabalhar na feira, a iniciativa minha foi para melhorar as coisas dentro de casa. Que pudesse comprar um pão, pudesse comprar, sei lá, uma carne, porque até hoje mesmo meu irmão, ainda brinco com o meu irmão, que ele fala para minha mãe: “Mãe, você ainda conta os pedacinhos de carne para nós comer?” Naquela época minha mãe fazia carne mas era contado. Era contado assim: um pedaço para você, um pedaço para mim, um pedaço para fulano. Por quê? Para que ninguém ficasse sem. Para que todos comessem. Aí ela brinca também e fala assim: “é melhor eu contar os pedaços de carne do que ir pedir a alguém. Então eu fazia isso era para que nunca faltasse”.

Eu via os outros moleques pegando feira. Lá chama “pegar a feira dos outros”, para levar. E eu via assim os molequinho assim já ganhando dinheiro. E eu falei: se vocês estão fazendo, eu também posso. Por que não? E eu comecei a ir. Às vezes eu até faltava na escola para pegar feira ou vender picolé. Coisa que minha mãe... era prioridade para minha mãe que a gente estudasse. “Eu quero que vocês estudem”. E a gente, às vezes, pela necessidade, faltava às aulas, eu repeti de ano por causa disso aí mesmo, deixar de ir para a escola para pegar feira, vender picolé, ou outra coisa pra ajudar em casa. Então era essa a situação.

Nóis ia lá com as mulher e pedia um dinheiro para levar a feira dela em casa e daí começou a ganhar um dinheirinho. Pegava um negócio chamado balaio, que é feito de cipó de madeira. Eu peguei muito balaio na cabeça. Balaio é um cesto, feito de cipó. É um balaio grande assim, e é pesado. Eu me lembro como hoje, uma vez eu peguei um balaio na cabeça, cheguei na casa da mulher já desmaiando, tão pesado que era. Mas eu vendia sorvete, que lá chama picolé, vendia picolé na rua, tenho... não sei se você conhece, um negócio que chama algaroba, é umas vagens meio amarela assim... É uma árvore que dá tipo umas vagem amarela. Eu tirava aquilo para vender, o pessoal que tinha bicho comprava para dar de comer aquilo lá. Eu chegava a juntar... eu e meu irmão chegamos a juntar vidro, ferro velho, tudo para juntar dinheiro para ajudar minha mãe. Tudo nós pegava: “olha mainha, eu peguei para a senhora”. Eu chamava ela de mainha, ainda hoje chamo ela de mainha. “Ó mainha, para ajudar”. E ela falava: “Não, compra as coisinha para vocês”. E nós foi ali, lutando, lutando. E meu avô ainda falou: “Pai” – nós falava pai pra ele- “pai, nós queria uma carroça pra pegar a feira”. Ele foi e mandou o carpinteiro fazer uma carroça bem firme, para pegar feira... Porque é o seguinte: eu estudava de manhã e meu irmão estudava à tarde. E quando um tava de folga, pegava a carroça, quando o outro ia para escola, o outro pegava a carroça. E quando tinha férias da escola era eu e meu irmão. Ele ficava na carroça e eu pegava com o balaio, meu irmão não pegava na cabeça porque ele tinha muita dor de cabeça, quase não conseguia dormir. Tinha muita dor de cabeça. Então eu falava “deixa que eu peço”. Pegava um pano, fazia tipo uma rodinha assim e colocava na cabeça. Era sacrificoso, mas não tinha o que fazer. O corpo doía tudo. Isso aqui doía tudo (apontando o ombro e o pescoço). Nossa! Doía muito mesmo. Que era muito pesado. Naquela época pesava uma média duns vinte, vinte e cinco quilos cada balaio. Para minha idade, era muito peso. Eram umas caminhadas muito longas. E sem tirar o balaio da cabeça, viu? Tem que tudo ir andando. A mulher andando e você atrás. Para levar na casa dela. Fora o que você já tinha andado com ela dentro da feira. Que você ia acompanhando ela para ela ir colocando as coisas. Às vezes fazia desses aí uns três ou quatro. Era muito sacrificoso, era muito... Por isso que hoje em dia eu dou muito valor ao que eu ganho, sabe? À minha vida. Dou muito valor... Ensino muito aos meus filhos.

Na feira nós conheceu mulheres já mais velha do que nós, que nos apoiava, falava: “ah, filho, vocês estão fazendo a coisa certa mesmo, porque é bom trabalhar”. Então nós já pegava um freguesia certa. Tem mulheres que sempre procuravam nós, porque nós era mais comportado, mais conhecedor das coisas. Tanto é que toda vez que a gente ia, a mulher dava uma banana, um pedaço de pão, um copo d’água. Pegava aquele dinheiro, colocava dentro do shorts e já voltava correndo para pegar a próxima. Porque nós tinha que fazer no mínimo umas cinco, seis feiras por dia pra fazer um dinheirinho. E eu nem lembro o valor do dinheiro mais, mas era assim um dinheirinho bom, que dava para ajudar muito, ajudava muito, muito!

Essas primeiras atividades foram feitas com nove anos. Aos treze anos, Miranda começa a trabalhar junto com o avô, ajudando-o na realização de dentaduras. Neste momento as lembranças do trabalho misturam-se ao aprendizado de valores e de uma técnica que se transmite de maneira muito artesanal, por meio de um mestre, aprendizado de um ofício. As lembranças também revelam que o trabalho feito tem um grande reconhecimento pelas pessoas na cidade e esse é um dos pontos que confere sentido à atividade realizada feita por ele e pelo avô:

Então meu irmão começou a trabalhar com meu avô lá no consultório, que ele era protético. E foi, depois eu fui também, o serviço começou a aumentar mais, ele começou a dar um trocadinho para um, um trocadinho para outro, para incentivar. Nós fazia dentadura. Meu avô montava dentadura e nós esculpia a dentadura, tirava o excesso de cera, colocava pra cozinhar, colocava o material para depois secar, para depois dar o acabamento. Fazia tudo isso aí. Tanto é que nós fazia a dentadura do começo ao fim. Todinha. Eu e meu irmão. Fazia tudo mesmo. E nós começou a trabalhar, trabalhar com ele, ir para as feiras também com ele. Só folgava mais o domingo mesmo, que era dia. Que de segunda a sábado nós tava na rua, no domingo nós não ia. Aí de segunda a sábado ia com ele lá, tal, e uma coisa e outra. Lá a gente não chamava hora extra, lá. Lá chamava de serãozinho a mais, à noite. Eu ainda trabalhava até umas cinco horas, cinco e meia, nós ia para escola às vezes à noite, aí fazia um serãozinho, puxava até umas sete horas, sete e meia da noite, para adiantar o serviço. E assim foi.

E como foi trabalhar com seu avô. Você aprendeu muitas coisas?

Muita coisa! Meu avô era super honesto, detestava mentira, detestava ser desonesto com qualquer tipo de pessoa. Seja do prefeito ao pedinte. Ele tratava todo mundo por igual, com respeito e sempre trabalhou honestamente. Ele foi uma pessoa que nos ensinou muito, os netos sempre se espelharam muito nele, porque ele era uma pessoa correta, justa, e sempre gostou de ajudar o próximo. Meu avô jamais comeria em paz se ele soubesse que o vizinho não tivesse o que comer. Ele tinha mais aproximação com as pessoas mais carentes do que com os ricos. Algumas pessoas chegavam pra ele: “eu estou precisando arrancar um dente, mas estou sem dinheiro”. Ele falava: “depois você me paga”. Ele dava confiança pra pessoa, ele passava confiança. Quando ele ia fazer trabalho nos distritos, o que acontecia, às vezes chegava

alguém, “meu filho tá há sete dias com o dente doendo, mas eu não arranquei porque eu ainda não recebi”. Ele falava: “traga ele pra arrancar o dente!”. “Mas eu não tenho dinheiro”. “Não se preocupe, traga, pra mim o importante não é o dinheiro só, mas pra frente você pode pagar com outra coisa, pode trazer um feijão pra mim, quando precisar, ou uma farinha, uma galinha, a gente não vive só de dinheiro não, o dinheiro não é tudo na vida não!”. Ele passava isso pras pessoas. Ele chegava e arrancava o dente da pessoa, a pessoa agradecia, chegava a se emocionar. Quando ele menos esperava chegava alguém na casa dele com uma galinha gorda, um peru, muitas vezes eu vi isso acontecer, a pessoa falava: “aceite, eu to dando de coração!”. Eu vi muita gente agradecida com ele. Quando meu avô morreu, não tive a oportunidade de estar lá, minha mãe falou que a cidade parou pra ir no velório dele, era uma pessoa muito querida.

O primeiro trabalho realizado pelo depoente ao chegar no ABC paulista, logo após deixar sua cidade natal, foi como protético na clínica onde também trabalhava um conhecido de sua família. Deixou esse trabalho depois de alguns meses em função do baixo salário, por não ter a carteira assinada e por ter recebido um convite para trabalhar numa fábrica com melhor salário. É exatamente quando deixou a atividade de protético que começa a vida como metalúrgico. Já depois da migração, quando compara seu trabalho com o de outro protético que havia feito um curso técnico, fica evidente a importância da aprendizagem obtida na convivência com seu avô:

Eu comecei a trabalhar com meu primo na clínica de protético, aí fui trabalhar com ele... E como eu já tinha... eu já era muito rápido em prótese, eu fazia dez dentaduras por dia, nesse período. Chegava duas horas começava a cozinhar a dentadura, quando era oito da noite já estava as dez pronta. E os cara daqui gostavam muito de mim, porque eu era muito rápido para atender o pessoal, eu era muito ágil, era muito esperto. Tinha um outro rapaz lá que eles reclamavam muito, era muito lerdão, aprendeu no SENAC, é, parece que foi no SENAC que ele aprendeu. Porque é o seguinte: eu nunca fiz curso para nada para aprender a ser protético. Aprendi com meu avô, aprendi na prática. E esse menino aprendeu a teoria, e não tinha prática. Só tinha teoria. E eu tinha a prática, e a teoria eu aprendia com o tempo. Por isso que eu era mais desenrolado para fazer a dentadura. Eu já sabia esculpir. E o cara para esculpir era muito detalhista. Eu não: já pegava, pum pum pum, já cortava, já botava para cozinhar, os caras olhavam assim: pô, como o cara pode ser bom desse jeito se nunca estudou? Tá entendendo? Eu nunca estudei, mas eu tive a prática bem feita que meu avô, que era dentista desde 1938. Ele conhecia muito, meu vô conhecia muito dentadura. Então ele passou tudo para nós, como é que fazia, tudo direitinho. O tempo certo. Quando o tempo tava quente, como é que fazia pro gesso endurecer mais rápido. Você colocava um pouquinho de sal, colocava no gesso e ele endurecia três vezes mais rápido. E é coisa que você pega conhecimento. E escola não ensina essas coisas.

Porque eu sei o segredo da dentadura, tem o tempo, da prótese, de cozimento. Se você fizer menos tempo de cozimento ela quebra mais fácil, se fizer mais cozimento, quebra mais fácil, tem que ter o tempo certo. Quando você cozinha ela no fogo tem o tempo mais ou menos de doze a treze minutos. Deixar mais do que isso, a dentadura

fica ruim. Então eu peguei essas manhas. E o outro não sabia essas manhas, sabe? A gengiva, você tem que olhar para a pessoa, só de a pessoa rir você já sabe, se a pessoa faz assim você já vê: lábios compridos, lábios curtos, lábios médios. Você tem que saber fazer o desenho da dentadura, para quando a pessoa rir não aparecer nem a gengiva nem os dentes demais. Fazer na medida certa. Então eu aprendi isso tudo com meu avô.

No relato, é possível perceber que a atividade de trabalho está permeada pela memória da convivência com o avô e de seus ensinamentos. Os gestos do trabalho refrescam essa aprendizagem e essa ligação. As lembranças revelam um orgulho por possuir uma habilidade herdada pela longa convivência. Também é possível perceber que o conhecimento transmitido não foi apenas técnico, e sim a transmissão de um saber, de valores que ganham materialidade nas relações de trabalho, como o de justiça e de respeito ao próximo. Observa-se nessa relação com o avô algo constatado por Ecléa Bosi na sua pesquisa sobre as lembranças de velhos: “aquilo que se viu e se conheceu bem, aquilo que custou anos de aprendizado e que, afinal, sustentou uma existência, passa (ou deveria passar) a outra geração como um valor” (Bosi, 1994, p.481). No relato, percebemos a importância desta transmissão para aqueles que chegam ao mundo do trabalho, ou seja, do ponto de vista de quem recebe o ensinamento. O reconhecimento social dessa relação entre trabalho e valores morais fica claro na descrição do enterro do avô. As lembranças dos presentes recebidos e das demonstrações de carinho na cidade simbolizam esse reconhecimento. Tudo isso confere sentido à atividade aprendida e realizada pelo depoente. Poderíamos pensar que nossas inclinações, nossos projetos de realização profissional, orientam-se também por figuras com as quais nos identificamos, figuras que apóiam nossa ligação com uma tradição de saberes e de valores, que de certa forma assumem um cuidado com nossa entrada no mundo do trabalho. A figura do mestre assume no depoimento uma importância para a própria formação de uma identidade profissional.

Quando ouvimos o relato das primeiras experiências de trabalho de Gabriel, nascido em Itororó, cidade do interior da Bahia, acompanhamos o esforço para conciliar a necessidade de ajudar financeiramente sua família e o desejo de prosseguir os estudos. De certa forma, trabalhar cedo, realizando inúmeras tarefas para pessoas na cidade, foi o meio encontrado para prosseguir seu projeto de estudo. A tentativa de conciliar estudo e

trabalho fica claro quando relata a ida ao colégio técnico agrícola, onde as aspirações se integram e o depoente aprende mais do que atividades técnicas, como revela seu relato:

Eu estudei, comecei a estudar, ta certo que faltavam algumas coisas, mas Deus me deu um pouco de capacidade de estudar. Sempre fui bom aluno. Fui muito levado, mas fui um bom aluno. Os professores sempre gostavam de mim. Eu fui estudando sem capacidade nenhuma até chegar o momento que tinha que optar. Eu tive que optar, o meu pai resolveu ir embora pra roça, pra ficar mais perto da roça, mas levou a minha avó e eu tinha que ficar na cidade na casa de alguém pra estudar. Eu fiquei pra estudar. E eu continuei estudando, morando na casa de um senhor onde eu fazia a limpeza de casa e ele tinha um, ainda tem até hoje, uma churrascaria e eu fazia todo o serviço. Na casa dele e na churrascaria, limpeza, chão, dar banho no cachorro. Isso na faixa de 16, 15, 16 anos.

Foi o seu primeiro trabalho?

Bom, cheguei a fazer outros serviços vendendo gelinho, com treze anos, doze anos. Vendia gelinho, ganhando 30%, 20%. Eu aprendi com a matemática, vendo com a inteligência eu conseguia fazer conta. O pessoal gostava de mim, que eu era da rua, vivia muito na rua. Todo mundo gostava de mim, eu fazia favor pra um e pra outro. Então me chamaram pra vender gelinho na rua, nos campos de futebol. Ali sempre tinha um foco grande de pessoas, eu sempre estava com uma caixinha de isopor vendendo, que lá a gente chamava de “apolo”. Foi assim o meu primeiro emprego. Aos Pedro vendia sabão. Que eu peguei a confiança de um pessoal. “Você vai vender sabão pra mim”. Eu ia seis horas da manhã e pegava uma carriola cheia de barra de sabão que era feito lá, subia para o morro com as barras pra vender. Comecei assim. Depois estudando eu fui morar, passou uma idade e a Prefeitura colocou ônibus, e fui na roça junto com o meu pai mas não cheguei a trabalhar na roça. Pegar na enxada eu não cheguei. Pra não dizer que eu não trabalhei, eu trabalhei quinze dias na foice, roçando manga. Mas não cheguei a trabalhar bastante não. Eu tinha muito conhecimento em vendas. Era o que eu aprendi quando criança, a troca de valores no trabalho eu já estava bem. Voltando lá pros 16 anos, na casa desse pessoal, aprendi mais. Aprendi a atender bem o cliente, a lavar a louça, a servir a mesa, a descarregar peso, a abastecer. Vendi uísque, vendi muita coisa assim. Aprendi várias etapas. Ai surgiu uma outra época que eu já estava na 6ª série e ai surgiu um convite da Igreja. Eu estava com 17 anos. Foi um convite da Igreja de ir lá numa escola agrícola, em um internato. A minha mae falou assim: “Se você quiser sair de lá da casa do rapaz, você sai, fica na escola e 15 dias você passa aqui e 15 dias você passa lá na escola. É mais fácil pra você conseguir estudar”. Lá não precisa comprar farda, não precisa comprar uniforme. Você leva a roupa normal. Tinha dois turnos. A gente fazia técnica agrícola à tarde e de manhã estudava normal, as matérias. A gente começou nessa escola só nos quartos pra dormir, a gente que fez tudo. Encanação de água, elétrica, caixa d’água, tinha só o terreno.

Como foi construir essa escola?

Foi muito bom. Foi uma experiência muito grande. A gente pegou um pessoal que era técnico agrícola que passava pra gente um conhecimento muito grande, muito bom de agricultura, de convivência em grupo. Foi muito bom. Eu praticamente aprendi

a viver com as pessoas, com relacionamento, com as pessoas mais. A gente teve que pegar leite, levar água numa distância de um cinco quilômetros que a escola ficou fora da cidade. Cavamos valeta, encanação de fora, fizemos caixa d'água, fizemos fossa, eram 25 alunos. A casa estava pronta. A gente tinha os quartos construídos, só que não tinha nada. A gente não tinha água encanada, não tinha nada. A água chegava e tinha que abastecer os tambores e aí a gente puxou água da rua, cortamos a rua todinha e fizemos a encanação pra lá, dos bairros mais próximos. E a gente usava água salgada que era do poço do fundo do terreno, e a gente conseguiu reverter isso aí.

Os 15 dias que eu passava lá, eu não tinha como levar carne. Se você quiser levar comida pra você comer bem, você leva o que você tem. Como eu não tinha nada, eu só levava roupa. Aí tinha que comer o que produzia. Tinha alguma coisa que a igreja dava para fazer complemento, da renda da igreja. E o resto era o que produzia. Se você levasse carne, você ia almoçar carne. Era assim, a mistura era assim. Mas o resto era verdura. A gente tinha verdura tudo que a gente produzia, tudo saudável. Alface, tomate, tudo. A gente plantava feijão, tinha tudo lá dentro. A gente fez enxerto de laranja, o terreno era ruim a gente tinha que fazer adubo a gente mesmo. Fazer o sistema do esterco lá depois cavava o buraco. Mas foi muito bom, interagi com pessoas de outras fazendas e de outras áreas. E ali eu aprendi. Conheci os professores e davam a liderança para um cara a cada uma semana: "Você vai ser o líder, você é o responsável por tudo aqui e com os seus colegas. Cada um vai fazer sua função, cada um vai lavar a sua roupa, Fulano lava o banheiro, você que escala quem vai lavar o banheiro tantos dias." Era tudo sincronizado dentro da ordem que o professor pedia. Ali a gente já adquire a maturidade de como vai viver sozinho. Foi muito bom. Foi um aprendizado pra partir para o mundo. Foi dali que eu consegui aprender alguma coisa.

E o que você aprendeu de mais importante?

Eu aprendi, o mais importante lá que eu aprendi foi plantar pimentão, fazer as mudas do pimentão e depois fazer o transplante, fazer enxerto de laranja, fazer aquela laranja que se planta e depois enxerta com limão. A gente chamava de laranja de umbigo, aqui é laranja Bahia. Eu aprendi, fui muito inteligente. Fora as outras hidráulicas que eu aprendi lá, tinha a bomba d'água, tinha o poço, que antes da gente usar a água a gente usava a água do poço. Todo o serviço fazia para molhar a horta, a gente tinha que hoje tirar daqui pra molhar o outro lado aí tinha que fazer aquele serviço todinho de hidráulica. A gente tinha só um professor ensinando a gente, as normas técnicas de como tem que fazer. A gente carregava os canos, a gente fazia as emendas e ligava a bomba, isso aí foi natural aprender na prática.

E a convivência com o pessoal?

A convivência com os outros alunos até hoje ainda é bom. Até hoje a gente relembra os momentos de brincadeira à noite, os momentos na sala de aula. Eu sempre fui de ajudar os colegas. Apesar de...Eu não gosto de ficar comentando o que a gente faz com a mão esquerda a gente não pode mostrar para a mão direita e vice-versa. Achei que eu podia ajudar os colegas apesar de que eu não tinha valor numérico pra ajudar, mas eu tinha boa vontade. Então tinha aqueles com mais dificuldade de aprender e sobrava pra gente que sabe mais pra passar e pra eles poderem acompanhar a gente. Mas aí quando a gente faz isso com uma pessoa em grupo a gente acaba tendo o aconchego de todos. E ali a gente acostumou. Eu sempre fui querido por

todos lá, pelo pessoal. Quando eu chego na cidade eu tenho que visitar praticamente o fundo da casa de todo mundo. Já boto o meu shorts o meu chinelo havaiana e se for possível eu não volto pra casa, durmo lá mesmo. Vou de casa em casa, se alguém sabe que chegou e eu não fui visitar..., eles gostam de mim.

Não pôde concluir esse curso técnico, mas não abandonou os estudos. Após essa passagem pela escola técnica agrícola, retornou à escola pública e tornou-se líder estudantil aos dezoito anos, organizando festas, ensaios e apresentações da quadrilha. Como líder estudantil também denunciou junto à secretaria de educação as situações de humilhação vividas pelos estudantes pobres. Para sobreviver, continuou realizando pequenos favores para pessoas na cidade em troca de ajudas financeiras:

Hoje eles formam bastante alunos no curso de dois anos, eles formam bastante alunos. Da ultima vez que eu fui na Bahia eu fui lá pra visitar e o pessoal nem me conhecia. Eu cheguei e eles: “Quem é esse aí?” Tinham outros professores que não me conheciam. Falei assim: “Eu sou um dos primeiros alunos que estudou aqui”. Voltando, voltei, sai da escola, só estudei um ano e meio nessa escola e aí minha mãe adoeceu. Eu tive que sair. Sai pra ficar com a minha mãe, que o meu avô tinha morrido em 85. Eu tive de ficar com a minha mãe. Minha mãe que eu falo é a minha avó. Que eu não tive mãe. Fui na minha avó, fiquei lá um tempo trabalhando na casa, carregando as cestas, eu carregava...aí eu já estava com 18, 19 anos. Eu voltei pra 7ª série e conclui porque eu não terminei o curso e não me deram o certificado. Aí eu tive que voltar pra 7ª série. Eu pegava o ônibus às 11 horas e ia para Itororó que eu fui lá pra morar na roça com o meu pai. Pegando ônibus às 11 horas eu chegava na escola uma hora. Aí foi que eu me tornei o líder dos estudantes apesar de eu ser o mais bagunceiro dentro do ônibus, mas era uma bagunça construtiva. Mas os alunos gostavam de mim. Já cheguei a ganhar dinheiro da secretária da educação pra ficar calado. Desde lá, só que nesse sistema da Bahia, esse sistema que eu não gosto, que é de Antonio Carlos Magalhães, do cabresto. E eu como líder dos estudantes, eu marcava quadrilha, quadrilha de forró. A festa a gente começa a ensaiar em fevereiro. (...) E eu tinha que também fazer uma coisa pra por dentro de casa. Minha mãe não era aposentada. E eu trazia a cesta básica da creche. De manhã, 11 horas eu comia na creche. Quando não tinha aula, ia na creche da cidade, dava banho em menino na creche. Tinham aqueles meninos com mais problemas, maiores, que tinha uma deficiência, que não gostavam de dar banho. Aí sobrava pra mim. E eu não era funcionário público. Só que eu trazia a feira, na confiança deles. Qualquer recado mandava eu fazer. Tinha aquela confiança.

Duas coisas chamam a atenção nesse relato das primeiras lembranças do trabalho: a confiança que conquistava de certas pessoas na cidade apoiava a realização de algumas atividades, como a venda de gelinho ou sabão, ou então, fazer a feira e outros serviços para a creche da cidade. Tudo isto para manter-se estudando. A ida ao colégio agrícola aparece no relato como um período de crescimento: o gosto de trabalhar num ambiente de responsabilidades divididas, onde as pessoas eram

igualmente capazes e responsáveis pelo cuidado da casa e pela produção dos alimentos. Foi daí que aprendeu “coisas para a vida”. Há um aspecto importante no relato: o depoente faz contribuições ao convívio na casa, por meio do trabalho e pela capacidade que tinha de ajudar os outros a entender conteúdos de aula. São contribuições que não passam pela acumulação de dinheiro. Como diz o depoente: “não tinha valor numérico para ajudar”. Apesar de ter que muito cedo enfrentar a carência material, notamos que as lembranças voltam-se para a convivência na cidade e na escola, para o que se pode compartilhar e construir coletivamente, principalmente na época do colégio agrícola. Não há nesse momento menção significativa à necessidade de se ganhar dinheiro. O trabalho era a atividade que permitia ao depoente prosseguir seus estudos, manter uma casa funcionando, plantar para poder colher. É impressionante como a necessidade está posta, mas o dinheiro não é única forma de enfrentá-la.

Leandro também nasceu numa cidade do interior da Bahia, e cresceu freqüentando a oficina de mecânica e funilaria do tio junto com seus primos, realizando pequenas atividades, aprendendo o ofício e com isso recebendo alguma ajuda financeira. Sua entrada na vida profissional está ligada à figura do tio que ensina, como um mestre, a realização dessas pequenas atividades. Os aspectos lúdicos da convivência não deixam de estar presentes nessa iniciação, como o conserto dos carros, os passeios para testá-los, a convivência com os primos. Aos treze anos decide começar um aprendizado para trabalhar como profissional:

Morando ali na Floresta Azul, pra estudar, pra continuar estudando, tinha que ir para a cidade de Ibicaraí. De Floresta Azul pra Ibicaraí é uma distância de 10 km. Eu disse pra minha mãe que eu queria continuar estudando e não tinha como continuar estudando. Parte da minha família morava em Ibicaraí, a minha vó morava em Ibicaraí. O que eu fazia, todos os dias eu caminhava 10 km sozinho, com 13 anos, pra ir estudar na cidade de Ibicaraí. Passava os carros, poeira, tudo lá. O que aconteceu, a minha vó vendo que aquilo era um tanto desumano, ela falou: olha, você fica aqui em casa. Esse ano aí, por volta de 83, a minha mãe vendo que eu estava muito interessado em Ibicaraí e mesmo a minha mãe querendo estudar, ela se mudou pra Ibicaraí. Como eu vi muito a minha família envolvida com oficina, o meu tio que era um paulista e casou com a minha tia baiana lá no sul da Bahia. E ele trabalhava com oficina, manutenção de veículos, caminhões, automóveis. E toda a minha família se envolveu na manutenção de carro. Todo mundo se envolveu em funilaria, eletricista, mecânico, pintor e eu tinha ali e trabalhava com o meu tio mas eu decidi que..., aqui em São Paulo as pessoas chamam de funileiro, eu ia trabalhar com funilaria. E lá é chapista. Eu procurei um profissional na época que trabalhava na outra oficina e fui lá e eu falei assim, eu tinha treze anos, mas eu tinha uma noção de me auto-sustentar. O meu pai se separou da minha mãe muito cedo, a minha mãe tinha muita dificuldade de dar as

coisas que a gente queria porque era adolescente então eu sentia a necessidade de ter meu dinheiro. De ter uma profissão ou de trabalhar na roça. O que eu fiz, eu procurei uma oficina e eu falei: eu quero que você me ensine, que eu quero ser um profissional.

A oficina era uma coisa..., pra mim, especialmente. Ele (o tio) tinha uma oficina, a maior oficina da cidade. O que acontecia? Tinha os meus primos. E eu tinha uma relação muito estreita com os meus primos. E tinha essa minha tia a Marlene, eu tinha uma relação muito estreita. Eles gostavam muito de mim porque eles diziam que eu era muito esforçado. Eu tinha uma relação muito estreita com eles, de freqüentar a oficina do meu tio, que tinham outros tios que trabalhavam lá e tinha lá, a gente ia lavar peças dos motores, desmontar os motores e a ajudar a lixar. A gente se envolvia. E isso nos rendia um dinheirinho. Tinha sempre um dinheirinho, uma caixinha que sempre motivava a criançada a ir. A gente era uma turma, uma família, eu comecei a me envolver muito cedo com a questão da oficina. De querer aprender a dirigir. Com 13 anos eu sabia dirigir carro. O que a gente fazia? Abria a oficina à noite e catava os carros e fugia. Óbvio que o meu tio não ia deixar a gente pegar carro do grande. Mas a gente saía com o carro à noite e andando pela cidade. Aprendi a desmontar um motor. A montar, a apertar parafuso, a conhecer as ferramentas. A saber o número das ferramentas, a bitola das ferramentas. Conhecendo a oficina. Você aprende a conhecer uma maquinaria, é um privilégio. Pra criança conhecer uma ferramenta. Ajudar a desmontar o motor de um carro, sujar a mão de graxa, de óleo. Acelerar o motor pra testar. Sair pra testar os carros. É uma atividade muito intensa, pra uma criança é uma coisa assim...

Depois de aprender o ofício de chapista, começou a trabalhar em outras oficinas:

Com 15 anos de idade eu já era profissional. Em dois anos eu já podia pegar um carro sozinho, podia ser um carro batido ou com a funilaria corroída. Eu já sabia trabalhar em qualquer carro. E o que aconteceu? Como eu era muito jovem, o meu nome começou a circular na cidade pequena. Cidade pequena e eu fazia bons trabalhos. Eu conseguia fazer um bom acabamento. Isso começou a circular na cidade. Eu saí dessa oficina e fui trabalhar já com outra e já como profissional, com 15 indo para os 16 anos. Cheguei na casa da minha mãe e falei assim: “Ó, agora eu posso morar sozinho. Eu tenho uma profissão”. Aos 16 anos eu saí de casa. E nunca mais voltei. Durante todo esse tempo, mesmo esse tempo todo fora de casa, há 21 anos fora de casa e mesmo assim nesse tempo todo eu continuei ajudando a minha mãe. Porque o objetivo era pra mim me auto sustentar e ajuda-la. Eu fui morar sozinho e aos 17 anos eu já dirigia. Porque naquele tempo na Bahia a lei é branda mesmo, vai pela amizade. Eu tinha amizade com o juiz da cidade. Eu tinha amizade com o delegado, com o mais rico e até com os mais pobres. Eu era um dos mais pobres mas todo mundo me conhecia. Aos 18 anos para os 19 eu já tinha a minha própria oficina em parceria com o meu colega pintor. Era funilaria e pintura. Ele era um dos melhores pintores. Naquela época ali que você via aquelas pinturas metálicas, o cara se especializou bem.

Estava indo bem, eu voltei a estudar, fui no movimento estudantil. Fundei Igreja estudantil, fundei uma parte de uma comissão provisória de um partido político. Morava sozinho, na minha casa, tinha meu carro, minha oficina, o preço da oficina alugada dividia com o meu colega. E a gente tinha fama. Tinha nome. Os carros novos iam na minha oficina. Tinham mais dois camaradas que tinham oficina, um cara

chamado Zé Guaraná e de um cara chamado Maia, que foi com quem eu também trabalhei até ter a minha oficina. Eu sempre trabalhei com o Maia. O Maia era o melhor funileiro da cidade. O Zé Guaraná era o segundo melhor funileiro da cidade. Quando eu saí da oficina, eu fui trabalhar com o Zé Guaraná, depois com o Maia e aí eu fui montar a minha oficina. E aí eu fiquei dos três, eu era um dos melhores. E eu tinha o melhor pintor. Isso foi muito importante. Pra ser visto, me dava dinheiro, oportunidade de ir pra praia toda semana, de ir pra Ilhéus. Me dava condições de morar no Centro da cidade, de ter uma casa toda mobiliada. Mas depois teve a crise. Em 90 veio a vassoura de bruxa no cacau e veio o Plano Collor. Prendeu o dinheiro da população. Aí ficou um caos. Eu cheguei a ficar na oficina 6 meses sem trabalhar. Sem trabalho. Dessa época eu vim pra São Paulo.

Interessante notar até aqui que todos os depoentes criaram estratégias para enfrentar precocemente as dificuldades econômicas, mas buscando conciliar o trabalho com a aspiração de aprender algum ofício, qualificar-se numa atividade e continuar estudando. É exatamente o mesmo caso de Adauto, nascido em Salvador, quando começa a trabalhar numa oficina mecânica de um amigo de seu pai para aprender uma profissão: mecânico de manutenção. Com a ajuda do dono da oficina, aprende a construir e a fazer manutenção de ferramentas de modo artesanal, utilizando tornos manuais. Buscaremos observar adiante o que sobreviverá de toda essa aprendizagem técnica dos depoentes no momento da migração e da entrada na vida fabril.

Os três entrevistados que nasceram na região do ABC paulista tiveram experiências iniciais de trabalho um pouco diferentes. Como todos os outros depoentes, também tiveram que ajudar muito cedo a família a enfrentar dificuldades financeiras, e realizaram suas primeiras atividades de trabalho como vendedores na rua ou realizando outras pequenas atividades, como coleta de materiais recicláveis. Apesar disso, conheceram mais cedo o trabalho nas fábricas. É o que se revela no relato de João:

Eu cheguei aqui no bairro com quatro anos de idade. Minha vida no trabalho começou com oito anos de idade. Comecei vendendo algodão doce. Já morava aqui em Diadema, eu morava na avenida um, morei um ano lá. Depois mudamos para uma favela grandona. Depois veio a ordem de despejo. Minha mãe trabalhava como diarista, depois foi enfermeira e depois parteira. Ela foi por quinze anos parteira. O primeiro neto nasceu na mão dela. Hoje ele já tem trinta anos de idade. Daí para frente, sempre trabalhando... Meu pai não dava moleza, se quisesse estudar, tinha que primeiro trabalhar e depois estudar. Minha mãe não sabia ler nem escrever, morreu analfabeta.

A idéia de vender algodão doce surgiu em setenta e quatro, quando meu pai comprou a primeira máquina a pedal, aquelas bem antigas, e em setenta e oito eu

comecei a vender. Dali para a frente, em oitenta e quatro eu fui trabalhar na firma de borracha aqui na avenida um. Meu primeiro trabalho na indústria. Eu tinha de quatorze para quinze anos, trabalhava levantando muito peso. Não agüentei. Em pouco tempo desisti. Foi a única firma que não agüentei trabalhar porque era muita exploração. Saí de lá e fui trabalhar numa fábrica de móveis, também aqui no bairro. De lá, passei a trabalhar numa lanchonete, mas foi pouco tempo. Depois passei para uma quitanda. Mas a primeira firma mesmo que eu trabalhei de responsabilidade, foi uma multinacional que fazia equipamentos industriais. Entrei lá de ajudante, passei a meio oficial, mecânico montador, e dali pra frente fui progredindo. Fui subindo no trabalho e ao mesmo tempo as empresas querendo um pouco mais da gente. Como o estudo era pouco, só tinha a sétima série, deixei o trabalho na fábrica e fui para a área de segurança. Trabalhei seis anos na área de segurança, mas ali a pressão é muito forte. Muito forte. Você trabalha armado, tudo que você faz é muito avaliado, julgado, principalmente por causa da arma. Devido a algumas ocorrências, fui obrigado a largar a área de segurança e voltar para a área metalúrgica.

Voltei para a área metalúrgica e passei por várias empresas. Daí para a frente, melhorar eu não melhorei nada, porque a chefia sempre põe a gente lá embaixo. Eles vem de baixo e acham que a gente tem que ser menos que eles. E onde é que fica o stress do trabalhador dentro de uma empresa, sendo que quando o chefe sobe lá em cima, empurra a gente para baixo.

Raúl nasceu em Diadema no ano de 1970 e conheceu o trabalho numa pequena indústria de grampos e presilhas logo aos 14 anos. Antes de trabalhar na fábrica, já aos dez anos, realizou outras atividades para gerar renda que não o impediram de aproveitar a infância no espaço de uma cidade ainda sem seus futuros trejeitos de cidade industrial. Mesmo convivendo com os problemas de uma região carente, como falta de saneamento básico, passeou pelos campos, brincou nos rios, jogou bola em espaços públicos num tempo em que as indústrias ainda não tinham dominado a paisagem urbana. Nesse contexto de certa liberdade, semelhante ao descrito pelos depoentes migrantes a respeito das cidades do interior, organizou-se com os amigos para coletar materiais recicláveis, para vender sorvete pelas ruas, e o tom lúdico dessas atividades junto com os amigos não se separou da necessidade de ajudar financeiramente sua família.

Entre todos os entrevistados, o que teve um início de trajetória profissional diferenciada foi Paulo. Nascido em Santo André no início da década de setenta, com quatorze anos, ingressou numa fábrica de auto-peças e ali começou a realizar um curso de ferramenteiro no SENAI, um curso financiado pela empresa. Essa preparação, como afirmou o próprio depoente, o colocava numa condição privilegiada dentro da fábrica, porque o trabalho de ferramentaria era um trabalho altamente qualificado e de certa forma protegido de diversas pressões vividas por outros trabalhadores. Começou a

trabalhar na seção de ferramentaria de amortecedores, e encontrou trabalhadores com mais de vinte de anos de empresa. O relato da primeira atividade apresenta a percepção de uma situação privilegiada na fábrica, onde vários aspectos satisfatórios podiam ser vividos no trabalho:

Com carteira assinada, eu comecei a trabalhar aos 14 anos. Eu entrei no SENAI. Então, eu comecei aos 14 anos no SENAI. Antes eu havia tido umas poucas experiências. Eu estava com vontade de trabalhar, de ter o meu dinheiro, de ajudar em casa. Porque, a partir dos anos 1980, quando eu vim para cá, minha mãe começa a trabalhar, as coisas já começaram a ficar mais difíceis. A gente teve uma década inteira de recessão. Meu pai, até a década de 1980, de 1976 a 1980, trabalhou no Volkswagen, foi uma época legal. Mas aí meu pai comprou um comércio, vendeu a casa para comprar um comércio e com mais um dinheiro de indenização da Volkswagen comprou aqui. Tinha comércio e com aquela recessão terrível, o comércio foi mal. E aí partiu para uma outra profissão que ganhava menos.

A década foi feia assim. Minha mãe passou a trabalhar. E aí, eu tinha minhas irmãs mais novas do que eu. Então a mais nova tem cinco anos a menos e a do meio tinha três anos a menos. Então, a minha mãe saía, deixava comida pronta, eu tinha que esquentar, cuidar das minhas irmãs. E aos 14 anos eu comecei a trabalhar, inclusive na Cofap, no SENAI pela Cofap. Você já entrava, você fazia um teste na firma e a firma patrocinava o seu curso. E você já tinha carteira assinada, a partir daí, com a empresa. Nessa época, a Cofap, não me passava pela cabeça outra vida, a não ser trabalhar lá até me aposentar. Eram as pessoas que trabalhavam lá. Eu cheguei num setor, assim que terminou o curso, fui trabalhar no setor, ferramentaria de amortecedores, eu me lembro.

Aquele mundo todo, tradicional, aquelas pessoas que tinham um afeto por aquilo, por aquele trabalho e também me acolheram muito bem. Eu era o caçula do pessoal, eles tinham muito carinho comigo. Então, aquele mundo, do chefe de família que ganhava bem, mais do que as esposas. A maioria das esposas não trabalhavam. Então, trabalhava na ferramentaria, um certo orgulho de fazer parte daquilo, daquele lugar da empresa, onde se tinha uma mão de obra mais especializada. E nessa ferramentaria, na época, todo mundo tinha 20, 30 anos de casa. E me passava pela cabeça: “-Meu, vou ficar por aqui!” Mas não, eu trabalhei nove anos lá e saí de lá, em 1995. Aí, a coisa ficou muito difícil para mim.

Quando entrou na fábrica pensou que trabalhando ali também poderia se aposentar, mas a crise da década de noventa, ocasionada pela abertura repentina do mercado aos produtos estrangeiros, colocou um fim ao seu planejamento: depois de nove anos de trabalho foi demitido juntamente com um grande número de colegas. A partir desse momento, passou por diversas indústrias, e assistiu as inovações organizacionais e tecnológicas minarem a possibilidade de utilização de suas habilidades de ferramenteiro. Essa história revelará um aspecto essencial do

desenraizamento operário contemporâneo: mesmo os trabalhadores mais qualificados no chão-de-fábrica, os ferramenteiros, sofreram nos últimos anos um duro golpe na possibilidade de realizar de maneira artesanal suas atividades. O golpe da racionalização do trabalho ocorreu mesmo num setor conhecido pelo seu caráter qualificado, e isso a partir da introdução das novas formas de organização do trabalho e das máquinas de comando numérico computadorizado. Veremos ao longo de sua biografia profissional como importantes mudanças na organização do trabalho fabril, mudanças na construção de máquinas e ferramentas, tiveram o objetivo de aumentar o controle sobre o processo de trabalho, de fragmentar as atividades, determinando sérias conseqüências sobre as experiências de trabalho desse grupo de operários.

O que aparece de comum nas lembranças iniciais do trabalho é a necessidade imperiosa de ajudar muito precocemente as atividades econômicas da família. Todos conheceram a pobreza na cidade onde nasceram. Essa situação dificultou a permanência de todos os depoentes na escola. Ainda assim, as primeiras atividades, no caso dos trabalhadores migrantes, seja como ajudante de pedreiro, como professora, como trabalhador da lavoura, como aprendiz de funileiro ou de protético, ou simplesmente realizando “bicos” baseados na confiança construída entre pessoas na cidade, tudo isso apoiou certas experiências de trabalho que serão contrapostas às lembranças do trabalho e da vida na cidade industrial. Mesmo os três depoentes que conheceram mais cedo o trabalho nas indústrias por morarem na região do ABC, descreverão importantes transformações na paisagem social decorrentes de mudanças na organização do trabalho. A intenção é apresentar a primeira paisagem social do trabalho, as formas de habitar a cidade que lhe são correlatas, o sentido do trabalho que se configura a partir das relações sociais que a sustentam e, a partir daí, acompanhar as transformações dessa paisagem que marcam a biografia dos trabalhadores. Como dissemos anteriormente, durante a pesquisa de mestrado nos chamou a atenção as lembranças da cidade natal e a comparação com a cidade fabril. Isto nos abriu uma hipótese de pesquisa que parece confirmada pelas entrevistas: o trabalho conhecido nas cidades natais, apesar de ser uma resposta precoce a um problema econômico, estava apoiado sobre o estabelecimento de vínculos mais concretos com os outros moradores da cidade. Era possível enxergar na descrição das atividades o atendimento de necessidades humanas, trocas não apenas monetárias que permitiram uma forma de habitação da cidade descrita como natural e espontânea. As lembranças da chegada na cidade fabril e da entrada nas fábricas irão

revelar um importante contraste. Mesmo as lembranças dos depoentes que nasceram no ABC revelam a transformação de uma cidade com características de uma cidade do interior para uma cidade com todos os problemas de uma cidade tipicamente industrial, e isto à medida que ocorre a expansão da industrialização na região.

As lembranças da chegada na cidade industrial expõem ainda mais esse contraste entre as formas de sociabilidade sustentadas num espaço e no outro. Os relatos revelam um importante critério de análise das experiências de trabalho: quais são as formas de habitar a cidade que lhe são correlatas, quais as formas de relação com os outros no espaço público sustentadas pela organização do trabalho? Exatamente por isso, as primeiras impressões da cidade industrial já causam um impacto para o migrante, suscitam comparações e reflexões. Houve nas entrevistas um desejo de narrar o momento de chegada na cidade fabril. Vamos acompanhar também as transformações ocorridas nas cidades do ABC paulista lembradas pelos depoentes nascidos na própria região. Essas mudanças testemunhadas também revelam algo da relação entre trabalho e cidade à medida que avança o processo de industrialização. O objetivo que perseguimos é discutir a partir dessas comparações e reflexões as diferentes experiências de relacionamento com o outro e com o mundo em cada uma das paisagens sociais de trabalho.

Quando perguntamos sobre a chegada na cidade industrial, sobre as primeiras impressões do novo espaço, todos os depoentes lembram de um estranhamento, o impacto das novas formas de sociabilidade, já intuídas nos primeiros dias. As primeiras impressões da cidade já anunciam sentidos mais gerais, são os primeiros sinais de uma totalidade coerente. Alguns se assustaram ao chegar na rodoviária, ao andar de metro, ao ver a multidão nos espaços urbanos, outros ficaram impressionados com os bairros proletários, com a violência e o medo presentes nesses locais. Miranda lembra-se que quando seu ônibus chegou na rodoviária do Tiête, o motorista precisou convencê-lo a descer do veículo, tamanho era o medo de “enfrentar” uma multidão jamais vista naquele momento à sua frente. Segundo Gabriel, o tipo de relações que as pessoas estabelecem no trabalho e nos bairros dificilmente leva um migrante a se *acostumar* com a nova situação de vida:

Eu pensava em ficar aqui uns 8 dias, uns 15 dias. Hoje eu tenho 14 anos já. Indo pra 15 que eu estou aqui. Mas eu acho que eu não sou paulista, eu não consegui me tornar cidadão paulista. Apesar de ter 2 filhos paulistas, a minha esposa é paulista. Eu não consegui me tornar um cidadão paulista. Eu prefiro mais ser o cidadão pacato do interior

Como é que foi chegar na rodoviária?

Na rodoviária? Aquele monte de gente, aquele monte de ônibus, aquele cheiro. Você chega em São Paulo e bate aquele cheiro de ferro queimado. Aquela poluição, aquela fumaça. Eu acho que eu fiquei meio perdido. Dá um medo na gente, a gente sente aquele medo. O que eu vou começar aqui? Mas eu vim estimado. A minha idéia fixa era essa: eu vou catar papelão. Já cheguei a vender refrigerante no trânsito. Papelão eu não consegui não. Mas refrigerante eu já vendi. Eu ganhei bem vendendo refrigerante no trânsito. Foi um dos meus melhores empregos, quando eu consegui comprar o meu primeiro carro. Meu 147 da Uno. Vendendo refrigerante no trânsito.

Qual foi a impressão que você teve do bairro?

Difícil, né. A convivência, o aluguel, roubo. Nesses três meses eu vi uma coisa horrível. Eu vi uma briga entre eles, na época brigavam muito, hoje não mais. Mas uma época em que eles brigavam entre si para disputar. Eu tinha acabado de chegar do trabalho, tinha mais ou menos um mês que eu estava aqui. Trinta dias, eu sentei na porta pra descansar, cheguei, sentei na porta do barraco na rua. Veio aquele barulho, aquele corre corre. Foi muito dolorido aquilo, eu fiquei com medo. Até hoje fica na mente. (...)

(...) E eu fiquei com um colega meu lá numa outra favela pra me ajudar a fazer o barraco. Lá tinha coisa horrível. Então tinham coisas que não deixam a gente acostumar. Abate muito o trabalhador. Chega o dia a dia são as disputas na empresa e a concorrência. E os amigos não são amigos. São amigos, quer dizer, companheiros de lá, mas aqui eles não tem a mesma lealdade, já pensam diferente. Eles disputam pra ver quem tem mais. Então não são mais as mesmas pessoas. Você sente que você tem hoje é família e acabou. Eu venho para o sindicato e às vezes eu lá, eu converso mas tem companheiros que criticam o sindicato. A empresa manda ele embora e vem procurar benefício no sindicato e aí ele não tem direito porque ele não era sócio. Fica bravo. A gente fica comentando porque que ele não pensa antes em viver em sociedade, em viver em grupo. Ele só pensa nele, é egoísta. Já eu sou diferente eu penso mais no grupo social. Nunca uma pessoa vive sozinho. Me falaram que ninguém vive sozinho. A roupa que a gente veste foi alguém que fez. O copo que eu bebi água alguém fez aquele copo. Só eu sozinho eu não ia conseguir viver. Acho que a base da sociedade é essa, não esse egoísmo todo. Ninguém consegue viver sozinho.

Na busca pelo primeiro trabalho logo depois da chegada, Leandro relata um evento muito interessante. Não agüentando ficar preso na casa do primo que o recebera em São Paulo, contrariando a recomendação do parente, resolve passear pelo bairro e chega até uma oficina mecânica. Pergunta se pode trabalhar lá como ajudante. O dono da oficina aceita a proposta e combinam um salário. Contento, conta o ocorrido para seu

primo ao final do dia. O primo esbraveja: “esse salário é uma miséria, você não vai voltar lá!”. O recém-chegado replica: “mas eu lhe dei minha palavra!”. O primo dá risada de sua preocupação. Apenas depois de um tempo vai entender que, na cidade grande, os contratos regem as trocas e não “a palavra” oferecida como garantia.

Ainda sobre as lembranças da chegada na cidade fabril, afirma Pedro:

Quando eu cheguei em São Paulo me deu um impacto, a bem da verdade, eu me assustei. Em que sentido? Cidade pequena, interior, você mora dentro de uma casa, e, quando eu morava em Goiânia, era no centro, uma casona muito linda por sinal. E eu não tinha esse costume de..., esse costume que o pessoal tem aqui na capital, na cidade grande, de morar num barraco, de madeira. Nossa, quando eu cheguei, eu me lembro que cheguei na casa da minha tia, ela falou assim: “você vão casar e vão morar nesse barraquinho aqui”. Eu adoeci. Eu fiquei doente! Por incrível que pareça, eu fiquei doente! Me criou assim um..., eu tomei assim, eu criei um trauma, fiquei traumatizado, em relação de morar numa casa, de sair de um determinado lugar e morar em outro, um barraco que seria. Mas eu creio que fiquei mais ou menos uma semana para cair a ficha. Minha esposa também, teve aquele impacto, aquele trauma. Eu creio que foi um trauma, foi uma semana a quinze dias para cair na realidade, para me habituar no lugar, cair a ficha de que tinha que morar num barraco. No começo foi bastante difícil.

É um impacto totalmente diferente, de uma cidade pequena para uma cidade grande. A cidade grande é o seguinte, as pessoas se reservam muito. Então você conhece o pessoal do interior, mas o pessoal da capital mesmo, aquele pessoal da capital é mais reservado, aquele pessoal que não fala com você, não dá um bom dia. Você conhece o pessoal do interior. Então aquele pessoal do interior dentro do bairro, é fácil você se relacionar, você fazer amizade, mas o pessoal da capital em si, é um pessoal assim mais reservado, não fala muito, não gosta de falar com você. Eu acho que existe um preconceito do pessoal do capital com as pessoas do interior. Eu creio que existe assim um preconceito. Demora muito você se relacionar com as pessoas, você conhecer. Você acaba conhecendo, mas demora um tempo bem longo, para você começar a entender as características de cada um.

A partir do momento que você vem para outro lugar, vem para São Paulo, automaticamente você fica muito preso, preso dentro da sua casa, dentro daquela realidade que você está vivendo. Preso na sua casa, literalmente falando, dentro da sua casa. Depois você vai acostumando, começa a conversar com um aqui, com outro ali, você começa a sair fora, na porta da sua casa. Você fica muito preso, você senta no sofá, fica em frente à televisão, a vida lá fora continua e você aqui muito preso, você se resguarda muito. Mas depois que você começa a sair, a fazer novas amizades, você começa a perceber que as coisas vão começando a mudar, você vai começando a entrar no clima, naquele ritmo de cidade grande, as coisas vão começando a mudar. Demora um tempo para se habituar.

Todas essas lembranças sobre o impacto da chegada e a comparação entre duas paisagens de vida e trabalho revelam uma dimensão fundamental do desenraizamento

operário. Merleau-Ponty, ao descrever as primeiras impressões de uma cidade, afirma que nelas estão presentes percepções de seu estilo:

“Tal como um ser manifesta a mesma essência afetiva nos gestos da sua mão, em seu andar e no timbre de sua voz, cada percepção expressa de minha viagem através de Paris – os cafés, as caras das pessoas, as árvores das avenidas, as curvas do Sena – se recorta no ser total de Paris, não faz mais que confirmar um certo estilo ou um certo sentido de Paris. E quando cheguei pela primeira vez, as primeiras ruas que vi na saída da estação, não foram mais que, como as primeiras palavras de um desconhecido, as manifestações de uma essência ainda ambígua, mas já incomparável. Não percebemos quase nenhum objeto, como não vemos os olhos de rosto familiar, mas sim o seu olhar e sua expressão”.

(Merleau-Ponty, 1994, p.296)

Citamos esse trecho para enfatizar que as lembranças das primeiras impressões são de extrema importância para discutirmos a vida e o trabalho na cidade industrial. O medo da multidão, o isolamento nos bairros, o cheiro metálico (tão característico dos ambientes fabris), são signos impactantes de um novo modo de vida preservados na memória. Como veremos na continuidade deste estudo, na cidade e no trabalho fabril, os depoentes conheceram o isolamento e a exaustão física como sendo fatores que estruturam essa nova paisagem do trabalho. No bairro e no trabalho não há nada que possa unir as pessoas a não ser a forma magra das relações mercantis e sua lógica ampliada à totalidade das relações humanas. Na cidade natal, as festas são lembradas como momentos quase mágicos de integração entre as pessoas, momentos em que a convivência desinteressada em espaço público abriga uma experiência de pertencimento. Em São Paulo, confirmando os resultados já obtidos por José Moura Gonçalves Filho (2006) em sua pesquisa sobre Humilhação Social, a cidade passa a ser lugar de mera circulação, e o dinheiro entra como um mediador necessário das novas formas de convivência. No trabalho, a fragmentação das atividades e a competição pelos cargos e salários, a ameaça constante de demissão, tudo isso será responsável também por formas de relações sociais sentidas como “não espontâneas” se comparadas com as relações na cidade natal. O ponto principal: as novas relações sociais no trabalho não apóiam encontros na cidade. De casa para a fábrica e da fábrica para a casa, qualquer experiência além dessas envolverá dinheiro. Nas fábricas, a rígida hierarquia, a competição pelos salários ou pela simples permanência, a atomização das atividades. Vejamos inicialmente alguns trechos dos depoimentos onde aparecem essas

comparações entre as formas de habitar a cidade para depois relacionarmos estas comparações com as distintas experiências de trabalho. Perguntamos aos depoentes se lembravam de festas típicas nas cidades de onde vieram, e quase todas as respostas terminavam por comparar o espaço público dos dois mundos.

As lembranças de Miranda sobre sua cidade logo levam a uma comparação:

A gente brincava nas ruas mais planas, que dava pra jogar bola. Nós reunia o pessoal, nós saía juntando um trocadinho, comprava cimento e nós mesmos fazia o cimento, porque lá era calçamento, não era asfalto, nós mesmos passava o cimento no calçamento pra ficar lisinho e brincar. Tinha as pessoas mais velhas que ajudavam, porque elas gostavam de ver as crianças se divertindo ali. Aqui não tem isso, não existe isso aqui. A não ser que seja pago. Então, é uma brincadeira diferente, você está pagando pra brincar. E lá não, você não pagava pra brincar, e brincava à vontade. Aqui você leva seu filho pra se divertir, precisa pagar estacionamento, alimentação, pagar pra brincar, pra ir no banheiro, pagar pra lavar a mão, pra tomar água, tudo é pago!

Lá a gente saía pras festas, quando tinha festa no centro, carnaval, festa junina, trio elétrico, festa de final de ano... Festa de final de ano e natal, pra você ter uma idéia, as pessoas vão uma na casa do outro, se cumprimenta, vão passando na casa de um e de outro, “tudo bom?”. Festa junina é a mesma coisa, você faz a fogueira na frente de casa, mas você não fica só na sua casa, o vizinho chama pra tomar uma cerveja, ou comer uma pamonha, um milho assado, lá é uma troca de, como eu posso dizer, uma troca de confidências, de amizade, coisa que você vê que é natural, não é forçada, pra agradar não. No nordeste é assim: cada casa que você chegar você é muito bem recebido. A recepção do nordestino é muito, eu não sei se...Eu não sei se você já teve a oportunidade de ir lá, mas o pessoal tem prazer de ter você lá. Eles tem o prazer de ter você lá. Para eles é um prazer de ter a pessoa lá. É muito bom. Então a gente curtia muito essas coisas. Aqui você não vê esse tipo de coisa, eu já passei ano novo aqui em São Paulo, é a pior coisa do mundo pra mim! Você trancado dentro de sua casa comemorando. Isso é horrível, eu detesto de coração. Eu prefiro dormir do que passar o ano novo acordado em São Paulo.

As festas típicas são lembradas como uma experiência social perdida com a migração e que faz muita falta aos depoentes. Como afirma Pedro:

Com certeza, tinha a época de São João, onde as pessoas se reuniam, o pessoal fazia as fogueiras na rua, o pessoal tinha... o pessoal assava batatas, fazia quentão, o pessoal se trocava assim em relação às coisas de comer, faziam... havia trocas, eu dava um bolo para você, você dava um bolo para mim, e a gente fazia aquelas trocas. O mais interessante, por ser uma cidade pequena, não se perderam esses valores até hoje. Em relação a cidade pequena para uma cidade grande. No caso aqui em São Paulo, não existe essas confidências assim de partilha. O engraçado, o interessante, é que numa cidade pequena tem esses valores que eu acho assim muito bonito, muito interessante assim essa partilha, essa troca. Eu dou algo assim para você, você retribui assim... São várias pessoas que fazem aquela partilha, fazem aquele momento, onde eu levo um

prato, você leva um prato, e nossa, no final ajunta bastante coisa, a gente se diverte muito ali, é muito gostoso.

As festas de Semana Santa ficaram guardadas nas lembranças de Maria:

Na Semana Santa é assim. Ficava o cantador no meio da roda e eles iam cantando. A musiquinha era mais ou menos assim: “Esse é o balandeiro que eu canto pra você...”. E ia botando o nome das pessoas que estavam na roda. Como ele conhecia todo mundo ele ia falando da vida da pessoa. “E a Maria que veio hoje com a roupa vermelha pra chamar a atenção de Fulano que está aqui”. Ele ia fazendo as paródias dele. Isso ia noite adentro. E a poeira levantava porque você ia cantando, trançando os braços, pegava no braço, pegava no outro e batia o pé no chão. Quando ele cantava uma paródia ai todo mundo: “Cajueira abalou”. E todo mundo repetia. É que abalava quando ele fazia o refrão dele lá. Ai ele fazia outra piadinha lá e todo mundo: “Cajueira abalou”. E batia o pé no chão. Ia subindo aquela poeira. Hoje em dia eles fazem ainda. Mas é tudo...eles gravam e põe um som pra tocar. Não é mais original como era antes.

Em junho também tem as festas da fogueira. Faziam aquelas fogueiras e a gente passava comadre ou madrinha. Eu mesma tenho a minha madrinha que inclusive mora aqui. Mas ela é minha madrinha de fogueira. Eu dou a bênção e chamo de madrinha, como que ela é a minha madrinha mesmo. Por consideração minha e dela também. Você escolhe a pessoa, vou passar com o Bernardo de primo, entendeu? Você “ponhava” aquele pau com aquele fogo, já tava aquela brasa assim bem quente mesmo daí você tirava da fogueira e puxava mais pra fora da fogueira. Ficavam um do lado, um do outro, pegava na mão e falava: “Eu quero Bernardo ser seu primo. Pé de fogueira, vou lhe respeitar como primo”. Você falava as mesmas palavras pra pessoa: “Eu aceito ser seu primo de fogueira e tal”. Você passava a chamar aquela pessoa não pelo nome, mas de primo, entendeu? Passava de comadre também. Chamava de comadre, mas chamava não porque ela era madrinha de algum filho da pessoa mas porque tinha passado de fogueira.

E a fogueira só pode passar em junho?

Só em junho. Tem a época que é junho. Em junho fazia essa festa que era mais à noite. Fazia a fogueira, a gente enfeitava aquela fogueira. Todo mundo queria ter a fogueira maior do que a outra. Convidava os vizinhos e fazia uma fogueira só. “Aqui na minha rua vou fazer uma fogueira, todos os vizinhos estão convidados pra fogueira”. Tinha as comidas típicas também. Batata doce, abóbora, todo mundo trazia um pouco da sua casa. A gente cortava as palhas do coco...você conhece coco babaçu? É uma palmeira, normal, que dá aquela folha grandona, a gente cortava aquela folha da palmeira, enfiava em um chão do lado da fogueira e outra do outro. Em cima nós encontrávamos as pontas dela e amarrava. Ficava que nem um arco verde na fogueira. Ali nós ponhava um monte de bandeirinha, bexiga, nós enfeitava a fogueira na verdade. Fazia a fogueira embaixo daquele arco. Ficava bem bonito, todo mundo queria a fogueira mais bonita. E na fogueira mesmo nós assava a batata doce, a abóbora, assava o milho e fazia todas essas coisas na própria fogueira. Tudo debaixo de lua, não tinha luz nessa época, era muito gostoso.

Toda essa experiência de trabalho e de vida na cidade não deixa de acompanhar a depoente depois de chegar ao ABC paulista. É um momento muito bonito da entrevista quando pensa sobre como a cidade natal sobrevive nela:

Nossa mãe! Às vezes eu fico pensando, querendo descobrir como foi que eu cheguei aqui em Diadema. Do Tietê, quando você chega no Tietê, até hoje ainda é, é muita gente. E não tinha aquela estrutura que tem hoje. Era mais um espaço assim, um campo aberto. Não tinha escada rolante. Era ônibus, não tinha metrô. Nossa, eu andei demais. De ônibus, andando, andando. Meu Deus que eu não vou chegar em Diadema! Andei, viu. Quando eu cheguei aqui em Diadema era tudo diferente de como é hoje. Tudo era mato. Hoje a cidade cresceu bastante. Foi bem diferente. Não foi aquilo que eu achava que era. Eu achava que era tudo muito bonito. E aqui era tudo muito era feio. Tudo morro, o ônibus subia cada morro que parecia que ia voltar de ré com a gente dentro. Aqueles morros, aqueles barracos, aqueles mato mesmo. Tinha muito mato em Diadema. Eu falava: “Meu Deus do céu, onde é que eu vim parar? Isso que é São Paulo?” Tinha aquele susto, diziam que ninguém podia sair na rua. Todo mundo vivia trancado dentro de casa. Como que eu vou viver trancado dentro de casa? Cheguei, entrei e era 2 cômodos. Dois cômodos, um banheiro e uma lavanderia. Eu, meu marido, a minha irmã que eu trouxe de menor comigo, porque eu tava grávida e a minha mãe não queria deixar eu vim só, porque eu tava grávida. Ai eu trouxe a minha irmã, era menina, devia ter uns 13 anos na época, era menina. E a minha mãe mandou ela comigo pra mim não vim só, que eu estava grávida da minha filha mais velha. Eu entrei pra dentro de casa e fiquei pensando: “E agora?”. Meus irmãos: “Aqui vocês não podem ficar na rua andando igual vocês andavam lá?”. Ele falava: “Aqui é perigoso. Não pode ficar andando na rua ai não igual no Piauí. Que ninguém conhece ninguém”. Mas eu cheguei, fiquei ali, já comecei a conhecer os vizinhos. Mas depois me acostumei mas foi difícil. No começo eu chorei pra ir embora. Aqui. Chorei assim, mas era saudade mesmo. Da vida que a gente leva. Que ai voce vê a diferença da vida daqui pra de lá. A liberdade que você tinha lá, que eu fui criada nos mato, correndo, de bicicleta, solta na rua, fazendo o que eu queria. E chega aqui e tem que ficar dentro de casa. Meu marido trabalhava, meus irmãos trabalhavam, traziam as coisas pra botar dentro de casa. Eu ficava só dentro de casa. Eu estava grávida e não tinha nem como trabalhar.

Qual foi a impressão que você teve da cidade?

Parecia que eu tava...é que eu juntei a minha chegada com o tanto de tempo que eu levei pra chegar aqui. Então parecia que eu tava do outro lado do mundo. Tinha andado assim, ano, ano, pra chegar a São Paulo. Ai dá aquela impressão, que não era esse lugar que eu estava procurando. Eu falo em forma assim de, bonito, entendeu? Porque eu morava lá naquele interior, eu buscava uma coisa bem... uma praça bonita, com uma igreja bonita, mais bonita do que a minha. Aquelas estradas bem feitas, asfaltadas. Eu já imaginava que via o mar, que eu levei anos pra ir ver o mar, a distancia né. E não era nada daquilo. “Meu Deus, onde é que eu to?” Quando o sol nascia eu ficava procurando de onde eu tinha vindo, de que lado eu vinha. Até hoje eu não sei dizer de que lado eu vim. Não sei dizer se eu vinha, daqui, de lá, de lá. Eu não sei, eu fico meio perdida aqui. E quando eu to lá eu me acho. Eu me acho porque eu vejo o sol nascer e o sol se por. Parece que eu sei no centro do mundo, onde eu estou

localizada no globo, vamos dizer assim. Aqui em São Paulo eu não sei dizer até hoje. O sol se esconde atrás dos prédios, das montanhas e eu não sei se ali já é nascente, se ta se pondo, ou se já nasceu faz tempo e ali é um prédio bem alto. Eu não consegui me achar, até hoje!

Até hoje quando eu vou, às vezes eu saio aqui com o meu filho de carro, ele entra numas ruas mesmo que eu não tenho o costume de entrar e eu já to perdida. Já to perdida. Mas eu gosto de São Paulo. Demais. Assim, mas eu queria ter a oportunidade de voltar pra minha terra. Se tivesse trabalho, eu voltaria. Principalmente porque eu ainda tenho pai e mãe lá, na mesma casinha. Lógico que tudo diferente, tudo melhorado, rua asfaltada, luz, água encanada, banheirinho dentro de casa. Tudo mil maravilhas. Mas eu sempre falo, às vezes meu filho fala: “Mãe, você quer ir embora?” Eu falei: “Se eu me aposentar...”. Porque lá só se você tiver uma renda, uma aposentadoria, porque emprego até hoje lá não tem, tem muito pouco.

Mesmo para os depoentes que nasceram no ABC na década de sessenta e setenta, as festas e experiências comunitárias estão presentes nas lembranças da vida na cidade. Cresceram em lugares que, apesar de apresentarem todos os aspectos dos bairros pobres, como a falta de saneamento básico, também assumia ares interioranos. Havia áreas verdes, bicas, espaço para correr e brincar, festas populares. Nem tudo era paisagem fabril. Todos os depoentes relataram que as décadas de oitenta e noventa são momentos de transformação intensa desses bairros: chegaram mais fábricas e junto com elas as formas intensas de precarização da moradia e do espaço urbano. Como aponta José de Souza Martins, algumas cidades do ABC possuíam até os anos sessenta características de subúrbio, ou seja, um remanescente do rural que permanecia no urbano (Martins, 2008). O conflito entre a paisagem que guarda traços do subúrbio e o avanço da periferia da cidade juntamente com a industrialização está presente nas lembranças dos depoentes. Ronaldo lembra-se da destruição de diversos espaços públicos que apoiavam a convivência desinteressada para a construção das fábricas:

Apesar assim do atraso, a gente tem boas lembranças. Que a gente fala assim: “-Morava lá, próximo do mato.” Mas só que para quem é criança, você morar em um lugar assim, tudo é diversão, você vai ali, brinca daquela brincadeira famosa que a gente brincava: polícia e ladrão, no meio do mato. E tinha uma mina lá também, a gente frequentava essa mina. Tinha uma mina de água, que era próxima da minha casa, que além das brincadeiras, a mina também servia para as mulheres lavarem a roupa, que era bem no começo mesmo, não tinha saneamento básico, não tinha água encanada. Então, as mulheres costumavam lavar a roupa nessa mina também e a criança ia junto, aproveitava para ficar brincando ali. Era uma mina, não, não chegava a ser rio. A mina tinha um espaço, como se fosse um lago, mas era pequeno e acabava desaguando em um córrego, tinha córrego. Depois, se misturava lá com os esgotos. Era bonito, que era cercado de árvores, tinha essa mina, tinha um espaço

grande que tinha as árvores. Tinha poucas casas, indústria também nessa época não tinha. Não tinha indústria nessa... Na minha área não tinha, tinha acho que para outro bairro, mas bem distante.

Depois com o tempo começou uma mistura, você tinha a fábrica, tinha ainda um pouco de vegetação lá que dava para brincar. É, nessa época ainda tinha a mina. Não, a mina já estava secando já. Começou a instalar fábrica, começou a aparecer moradias próximas ali da mina também, então vai secando, eles vão acabando com a nascente. Isso, que eu falei que aumentou a população, aí começou a ter mais problema de esgoto, que aumentou os esgotos. E foi vindo a instalação do esgoto, começou a melhorar essa questão. Começou também a vir as fábricas, melhorou também a questão do emprego. E só que nós fomos perdendo um pouco da diversão, porque foi tomando os espaços, os espaços esportivos, as brincadeiras foram diminuindo. E começou a ter os problemas, com o aumento de população, começou a ter também os problemas de, como se diz assim? O pessoal começou a se envolver com outras coisas, violência, drogas.

Vejamos como as lembranças de Paulo sobre a cidade de Santo André revelam experiências da cidade na década de setenta e como elas se transformam nas décadas seguintes:

Bucólico que eu digo, esses traços que a gente costuma perceber na zona rural. Então, eu cheguei a tomar banho de bica, eu cheguei muitas vezes a aprender com o pai ou com o tio a ir para o meio do mato, para buscar coquinho. Eu já cacei girino achando que era peixe. E tinha umas festas tradicionais. Eram festas juninas, Corpus Christi. O Corpus Christi, se não me engano, era uma festa católica. Era quando se forrava o chão com tapetes de desenhos feitos com serragem, e enfeitavam-se as ruas com bambus. Antes da Páscoa, vinha o Domingo de Ramos e era... Tudo isso realmente, havia muito essa tradição.

Tudo era muito bonito. Tudo era muito bonito mesmo. E eu acho também, o estágio de desenvolvimento social que a gente estava, era um estágio em que nós éramos tudo pessoas mais simples. Então estava todo mundo construindo suas casas, as lajes a gente enchia todo mundo junto: “-Vou encher a laje de fulano.” As pessoas eram mais próximas, muito mais próximas. Era muito comum se emprestar um copo de açúcar, um copo de sal. Até então, nós tínhamos ainda, uma identidade comunitária, uma identidade social que não era tão individualizada. Eu não sei de onde partiu um movimento que já se deu para notar, a partir os anos 1980, de individualizar as pessoas, segmentar as pessoas.

O depoente relaciona de alguma forma o desenvolvimento econômico com o isolamento das pessoas no bairro. Na década de noventa deixa a cidade de Santo André e muda para a periferia da cidade de Mauá. Encontra ali algo já vivido no bairro anterior mas que já havia desaparecido há algum tempo:

E, por exemplo, curiosamente, eu não consigo entender como isso se dá, que relação de causa e efeito tem isso. Mas conforme o nosso bairro lá foi se desenvolvendo, as pessoas foram se solidificando economicamente. O cara, vários anos de empresa, construindo a casa aos poucos, um dia a casa está pronta, né? E as pessoas iam ficando mais individualistas. Então, quando eu terminei minha casa, fechei meu portão. Aí meu vizinho não voltou mais. Ou coisa parecida. Não sei explicar aonde isso se deu. Quando eu vim para Mauá, eu fiquei encantado com Mauá justamente por isso. Porque eu me deparei de novo, com a mesma situação socioeconômica, que era da minha primeira infância. Todo mundo era mais pobre, todo mundo era mais simples. Quando eu cheguei aqui, tudo isso que você está vendo não era casa, era mato. Então, um terreno aqui, um terreno acolá. Então, você chega, mal chega, o vizinho já vem te receber: “-E aí? Está construindo? Chama para encher a laje junto com você. Estamos juntos aí.” Essa simplicidade.

Toda a descrição da vida e do trabalho nas cidades natais permite compreender a idéia de que a vida econômica de um grupo humano não é uma ordem separada a que outras manifestações da vida se reduzem. Merleau-Ponty realizou essa crítica ao materialismo esquemático, ajudando a enxergar na economia a expressão de uma totalidade coerente, um *ancoradouro histórico* onde se estabilizam e se sedimentam formas de compreensão da natureza e das relações com os outros (Merleau-Ponty, 1980, p.11). A cultura popular da cidade do interior não pode dispensar uma organização social do trabalho em que os segredos de um ofício são transmitidos por um mestre, em que as vivências de tempo e espaço estão integradas à observação das épocas de plantio e colheita, em que as trocas do que é produzido ocorrem em momentos de celebração de aspectos religiosos da vida, ou mais simplesmente, em que as trocas não estão mediadas apenas pela relação abstrata determinada pelo dinheiro. A cultura popular, com sua característica de manter viva a hospitalidade e solidariedade no interior de um grupo humano (Xidieh, 1967), depende de uma organização social da produção em que formas respeitadas de convivência com o outro, com o tempo e com a natureza possam aparecer concretamente. A perpetuação de um universo simbólico, de um sistema de crenças e valores presente na cultura popular, com uma funcionalidade e uma coesão interna, nutre-se das formas possíveis de trocas entre os homens e deles com a natureza.

Podemos utilizar uma afirmação de Merleau-Ponty para prosseguirmos uma reflexão sobre a comparação entre vida e trabalho nas cidades natais dos entrevistados e a cidade fabril. Para aquele autor:

“O pensamento comunista não deve oferecer menos do que a religião, porém mais do que ela, reconduzindo-a às suas fontes e à sua verdade, quais sejam: as relações concretas dos homens entre si e com a natureza”(Merleau-Ponty, 1980, p. 73)

Uma afirmação inspiradora: a partir dela poderíamos pensar que as cidades industriais também não deveriam oferecer menos do que as cidades pré-industriais, ou seja, não deveriam deixar que o desenvolvimento das forças produtivas, encapsulado pela lógica da acumulação, terminasse por representar tão grave desenraizamento. Aquela afirmação de Merleau-Ponty nos faz fugir do esquematismo economicista na análise da opressão, nos permite, juntamente com as lembranças dos depoentes, observar que existem aspectos de nossa relação com o tempo, com a natureza e com a cidade, presentes num tempo pré-industrial que poderiam ser preservados, na realidade, deveriam orientar esse desenvolvimento técnico. Experiências como a de uma maior integração com a totalidade da vida social, vínculos mais diretos entre as pessoas, momentos de cooperação e de união vividos em torno do trabalho e de celebrações públicas, tudo isto está sempre na dependência das formas concretas de organização da produção material. Seria possível aliar o progresso técnico a formas artesanais de transmissão do conhecimento, seria possível diminuir o esforço físico e aumentar a produtividade estabelecendo ainda assim formas respeitadas de relação com o outro e com a natureza? A organização social do trabalho no capitalismo desenvolvido determina formas de atividades e de trocas em que os homens perdem a experiência de receptividade e hospitalidade no ambiente citadino. O desenvolvimento técnico deveria estar amparado sobre formas reais de participação dos trabalhadores na transmissão e construção desse conhecimento, espaços políticos onde efetivamente poderiam discutir o sentido desse desenvolvimento. Levando em conta as experiências de trabalho nas cidades de origem e a futura contraposição com o trabalho fabril, poderíamos pensar que o elemento progressista do desenvolvimento das forças produtivas, como o alívio do esforço feito na luta pela sobrevivência, deve ter como critério orientador as formas de convivência que permitem no espaço público.

Toda esta apresentação do mundo anterior à chegada na cidade industrial não tem como objetivo construir uma imagem romântica e idealizada da vida nas cidades do interior do país. Todos os depoentes relacionaram a decisão de migrar com as dificuldades econômicas vividas na cidade natal, com o desejo de expandir horizontes,

de conhecer novas realidades. Não podemos deixar de considerar o que foi apontado recentemente por Fernando Frochtengarten (2009) sobre o desenraizamento em curso nas cidades do interior como um dos fatores que ajudam a compreender as motivações para a migração. O objetivo desta apresentação é comparar as experiências de dois mundos para revelar um problema das cidades industriais: como a lógica abstrata da acumulação permeia as experiências de vida e de trabalho na cidade.

As lembranças da cidade natal nos fizeram pensar as experiências de trabalho a partir da integração à cidade, ao mundo comum, que as atividades sustentam. Esse critério de análise das experiências de trabalho já não parece evidente para o homem urbano. O trabalho fica reduzido a uma *experiência organizacional*, os laços entre as atividades e o espaço público são cada vez mais esgarçados e tornados invisíveis pela generalização das trocas no grande mercado. Não parece mais ser um problema o fato de que o trabalho signifique apenas um meio de obter dinheiro para a compra de objetos ou serviços, e que essa forma de troca seja organizadora dos encontros entre os homens. Essa intuição não escapou a Marx e Engels já nos escritos de juventude. No livro *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*, Engels realiza diversas descrições e análises das cidades industriais da época. O critério utilizado para criticar o modo capitalista de produção não é apenas a desigualdade gritante das condições de vida, mas também o enorme isolamento dos homens na cidade industrial:

Até mesmo a multidão que se movimenta pelas ruas tem qualquer coisa de repugnante, que revolta a natureza humana. Esses milhares de indivíduos, de todos os lugares e de todas as classes, que se apressam e se empurram, não serão todos eles seres humanos com as mesmas qualidades e capacidades e com o mesmo desejo de serem felizes? E não deverão todos eles, enfim, procurar a felicidade pelos mesmos caminhos e com os mesmos meios? Entretanto, essas pessoas se cruzam como se nada tivessem em comum, como se nada tivessem a realizar uma com a outra e entre elas só existe o tácito acordo pelo qual cada uma só utiliza uma parte do passeio para que as duas correntes da multidão que caminham em direções opostas não impeçam seu movimento mútuo – e ninguém pensa em conceder ao outro sequer um olhar. Essa indiferença brutal, esse insensível isolamento de cada um no terreno de seu interesse pessoal é tanto mais repugnante e chocante quanto maior é o número desses indivíduos confinados nesse espaço limitado; e mesmo que saibamos que esse isolamento do indivíduo, esse mesquinho egoísmo, constitui em toda a parte o princípio fundamental da nossa sociedade moderna, em lugar nenhum ele se manifesta de modo tão impudente e claro como na confusão da grande cidade. A desagregação da humanidade em mônadas, cada qual com um princípio

de vida particular e com um objetivo igualmente particular, essa atomização do mundo, é aqui levada às suas extremas conseqüências. (Engels, p.68, 2007).

Parece não existir melhor descrição do impacto vivido pelos depoentes migrantes ao chegarem à grande cidade industrial. As primeiras impressões da multidão na rodoviária, do cheiro metálico e de fuligem, dos bairros proletários, o medo e o isolamento, tudo isso são aspectos complementares da percepção de uma nova forma de sociabilidade. O critério de análise utilizado por Engels relaciona a vida na cidade e as formas de organização social do trabalho, não apenas para denunciar a enorme iniquidade na distribuição da riqueza produzida, mas também para denunciar o caráter abstrato e desenraizante das relações sociais. Mais à frente no livro, Engels relaciona claramente a formação do grande mercado com esse caráter abstrato das relações sociais na cidade fabril:

Dada a anarquia reinante na moderna produção e distribuição dos meios de subsistência, empreendidas não para a satisfação imediata das necessidades, mas para a obtenção de lucro, e dado o sistema em que cada um trabalha e enriquece sem se preocupar com os outros, é inevitável que a cada instante surjam perturbações. (Engels, p.123, 2007)

Nos escritos de juventude de Marx também aparece um importante critério de crítica do modo de produção capitalista relacionando a vida na cidade e a organização social do trabalho. Como aponta István Mészáros, nos artigos escritos por Marx sobre a questão judaica, o ponto de partida da crítica é o princípio do *bellum omnium contra omnes* tal como é praticado pela sociedade burguesa (Mészáros, 2006). A crítica da sociedade burguesa aponta uma separação entre o homem e seu “ser comunitário” (*Gemeinwesen*), ou seja, uma separação de si mesmo e dos outros homens (Mészáros, 2006). Nos *Manuscritos econômico-filosóficos*, também podemos notar que a crítica do modo de produção capitalista explora o fato de que a organização social da produção nos isola, nos faz trabalhar como *átomos dispersos*, nos torna estranhos uns aos outros. Implícita está a idéia de que organização social da produção poderia sustentar materialmente a experiência de pertencimento a uma coletividade, enraizamento numa cidade democrática. A impossibilidade desta experiência nos obriga a refletir sobre a dominação incrustada nas relações de trabalho. Em última análise, o estranhamento do mundo está apoiado na dominação política que se perpetua pelas relações sociais de trabalho. A vida na cidade e a organização social do trabalho precisam ser entendidas como uma totalidade coerente, uma vez que a vida política não é desligada da base

material de produção da vida e do mundo comum. Algumas observações de Marx nos *manuscritos* relacionam as duas dimensões:

“O capital é, portanto, *poder de governo* (Regierungsgewalt) sobre o trabalho e seus produtos. O capitalista possui esse poder, não por causa de suas qualidades pessoais ou humanas, mas na medida em que ele é *proprietário* do capital. O poder de *comprar* (*Kaufende Gewalt*) do seu capital, a que nada pode se opor, é o seu poder” (Marx, 2004, p.40)

O poder de governo do trabalho *não está assentado na convivência igualitária entre os homens*, mas foi transferido para um elemento externo à essa convivência: o poder de compra e de acumulação do capital, elemento ao qual tanto capitalistas como trabalhadores se submetem, ainda que de forma desigual. O estranhamento do mundo possui fundamentação política, está mediada por uma forma de dominação em que os homens são *usados* de acordo com a necessidade de reprodução do capital. Buscamos aqui enfatizar que toda a análise do desenraizamento deve aprofundar-se sobre a relação entre a vida política e a vida econômica de um grupo humano.

É isto que observaremos a partir de agora nas lembranças sobre a entrada na fábrica, as lembranças marcantes do trabalho fabril. Essas lembranças, divididas em blocos temáticos (a entrada na vida fabril, as atividades, o medo e a vigilância, as formas de controle dos trabalhadores e as perspectivas de futuro), nos ajudarão a compreender a experiência de um trabalho abstrato, um trabalho desligado do sentido de construção e manutenção de um mundo comum, um trabalho responsável pela manutenção de um exílio no mundo. Começamos apresentando as primeiras atividades de trabalho porque a partir delas é possível observar nas biografias profissionais o progressivo encolhimento das relações entre trabalho e a vida na cidade, encolhimento das trocas significativas com os outros e com o mundo. As causas dessa experiência de desenraizamento vinculam a vida política à organização econômica da sociedade, e serão discutidas com maiores detalhes no último capítulo.

6.2) As lembranças do início do trabalho nas fábricas.

Durante a pesquisa de campo, várias conversas apontaram para a vivência de um grande impacto no momento em que os trabalhadores entraram nas fábricas. O que esse primeiro impacto poderia revelar sobre as experiências de trabalho fabris? Pedimos a todos os depoentes que lembrassem dos primeiros dias de trabalho nas fábricas. Vamos, portanto, acompanhar as lembranças das primeiras semanas de trabalho. São relatos comoventes e que só podem ser compreendidos à luz das experiências de trabalho apresentadas anteriormente. É possível perceber que as primeiras impressões da vida fabril estão marcadas pelo choque com uma nova racionalidade de organização do trabalho.

A partir de agora, iremos acompanhar as lembranças dos entrevistados sobre o momento de ingresso na vida fabril, as primeiras impressões do trabalho, as novas formas de atividade e de sociabilidade, os sofrimentos e as perspectivas de futuro que se abriram. Esse caminho nos permitirá uma reflexão sobre o desenraizamento operário contemporâneo: qual a relação entre o lugar social ocupado pelo trabalhador e as formas de apropriação da história, as formas de participação abertas pelas atividades realizadas, as perspectivas de futuro que se abrem a partir desse lugar social. Veremos qual é a atmosfera do trabalho nas fábricas à luz desses critérios.

Vamos apresentar o longo relato de Maria sobre sua entrada na vida fabril:

Quando eu vim eu tinha 17 anos e já estava grávida. Eu tive a minha filha e, em 80, final de 80 eu comecei a procurar serviço. Eu nunca fui de ficar...o meu pai dizia assim que eu não gostava de depender de ninguém. Eu gostava de ter o meu dinheiro, comprar as minhas coisas. Então eu sempre fui desse jeito, eu era menina e eu negociava. Eu negociava com meu pai! O meu pai tinha os arroz dele e eu falava assim: “Pai, o senhor me dá um saco daquele de arroz” - que o saco ficava costurado, acho que sessenta quilos – “você me dá um saco de arroz pra vender e eu vou comprar chinelo pra mim e minha mãe, para as minhas irmãs” Eu negociava, coisa que a minha mãe não conseguia fazer com o meu pai. Ela ponia eu pra falar com ele, porque ela não tinha coragem, ficava esperando ele dar. Eu não. Eu ia lá e falava. Eu sempre gostei de ser independente, de ter sempre meu dinheiro, de trabalhar, de negociar. Eu sempre gostei disso. Aí procurei serviço e achei. Naquela época ainda era fácil. Em 80 você ainda via as placas nas firmas procurando, admitindo. E eu entrei nesse mundo aí e fui, achei e trabalhei na primeira empresa que foi a Metagal.

O que ela faz?

Metagal ela faz os retrovisores para carro, moto. Trabalha pras montadoras. É que nem a TRW, faz tudo o mesmo produto, retrovisores.

Como foi que você entrou lá?

Olhe, eu fui que uma vizinha minha falou assim: “Olha, Maria, a sua carteira branca, você tem que ter sorte”. Naquele tempo já tinha aquele negócio de ter carteira branca. Naquele tempo tinha muito esse negócio de carteira assinada. Se você tivesse três anos, quatro anos de carteira você arrumava assim num estalar de dedo. Mas se a carteira fosse branca...acho que hoje a facilidade é maior de arrumar com carteira branca. Ela disse: “Olha, você vai lá no Metagal que vai pegar amanhã. O meu filho trabalha lá e falou que vai pegar. Nem ta ainda na placa”. Eu fui. Cheguei lá e não tinha ninguém. Eu falei: “Isso aqui não vai pegar ninguém não. Não tem placa”. Mas eu vou lá. Eu fui. Cheguei lá e eu falei com um guarda e ele falou assim: “É, nós vamos precisar mesmo mas nem era hoje. Já tinham falado que só amanhã. Mas já que você esta aqui, entra pra fazer a entrevista”. E era a entrevista. Fazia a ficha na hora e eu não tinha currículo. Você preenchia a ficha da empresa lá dentro. Preenchi meus dados e tudo. Falaram: “Mas você nunca trabalhou?” Eu falei: “Não”. “Mas você tem vontade de trabalhar?” Eu falei: “Tenho”. Também eu tinha 18 anos. Ela falou assim: “Então você vai fazer um teste”. Aí entrei pra dentro da fábrica, era só pra ficar limpando uns retrovisor de caminhão, uns grandão assim. Só pra limpar. Era uma linha, os retrovisor vinha e eu tinha que ficar limpando. Tudo bem suave mesmo. Entrei, fiz o teste, passei. Tinha que limpar e a menina do lado olhava na luz se tinha alguma manchinha e tudo, tinha que ver se tava tudo limpinho. Passei, fiquei lá.

No outro dia.... No outro dia tinha uma fila que dobrava assim! Eu não tinha chance nenhuma no outro dia. Porque lá tinham várias pessoas com carteiras boas. Foi sorte mesmo. Mas eu não gostei de trabalhar lá.

É? Por que?

Ah, eu trabalhei lá seis meses. Fiquei lá, tinha serviço sentado, parado, e eu pensei: “aí, acho que não é pra mim não!”. Tinha o lado de maquinário, prensa. Na hora do almoço eu ficava olhando as prensas. Achava muito interessante aquelas prensas que faziam a capa do retrovisor, essa capa preta. Ela fechava, chuu, e saia cinco capas daquela. Tinha que pegar ela quente, tinha que rebarbar ela rapidinho e encaixar o espelho. Porque se você não encaixasse nela quente, quando ela esfriasse, o espelho não entrava mais. E ela cedia. E depois que ela esfriava não entrava mais. Eu ficava olhando, a menina trabalhando e eu olhando. O meu encarregado um dia na hora do almoço, passou e falou: “Ué, Maria, você ta fazendo o que aqui?” “Eu to só olhando”. “Você quer trabalhar numa máquina dessa?” Eu falei: “Quero”. “Você não gosta de onde você esta não?” Eu falei: “Eu gosto, mas eu prefiro trabalhar aqui nessa máquina”. “Mas essa máquina vai lhe engolir”. Que era enorme essa máquina. Pra eu pegar as peças eu entrava praticamente... metade do meu corpo ia dentro da máquina, pra pegar. Ele falou: “Vou por você aqui”.

Quem falou isso?

O meu chefe. “Eu vou por você aqui agora depois do almoço. Eu vou por você aqui com essa menina e se você for bem eu vou deixar você numa máquina dessas”. Ela

foi ensinar a minha parte. Era luta, viu! Ia botar o espelho e tinha que ter o jeitinho de por a mão e encaixar ele. Nossa, quando eu apertava, quebrava! Furava toda a minha mão. Ela me falou: “Calma. Quando ele vier eu vou dizer que foi a melhor menina que ele já trouxe aqui”. Foi engraçado. Quando ele veio: “E a menina?”. “Nossa, foi a melhor que já trouxe aqui”. Ele: “Então eu vou deixar ela na semana aí. Depois eu vou arrumar outro lugar pra você”.

E aconteceu uma coisa bem interessante. A gente trabalhava num setor e o banheiro era fora do setor. Não tinha banheiro lá no setor. Então ia no corredorzão assim, saía lá fora, e aí que ia no banheiro. Eu falei: “quero ir no banheiro”. E ela: “Você vai rapidinho que eles ficam de olho”. Eu fui correndo, aquele corredorzão, ta, ta, ta, não tinha ninguém. Corri, corri, mais rápido do que ela falou. Quando eu fui dobrar assim, sair do corredor e dar fora da fabrica e passar pro banheiro vinham uns visitantes assim.

E eu fui correndo pra chegar rápido. Eu bati nos visitantes. Ele me segurou e falou assim: “Calma, que ta acontecendo?!”. Eu falei: “Não, eu sou nova aqui. Tenho que ir rápido no banheiro porque eles não gostam que a gente demore no banheiro”. Ele falou assim: “Tudo bem, eu sei que é assim. Mas aí, você vai andando pra não acontecer acidente, ta bom?”. Eu dei uns dois passos ali e quando eles deram as costas, eu fui correndo. Fui e voltei. Quando eu voltei ela falou: “Nossa, já?” Eu falei: “Já”. Ela ficou ali, e falou: “Ainda bem que você chegou porque o dono da firma ta visitando a firma”. Eu falei: “Ah, é”. Ela disse: “É”. “Quando ele vier, você não fica nervosa. Não fica nervosa. Porque eles ficam olhando você trabalhar e é tempo. Bate foto...”.

Fica olhando é tempo?

Fica olhando é tempo. Fica tempo na maquina, bate foto. Eu falei: “Ta bom”. Rapaz, quando eu olhei lá tava o homem. Ela falava: “La vem lá, lá vem lá”. Quando ele chegou na minha frente e já olhou pra mim e sorriu e falou: “Tudo bem?” Eu falei: “Tudo bem”. Ele ficou sorrindo e passou. Daí ela: “Ué, da onde você conhece ele?”. Eu: “Ih, eu conheço ele faz tempo. Lá de fora eu conheço ele”. E ela: “Eu não acredito, Maria! Você conhece ele?!”. Aí que eu fui contar pra ela o que tinha acontecido. Ela: “Menina esse é o dono da firma, é o dono!”. Eu falei: “Nossa, é ele?!”. Ela falou: “È!”. “Ah, minha filha eu sinto muito, mas a batida foi grande”.(risos) Mas ele não aguentou quando ele me viu e deve ter pensado assim: “É a menina que foi no banheiro correndo”. Ele: “Tudo bem?” Eu: “Tudo bem”. Muito legal isso. Quase derrubo o dono da fábrica e passo por cima dele. Muito engraçado.

Eu trabalhei seis meses ao todo. Eu fui pra lá e dali a pouco ele me colocou numas prensas pequenininhas, onde fazia o suporte do retrovisor para moto. Era pequenininha. Era um monte de maquininha que o pessoal chamava de “favelinha”, porque todas elas tinham uma madeira ao redor. Eu fiquei lá mas eu não gostei, não sei por que. Nem sei dizer por que. Eu ficava olhando para o relógio, eu acho que eu me sentia presa lá. Assim, era a primeira firma também. Era o dia todo, das 7 às 5. Eu olhava para o relógio, olhava para as pessoas. Eu pensava: “Meu Deus, será que esse pessoal não quer ir embora não?” Depois eu pedi pra sair, pedi para o meu chefe me mandar. Ele me mandou e em seguida eu fiquei grávida do meu filho e fiquei a gravidez

todinha. Tive ele e depois de um bom tempo que eu entrei no mercado de trabalho mesmo.

Você se sentia presa?

Eu acho que tudo isso que eu trouxe do Norte. Porque lá eu era livre. Eu lecionava em um período pequeno. Saía, ia na roça, voltava, estudava. Mas ficar o dia todo, ali, fazendo o mesmo serviço. Na época acho que ficava muito preso. Porque de onde eu vim, por mais difícil que fosse o trabalho, era livre. Entendeu? Era aberto, era debaixo do sol, da chuva, mas era livre. Eu podia sair e descansar na hora que eu quisesse, que estivesse cansada. Podia sair e ver o sol e na fábrica eu acho que me senti presa porque eu não podia sair, tinha que ficar lá das 7 às 5 sem poder sair. Entendeu? O serviço era melhor mas, era preso. Eu achava que eu ficava presa. Tinha horário pra tudo. Entrava, não era que nem agora que a maioria das firmas dá o café e pára, tem a hora de fazer o café, o cafezinho. Naquela empresa não tinha. Tinha horário de almoço, um horário do café à tarde e depois ia embora.

Não podia parar?

Não podia parar, que nem eu falei, pra ir no banheiro, o pessoal ia rapidinho, tinha tipo um substituto. Uma pessoa que quando eu fosse no banheiro aquela pessoa tinha que ficar no meu lugar. Eu me sentia ainda mais amarrada em ter que ir e voltar. Não é que nem na roça, que eu parava, vamos supor, pra ir no banheiro. Eu parava mas não ficava ninguém no meu lugar esperando eu voltar, pra depois ir e ficar no lugar de alguém. Eu parava e pronto, eu ia, e quando eu voltava eu retornava o meu serviço. Aqui não, na fábrica não. Sempre fica uma pessoa no seu lugar, porque a máquina não pode parar, ela tem que funcionar direto.

Você falou que o tempo não passava. Como que era isso?

Eu não sei se era porque o relógio ficava na minha frente e eu estava sempre olhando para o relógio. A impressão era que não passava a hora, demorava. Era muito tempo, muito grande o dia. Passava a hora do almoço! A hora do almoço era rapidinho. Mas a impressão era que o dia demorava mais. Demorava mais.

As lembranças iniciais do trabalho revelam o contraste entre um trabalho fabril vigiado, controlado, e um trabalho “na roça”, penoso pelo esforço, porém livre. A necessidade de correr para ir ao banheiro, o dono da fábrica que fica um longo tempo examinando os trabalhadores, “a prensa que vai engolir” e a “máquina que não pode parar”, são impressões da racionalidade que guia a organização fabril: a busca constante por maximizar o rendimento dos gestos e dos tempos produtivos, um aspecto fundamental da *reificação* no trabalho. O tempo nesse contexto é um tempo paralisado, congelado, também diferente das “épocas” que marcam a narrativa dos eventos na roça, como a época das chuvas e da colheita das diferentes frutas.

As lembranças de João sobre os primeiros dias na fábrica enfatizam um aspecto apontado por todos os entrevistados: o enorme cansaço gerado pelo esforço físico das atividades, um cansaço que beira a exaustão. No relato de João esse aspecto fica claro nas lembranças do início da vida operária:

Em 1984, eu parei de vender algodão doce, comecei a namorar a minha ex-mulher em 1982, em 1984 eu fui trabalhar na firma de borracha aqui na Avenida 1. Primeiro serviço numa indústria. Aí trabalhava, 14 para 15 anos. Trabalhando, levantava peso, eu não aguentei. Ali, foi a única firma que eu não aguentei trabalhar porque era muita exploração. Sai de lá, fui trabalhar na Serraria em uma fábrica de móveis. De lá, eu passei para um bar, uma lanchonete, trabalhei pouco tempo na lanchonete. Depois eu passei para uma quitanda. Aí, a primeira firma mesmo, que eu trabalhei de responsabilidade, uma multinacional, foi equipamentos Tennant. Entrei lá de ajudante, passei a meio oficial, mecânico, montador.

O que te impressionou nesses primeiros dias de trabalho?

Com certeza, impressionou! A pressão psicológica, a gente tem que produzir. Lá dentro é isso. Se você quer crescer, tem que produzir. Só que eu não aguentei o ritmo. Não aguentei, como se diz: “você faz isso, faz aquilo, faz isso, faz aquilo.” Então, a gente fazendo tudo o que o chefe pede, eu não aguentei. Três meses, eu cheguei depois de um mês, cheguei em casa, era umas seis horas da tarde, de botina, de roupa. A mãe chamou: “Você vai jantar?”. “Não mãe, vou deitar, descansar um pouquinho.” Acordei no outro dia, oito horas da manhã, já perdi o dia de serviço. Dormi das seis da tarde às oito da manhã! Aí a mãe chegou pressionando: “-Sai, sai, sai desse serviço, vai te matar lá, vai acabar com você!” Cheguei de novo, outra vez. Cheguei em casa, era uma sexta-feira, eu trabalhava até as quatro da tarde. Cheguei em casa, deitei e no sábado levantei de novo às 9 horas. Aí, eu fui obrigado a chegar e pedir conta. Aí, foram mudar, eu falei: “Não, para mim não serve.” Só na hora que a gente está definhando que eles vêem o valor.

Como era o trabalho que você fazia lá?

Prensista de borracha. Prensa de borracha. Eu trabalhando a 90°, 100°, para poder prensar a borracha. Fazia o quê? Coxim da Volkswagen, fazer vedação. Então, chegou uma hora, eu não aguentei.

E como era a atividade, você trabalhava com alguma máquina, como era?

Fôrma, prensa. Fôrma. Carregar fôrma, por dentro, isso é em qualquer firma de borracha, entendeu? Eram três formas dentro, três fora. Ia acionando a fôrma, a forma trepila para poder produzir a matéria. Pegava a matéria-prima e produzia o produto. Fazia o produto. Era tipo um armário. Então, tem a primeira, a segunda, a terceira e a quarta. Você sobe a alavanca e ela vai prensando. Chega em cima, ela fecha. Ali, ela vai produzir o produto final. Ela abriu, você vai destacar e manda para rebarbar, para tirar. (...) Mas a questão era o stress em cima, o patrão, o chefe querendo isso, isso e isso. E você produzindo, e ele querendo mais e mais, e você sem poder. A sua força física já esgotada naquilo que você consegue fazer. Chegar uma

hora, chegar em casa você tão esgotado, deitar e dormir, não acordar no outro dia, já na hora passada. E ainda bem que eu sempre tive a minha mãe apoiando. A minha mãe sempre apoiou. Foi graças a ela e hoje, sei lá... De repente eu podia ser um bom comerciante, um bom negociador, mas não foi o que eu escolhi para mim.

O cansaço físico está associado pelo depoente a uma condição de submissão às ordens dos representantes da fábrica. Como diz o depoente, é difícil estar constantemente à mercê das ordens, a um tipo de utilização do corpo que leva à exaustão.

O longo trecho do relato de Miranda sobre os primeiros meses na fábrica é muito revelador do impacto psicológico determinado pela organização do trabalho fabril. É impressionante a descrição de como o automatismo e o maquinismo dos gestos chegam a invadir o repouso e o sonho. Vamos acompanhar esse trecho na íntegra:

Como você começou a trabalhar numa fábrica?

O trabalho de protético pagava muito pouco. Então eu vim aqui pra vencer, eu tava sem carteira assinada, sem nada. Aí meu concunhado falou: “Você não quer trabalhar lá na firma?”. “Quero! Se você arrumar pra mim, eu vou”. Aí tentou, tentou, ele falou: “vai pegar lá, mês que vem vai pegar você lá”. Aí fui na clínica: “ó, eu vou sair daqui, por isso, por aquilo outro”, “não, pelo amor de Deus, não sei não, não sei o que, e tal”, eu falei: “olha, bicho, eu vou ter carteira assinada, vou ganhar...”. “Não, não posso pagar isso, mas eu assino sua carteira”. “Não, mas... muito pouco”. Então, essa especialidade é muito pouco, e fica ali, uma hora é bom, noutra hora cai. Aí os dentistas fizeram de tudo pra eu ficar lá. “Não, fica, você é muito bom...”. Porque eu passei quatro meses e nunca teve uma reclamação! Tudo era bem feito, o pessoal nunca voltava pra reclamar nem nada, eles passaram quatro meses no céu...

Seu concunhado trabalhava na empresa?

Meu concunhado era o encarregado. Mas eu falei que eu não tinha experiência nenhuma em metalúrgica. Eu nunca trabalhei em metalúrgica na verdade. Só trabalhei como protético desde que eu peguei trabalho. Ele falou: “Eu ponho você como ajudante, você vai pegando, vai aprendendo aos poucos. Ninguém nasce sabendo”. Falei: “Ah, vamos lá. Vamos ver no que dá. Se der certo...”. Ele arrumou pra mim lá, fiz o exame e tudo, deu normal em tudo. Entrei lá no dia 14 de junho de 93 logo assim que eu cheguei eu fui trabalhar lá, eu cheguei em março e em junho eu tava trabalhando lá. Eu comecei a trabalhar lá devagarinho, nas máquinas lá, aprendendo.

O que a fábrica produzia?

Produzia aquelas porcas sextavadas que vai em roda de carro. Que você põe aquele arame pra travar a roda, sabe? Chama porca sextavada. Trabalhava pra

Valmet e muito pra GM daqui em São Caetano. Entrei como operador de máquina de fresa. De fresa manual.

Como que era o trabalho na fresa?

A peça vinha bruta lá da usinagem. Nós trabalhava com óleo solúvel, com a mão direto no óleo solúvel. O dia todo. Ficava um mal cheiro na mão o dia todo. Em casa, final de semana, com aquele cheiro horrível. O óleo ficava velho, até ficar amarelo, a gente não trocava. Chegava até a apodrecer o óleo. E fresava, então era seis vezes o rasgo na peça. Porque são seis lados cortados na peça. Fresar a peça é cortar. Era uma máquina girando lá, você colocava a peça e (faz o gesto e o barulho da máquina) e rodava do outro lado (faz barulho da máquina). Eram seis vezes. E ali você tirava, lavava, tirava o cavaco, porque tinha a medida. Eu aprendi a mexer com micrometro lá mesmo. Me deram o posto lá e aprendi. Eu comecei a vida de metalúrgico mesmo ali. Em 93, no ano de 93. Em junho de 93.

O trabalho na fresa era difícil?

Era uma coisa assim que tinha que ter muita atenção. O risco, tinha um risco muito grande de acidentes. Porque enquanto você tava limpando a peça ali, a fresa passava há mais ou menos uns sete, oito centímetros da sua mão. A fresa é uma lâmina de serra que ficava girando ali. Ficava uma mangueirinha de óleo solúvel, que quando você cortasse era pra resfriar a lâmina. Entendeu? Quando você voltava que você ia limpar ali, você tinha que tomar cuidado pra não bater a mão na lâmina senão cortava. Era um risco iminente. Todo o corte tinha que limpar. Porque eles regulavam a máquina bem perto que era pra você não perder muito tempo, entendeu como é que era o esquema? Porque o negócio deles era ganhar tempo na produção. Não queria saber se cortasse a mão. Queria tempo pra produção. Isso aí eu percebi também. Quando eu entrei na cipa⁷ eu exigi que tivesse um limite de distância pra você limpar essa peça. Porque a minha mão é fina, mas você pega mão de uma pessoa que é mais forte, a mão dela vai ser mais grossa. Você não podia fazer uma calibragem só, uma regulação só de máquina. A gente exigiu um mínimo pelo menos de 10 a 15 cm longe da lâmina pra que não tivesse tanto risco de acidente. E tinha muito corte lá! Já tinha muito corte. Estourava o dedo todo, tinha gente que ficava 15 a 20 dias afastado. E a lâmina era muito afiada. Super afiada a lâmina.

Na atividade tinha que empurrar a peça bruta em direção à fresa?

Isso. Ela vinha e você tinha tipo uma prensinha que você soltava, lavava com o óleo ali, apertava em cima e fresava. Voltava, soltava o que tava preso, lavava pra tirar o excesso de cavaco e passava de novo. Eram seis vezes isso daí pra cada peça, o dia todo. Era um ritmo só isso daí. Tinha que sair produção. Tinha que sair em média, por dia, cada pessoa, umas 450 peças, me lembro como hoje, por dia. Era um pau. Eram 450 peças vezes 6 cortes, pra você ver. Era muito puxado, muito puxado mesmo.

⁷ CIPA – Comissão interna de prevenção de acidentes. Todas as empresas com um número maior que x de empregados deve ter essa comissão. Os membros são eleitos por todos os trabalhadores. Nas fábricas do ABC muitas vezes se transformam num palco de disputa política: um espaço de negociação dos trabalhadores visando melhorias das condições de trabalho.

Quando eu entrei lá foi aquela empolgação de querer fazer tudo rápido, de dar produção e até de avisarem: “Vai devagar, tem muito risco de machucar e tal, tem o risco de cortar a mão”. Realmente, era muito risco mesmo. Tanto é que quando regulavam a máquina pra mim, um menino lá que era operador de máquina, regulou um pouco mais longe mesmo, porque eu tava pegando as manhas. A minha produção no início não era contada. Mas quem entrava novo era contado. Os caras, quando eram novos assim, eles tiravam por dia em média de 250 a 300 peças, já nos primeiros dias. Eu não, eu tirava 150 peças, 120 peças.

E essa distância, se diminuir aumentava a velocidade de produção?

Era um tempo mais prolongado pra você chegar pra fresar a peça. Essa é a diferença. Mas você percebia que era meio corrido a produção. Quando passou o primeiro mês de experiência, eles começaram: “Olha, tem que sair mais”. Depois você já pega o jeito e vai tirando mais mesmo. Teve época lá que eu tirava 500 peças, dependendo do dia. Eu trabalhava muito mesmo. Eu trabalhava num ritmo... pessoa nova eles queriam tirar o couro mesmo.

Como você ficava quando fazia muito rápido esse trabalho na fresadora?

Você chegava às vezes a ter até excesso de confiança. Você chegava a nem olhar pro que tava fazendo, você achava que estava com prática. Era aí que o dedo ia pro saco, porque pegava mesmo o dedo. Teve colega que chegou até a ficar no osso, vivo assim, que a fresa pegava. Era um trabalho muito, muito rotineiro. Só aquilo! Não tinha revezamento, era só aquilo. Eram umas seis máquinas, uma atrás da outra assim. Eram seis pessoas operando a máquina. Era um ritmo alucinante mesmo, quando aumentava a produção era uma loucura, que tinha que sair. Era hora extra direto, sabe? Uma loucura. Uma loucura mesmo. Você chega a esquecer do mundo assim. Você não tem o que pensar, você só fica ali e peça, e peça, “quantas eu to fazendo?!”, “quantos eu tenho que fazer?!”. “Quantas preciso fazer?”. “Tenho que fazer!”. Às vezes você tinha que trocar um óleo e não trocava o óleo porque se trocasse o óleo não ia dar tempo de fazer a produção que eles queriam. Vê como que era?! Às vezes pra limpar a máquina eles falavam: “Ó, deixem pra limpar a máquina quando chegar cedo”. Às vezes nem limpava máquina quando chegava cedo porque tinha que produzir mais. Chegava até a cair no chão o cavaco lá. Caia no pé do outro, porque o outro ta na sua frente, caia atrás dele o cavaco. O cavaco ia se acumulando, então é terrível. Às vezes pegava o cavaco, que você ia limpando a peça, e o cavaco entrava na mão. Você tinha aquelas agulhas sem higiene nenhuma e vai enfiando o dedo ali. Você acabava de tirar o sangue e já ia lavar a peça e começar de novo o trabalho. Era um ritmo muito alucinante. Muito corrido.

As pessoas tinham medo de se acidentar?

Tinha! Eu particularmente cortei esse meu dedo aqui, o anelar esquerdo, eu perdi um pedaço da carne e até hoje eu tenho a marca. Depois de 15 anos praticamente. Até hoje eu tenho a marca. Porque lá nós trabalhava assim, do lado da máquina tinha uma latinha, tipo aquela lata de óleo de 5 litros. Que nós ia colocar as peças dentro e depois virava. Essas latas eram furadas pra que o óleo pudesse escorrer. Eu sempre reclamava, eu pedia, achava que a lata não era o correto. Você tinha que colocar uma peneira. Você colocava uma peneira, a peneira ficaria fixa. Lá

não, eles furavam a lata e ficava aquela rebarba da lata embaixo. Às vezes você trabalhava, pegava a lata e tinha risco de cortar. Foi numa dessas que eu perdi a franja aqui desse dedo anelar. Eu levei um corte aqui e passei 15 dias afastado. Não teve nem como pegar ponto. Por que? Porque cortou mesmo, o couro com a carne. Ela fez tipo uma cuia assim. Foi terrível, isso era umas 8 horas da noite. Nossa, eu fui chegar em casa quase meia noite. E tem uma coisa, eles me deixaram só no hospital, nem foram me deixar em casa. Eu peguei o ônibus e fui pra casa de noite. Pra você ter idéia do que é, a falta de consideração. Não ligaram pra ver como eu tava, se precisava de remédio, nem nada! Não queriam nem saber. Não queriam nem saber. Você vê o descaso como é que é pro empresário. Nois somos apenas mais um mesmo, mais um. Acidentou, põe outro no lugar e acabou. Não tem essa. Se morreu, “ah, morreu e problema dele”. “Eu tenho que tocar a minha fábrica”. “Eu tenho que deixar as coisas bem pra os meus filhos, sei lá, pra minha esposa”.

Você tava falando que a atenção que precisava ter na hora era uma atenção muito rápida. Como é isso?

Nossa, eu na época, como era a primeira fábrica que eu trabalhava metalúrgica, eu chegava a dormir sonhando que eu tava trabalhando. Sonhando que tava fazendo peça. Na minha cabeça eu tava trabalhando, no sonho. Naquele ritmo alucinante. Quer dizer, você não descansava. Você dormindo e tava trabalhando. Acho que o sonho vinha mais quando eu tava mais cansado. Acho que eu percebi isso. Quando você está mais cansado, mais entregue a atividade dentro da fábrica e aí parece que ao invés de descansar você começa a ter tipo alucinações. Você começa a ficar assim, parece que você está dentro da fábrica. Parece que tá trabalhando, você toma sustos às vezes. Várias vezes eu já tomei susto dormindo. Sonhei que estava dentro da fábrica, o sinal apitando. Acordava assustado: “caramba, eu to em casa. Por que tá apitando?” Já teve dias de eu acordar, de dia de domingo!, dia de domingo! trocar de roupa e sair pra trabalhar! Você acredita nisso? Trocar de roupa e ir trabalhar!? Minha esposa olhou: “Onde tu vai?”. “Vou trabalhar”. “Não! Hoje é domingo”. “Sério?”. Ela falou: “Hoje é domingo”. “Não, mas eu vou trabalhar”. “Não, você não trabalha de domingo!”. Acredita? Já chegou a acontecer isso comigo. Por essa luz que me acompanha, já aconteceu isso comigo. E acho que não foi só comigo, acho que foram com várias pessoas isso aí. Sabe, de levantar assim, ir no banheiro, escovar os dentes, lavar o rosto, trocar de roupa e minha esposa perguntar: “Onde você vai?” “Vou trabalhar”. “Mas hoje é domingo. Você vai fazer extra?” E eu: “Não”. “Então?” “É mesmo!”. Eu caía em si, trocava de roupa e ia me deitar, mas daí eu já não tinha mais sono. Você ficava pensando: “Que aconteceu comigo?!” E outra coisa: eu tava dormindo assim e você tá ciente que você tá indo no ônibus pra trabalhar, isso dormindo, como se fosse um dia normal de trabalho. Você dormindo, chegava lá, passava o cartão do ponto e tal, ia pra fábrica, ia produzir. Tava normal ali trabalhando. Normal. Escutava o apito, sabe, a noite toda assim. Tudo no sonho. Sabe, cara, é uma coisa que, graças a Deus depois que eu fui sabendo mais trabalhar, dosando as coisas... Quando é o primeiro emprego você tem aquele entusiasmo, de você produzir, de querer, porque você precisa, você quer alcançar o seu objetivo de crescer na vida, ser alguém na vida, ser reconhecido. Mas que nada! Os caras querem tirar a sua alma lá dentro. Querem tirar seu couro. Você é mais um mesmo. Então eu ficava sonhando que tava dentro da fábrica mesmo trabalhando. Eu via tudo normal, era a mesma coisa que estar dentro da fábrica. Mesma coisa! Tudo direitinho. Eu lembro uma vez que eu estava à noite tão alucinado trabalhando, que o relógio despertou e eu

não escutei, cheguei até atrasado na fábrica. De tanto que eu tava trabalhando! Eu tava ali naquele ritmo, sabe? Trabalhando. E, isso te toma de um jeito que você se esquece do mundo, sei lá. Acho que dá um branco na cabeça. Você fica com aquela loucura de trabalhar, de produzir, porque é a primeira fábrica, você tem que trabalhar. Você almeja crescer, eles podem me dar a oportunidade de crescer aqui dentro. Que nada. Nunca! Esquece! Esses caras têm tudo premeditado lá dentro. Já tem os deles mesmo. É aqueles deles e acabou.

O trabalho de fresador significa desgastar peças utilizando uma serra em movimento contínuo. A distância da serra é calculada para que a atividade possa ser feita da maneira mais rápida possível, mesmo que isso coloque em risco a segurança dos trabalhadores: quanto menor for a distância entre a mão e a serra, mais rápido pode o trabalhador fazer o desgaste. Essa descrição evidencia um dos aspectos marcantes da organização do trabalho fabril: o objetivo de aumentar a velocidade produtiva entra em contradição com condições de segurança no trabalho. Ainda hoje escutamos muitos relatos no sindicato dos metalúrgicos do ABC sobre empresas que não aceitam proteger suas máquinas em função do aumento do tempo produtivo necessariamente implicado na alteração dos equipamentos. O relato explicita como os gestos se submetem ao maquinismo fabril, como a cadência produtiva imposta na fábrica transforma o trabalhador num complemento da máquina. Isso terá conseqüências para os trabalhadores, como aponta Miranda: esse maquinismo toma conta dos momentos de descanso, deixa um vazio na cabeça, acaba com a disposição para outras coisas além do trabalho. A submissão a esse maquinismo parece impor enigmas, por exemplo quando o depoente se pergunta sobre o que aconteceu ao acordar num domingo para ir à fábrica ou sobre os sonhos de estar trabalhando continuamente na fábrica. Outros depoentes também relataram a experiência de sonhar com o trabalho, realizar suas atividades no sonho da mesma forma que durante o dia. Como relata Maria:

Já sonhei muito, várias vezes, de chegar na fábrica, bater ponto... é muito cansativo, muito cansativo. Você dormir, sonhar que bateu o cartão, entrou pra dentro da fábrica e está trabalhando dentro da fábrica. Trabalhava, trabalhava e não rendia o serviço, o serviço não andava... então quando eu acordei de manhã com o relógio despertando, eu estava cansada, entendeu, de trabalhar. Eu pensava “meu Deus, eu tava trabalhando? agora tenho que ir trabalhar”. Quando você chega na fábrica você tem a impressão de que você ta repetindo, eu tinha sonhado, dava a impressão que eu tava repetindo o que eu tinha sonhado, bater cartão, tomar café, entrar pra fábrica, fazer o serviço. O sonho era igualzinho, igualzinho, ao trabalho mesmo! Podia sonhar com um serviço melhor, não é? (risos)

Nos sonhos recorrentes da depoente, o trabalho “não rendia”. Poderíamos arriscar uma interpretação levando em conta todo o contexto da entrevista: a experiência de alimentar máquinas ou de ser integrado às linhas de produção não nos faz sentir que terminamos uma tarefa, que concluímos uma atividade. O trabalhador sente-se mergulhado e paralisado num eterno *meio de produção*, sente-se integrado a um ciclo ininterrupto do qual não participa de forma a iniciar e concluir um objeto. Além do sentimento de que nada é efetivamente concluído, a fábrica se esforça através de seus supervisores para lembrar que o rendimento dos gestos pode ser sempre melhorado. A fábrica organiza um sistema social para avisar que, na verdade, o trabalhador *deve eternamente peças ao patrão*.

O cansaço gerado pelas novas atividades também é uma das lembranças marcantes para Pedro. As exigências físicas e a velocidade das tarefas são aspectos presentes no relato de sua entrada na vida fabril:

Por incrível que pareça, eu passei pouco tempo procurando o primeiro trabalho. Eu creio que demorou uns quinze dias, para eu conseguir trabalho, o primeiro trabalho. Foi bastante interessante assim que... eu acho que foi numa das primeiras firmas que eu cheguei a procurar trabalho. Cheguei, conversei com o encarregado, aí ele falou assim para mim “olha, volta na segunda feira”. Eu creio que eu fui numa quinta feira, se não me engano, e ele falou: “na segunda feira você vem aí, que eu vou dispensar uma caras aí, aí você... quem sabe”. Quando foi na segunda feira eu fui naquela intuição assim de..., de começar outro dia, e ele falou “não, vai começar agora!”. Eu nem acreditei no que ele disse: “não, vai começar agora!”. E eu: “Com essa roupa aqui?!”. “Sim, vai começar agora!”. Aí já comecei a trabalhar. Aí já fiquei trabalhando. Quando cheguei à tarde, minha esposa admirou, ficou toda admirada: “já está trabalhando?!”. Eu disse: “sim, já comecei a trabalhar”. Eu creio que era bastante... o trabalho naquela época era bastante assim.... era bem fácil de conseguir, comparando com os dias de hoje.

E como era esse trabalho?

Esse primeiro trabalho eu considero assim que era metalúrgico. Eu trabalhava com ferros, cantoneiras, chapas, chapeados e, eu trabalhava na parte de descarregar caminhão. Eu era ajudante geral, ajudante de ajudante! Descarregava carro, caminhão, descarregava caminhão, carregava caminhão. Era assim, o caminhão chegava das outras empresas com material, ferro e tal. Aí descarregava, e você tinha que guardar aquele material todinho. No outro dia você separava aquele material para revender, para carregar para entregar pra outros clientes. O pessoal descarregava o caminhão e a gente guardava aquele material, tinha os lugares para guardar. A gente separava tudo, medida por medida, aí deixava tudo organizadinho. Aquele mesmo material já era revendido para outro cliente. E tinha esse processo, descarregava caminhão e guardava nas prateleiras. A gente separava quando chegava, depois a

gente arrumava todinho o material, já guardava todinho, organizava tudinho, deixava tudo organizadinho, bitola por bitola, medida por medidas, e era tudo bem organizadinho. Essa era minha primeira função, meu primeiro trabalho quando eu cheguei aqui em São Paulo.

Quanto tempo você ficou lá?

Eu trabalhei um ano nessa empresa. Aí tive aquele processo assim, de começar de ajudante, mas você começa numa firma de ajudante, mas você tem aquele desejo de crescer, não de continuar, estacionar naquilo que você está fazendo. E eu comecei a trabalhar, depois comecei a me esforçar, a pegar a confiança do encarregado.... então o encarregado falou: “eu vou te passar para fazer outro trabalho e vou aumentar o seu salário. Pensei: “beleza!”. Aí tomei a confiança do encarregado, ele me tirou de um determinado trabalho, e eu comecei a fazer outro, que era cortar chapa. Eu já não pegava mais peso.

E como era o trabalho?

Antes o trabalho era pesado, era muito pesado. Era um trabalho que você se esforçava muito, você sujava muito, machucava muito as mãos. A gente trabalhava com luvas, mas de repente, prendia assim o dedo nos ferros e machucava bastante. Tinha bastante cuidado, mas acontecia. Eram muitos ferros. Chegavam de uma quantidade muito grande. E você sabe como é firma, na correria de querer guardar o material, a gente pegava bastante peça. Mas dava para pegar menos, poucas peças. Só que tinha o encarregado ali, fazendo aquela média, a gente queria pegar de muitas peças, acabava se tornando assim...., machucava a mão, fazendo e acabava machucando.

As peças que eu tinha que descarregar e separar eram cantoneiras, bem longas, de seis metros. Ferros chatos, barras de seis metros, esse seria o material, seria uns trefilados, ferros redondos de seis metros. Esses trefilados, não sei como é o processo de fabricação, eles vêm com bastante óleo, então quando você pegava nas peças, escorregava. Mesmo você pegando de luva, escorregava. Você ia pegando e pegando, então a sujeira ficava na luva. Nossa, você tinha que pegar em quantidade bem pequena para não cair e machucar você. Vinha bastante óleo nessas peças.

Depois de seis meses comecei a cortar chapa. Eu ficava muito cansado. Dentro da empresa, dentro de uma fábrica, você é sugado, você trabalha mesmo. Se você ficar com corpo mole, eles acabam te dispensando. Então você tem que dar tudo de si ali, você tem que se esforçar bastante, então o trabalho se torna cansativo. A primeira semana de trabalho é uma das semanas que você.... Nossa, você está entrando ali, você tem que mostrar seu potencial, é uma semana bastante cansativa, porque você está arrepiando, arrepiando, arrepiando mesmo, querendo dá o melhor de si. Eu chegava em casa, todo dolorido. Eu me lembro que eu falava para a minha esposa: “eu não estou agüentando esse trabalho”, e ela dizia: “não, mas é trabalho, é trabalho...”. “É trabalho, dá um tempo que vai melhorar”. E era paulera, paulera, paulera mesmo. Os braços doíam muito, os braços e as pernas, porque você ficava muito tempo de pé, doíam muito os braços e as pernas, um pouco as costas, era bem cansativo...

Não são poucos os trabalhadores que relatam exigências físicas geradoras de exaustão. Essas exigências devem ser compreendidas no quadro de atividades

extremamente abstratas. As lembranças de Gabriel sobre a entrada na vida fabril explicitam como a atividade produtiva está reduzida à alimentação contínua de máquinas para que a produção não seja interrompida. Sua tarefa consistia em carregar sacos com a matéria-prima, subir na escada de cada máquina e descarregar o material. Deveria alimentar dessa forma vinte máquinas, no tempo exato para que elas não interrompessem a produção de tubos. Além disso, retirava restos de material da frente das máquinas, embalava os produtos e retirava as caixas com os tubos armazenados. A cadencia extenuante das tarefas fabris, como nos relatos anteriores, também é um dos aspectos marcantes das lembranças. Ao mesmo tempo em que vivia essa condição de alimentador de máquinas, buscava conhecer um pouco mais do funcionamento delas para poder realizar uma atividade mais qualificada. Quando sua busca não é reconhecida pela fábrica, pede demissão. Vejamos o longo relato de sua entrada na vida fabril:

Ao chegar aqui, eu passei 8 dias trabalhando no sacolão. Um cara falou: “Quer fazer umas viagens pra mim no sacolão? Só que tem que ir todo dia duas horas da manhã para o Ceasa”. Eu trabalhei só 8 dias. Um dia eu acordei de manhã e meu vizinho de baixo falou: “Vou ali na firma que ta pegando”. Eu falei: “Eu posso ir com você?”. Ele falou: “Vamos”. Quando eu cheguei lá, estavam pegando dois. Um de imediato e um outro pra uns três dias. Era uma industria de frascos. Fazia pra várias empresas, faziam frascos. Frasco pra remédio, pra soro. Fazia um monte de coisa.

O chefe falou assim, isso foi na segunda: “se você chegar aqui na quarta-feira de manhã, eu vou pegar um, se você chegar de manhã cedo...”. O cara entra cinco e meia, que ele é chefe. Ai quando foi cinco horas eu estava sentado lá. Quando ele chega: “o que você está fazendo ai?”. “Você não mandou chegar cedo?”. “Entra ai. Vem cá ver. Você fez a ficha aquele dia?”. “Fiz”. “Então entra ai”. Entrei, tomei café, fiquei sentado lá esperando a moça. Quando a moça chegou às sete horas eu terminei de fazer. “Vou te mostrar o que é pra fazer. Vai abastecer máquina aqui”. Foi o meu primeiro emprego. Inclusive esse eu pedi a conta, não recebi o fundo de garantia ainda.

E eu abastecia as máquinas e eles mandavam ficar na hora extra: “Você quer ficar na hora extra? Tem que fazer limpeza!”. “Eu fico!”. Trabalhava 16 horas todos os dias. O segundo mês eu saí da casa do cara e aluguei a minha casa. Eu ganhava 0.96 por hora. Trabalhava dezesseis horas, das seis às duas e das duas às dez eu ficava em hora extra. Direto, direto.

Como que era alimentar as máquinas?

Colocava polietileno em cima, num funil, enchia. Quando eu trabalhava, eram 20 máquinas. De manhã eu ficava abastecendo todas elas. Quando estava acabando uma, eu ia por lá. Eu abastecia as máquinas e tirava a produção e tirava as rebarbas. Fazia tudo! Era um serviço rápido, e tem que armar caixa, fazer caixa. Foi esse o meu primeiro emprego.

(...) As máquinas novas, a velha, era em média de 5 degraus. Você sobe, bota o saco, leva o outro saco lá em cima. O saco tem uma média de 12, 13 quilos. Tinham umas 4 máquinas mais novas que eram as mais altas. Uma média de 9 a 10 degraus. Tinha que subir o primeiro, depois subir o segundo. Esses aí exigiu que colocasse por sucção. Antes, um mês antes de sair, que eles colocaram dois tambores de 200 litros de sucção. Mas aí em compensação eles trocaram um sistema novo que produzia não mais dois plásticos, eram seis plásticos. E aí a sucção, você tinha que abastecer mais. Quando não entupia. Você olhava e tinha lá. Você ia dosando, dosando. Quando você olhava o dosador não tinha nada. Você ia com ela entupido, o sulcador estava entupido. Aí você tinha que subir com o saco e por logo ligeiro pra dar tempo.

Aí rapidinho tinha que voltar, olhar no corredor das meninas, onde tinha uma máquina de frente pra outra, você via aquele monte de saco de rebarba. Você tinha que recolher tudo pra fazer a reciclagem. Quando você olhava a produção, tinha lá um monte de caixa pronta. Você tinha que tirar aquelas caixas, contar tudo, tirar e por no estoque. Nessa aí eu não parava. Pra falar a verdade, não dava pra parar.

Eu tinha que alimentar 20 máquinas. As novas, as primeiras três, elas produziam numa velocidade muito grande, que eles mudaram pra um tambor de 200 litros, aquele tambor grande de 200 litros. Que não dava só abastecer lá. Aí eu...nem só eu como os outros horários estavam reclamando demais que não tinha tempo pra abastecer aquela máquina, ficar abastecendo, que ela produzia 6 frascos e as outras produziam 2. E ela destacava automático. A menina dela só pegava e embalava. Ela só embalava, que a máquina já fazia tudo. Quando ela abria, ela passava, a máquina fazia “ploc”, soltava as peças já caíam limpas embaixo. Ela não dava mais rebarba. A menina só pegava e embalava. Pegava e embalava. Eu tinha que tirar a sujeira e a rebarba que caía e fazia tudo isso aí.

Se eu parasse, eu não conseguia fazer a produção. A não ser quando faltava energia. Aí era alegria. Faltou energia, o conversor queimou, não tem água. Que a base é essa, o conversor ou a geladeira, porque o plástico precisa da água gelada para esfriar. E o compressor do ar pra poder soltar as mangueiras. Então o problema era uma benção. A única chance de você descansar era essa. Ou quando às vezes as mulheres não queriam ficar na hora extra. Aí era uma das vezes que eu sentava. “Pega o neguinho e põe lá”. Me chamavam de neguinho, “pega o neguinho e põe lá”. Eu ia e era quando eu sentava um pouquinho. Mas o resto era corrido. E essa não foi a única empresa que eu corri não. Essa última também era a mesma coisa. Não sei se melhorou nos últimos dois anos que eu não estou lá dentro mas acho que pouco.

Você ficava muito cansado?

Cansado! Chegava tarde que eu tinha que fazer meu próprio alimento que eu já não morava mais na casa da senhora. Eu não tinha perna pra ficar de pé, de tão cansado. Eu só chegava e deitava. Chegava, eu só tomava um banho às 10 horas rápido que eu deitava e apagava. Daí eu não tinha como fazer a minha marmita, que eu tinha que levar a minha marmita, que a empresa não dava a alimentação. Tinha que fazer a marmita e não dava tempo. Tinha que almoçar no bar. Aí ficava um custo mais caro. Uma coisa empurra a outra. Você fica devendo no bar, porque o custo é mais

caro, força você também a trabalhar mais para ganhar mais. Senão você não vai conseguir ganhar e pagar as contas.

É aquela, aquele agonia nas batatas das pernas que eu andava muito de manhã pra abastecer as máquinas e tudo. É muito corrido e eu não podia deixar acabar que senão a bronca era minha. Se acaba o material de uma máquina eu teria que fazer todo o percurso na máquina novamente. Dai a responsabilidade era toda minha nas 18 máquinas na época. Então eu corria, tinha hora que chegava de correr! Já tinha falado pra você que na hora do café eu botava o pão de um lado da boca, o copo de outro, deixava o copo em cima dessa máquina, subia, descia, pegava, comia um pouquinho, ia na outra máquina. Corrido. Então aquela dor nas pernas era de subir escada. As batatas das pernas doía muito, tinha dia que eu chegava em casa, sentava na beliche, o corpo só pedia pra deitar, não tinha força nas pernas. Ai eu apagava. Imediatamente parecia que tomava uma anestesia. O corpo apagava. No começo doía muito, mas depois não, depois eu apagava. Ai o despertador tocava e eu tinha dois relógios. Um relógio não dava pra acordar no outro dia cedo. Eram dois relógios. Variava as horas que eu chegava atrasado porque eu não conseguia acordar. Na noite era um sono só. Não dava pra acordar que eu não via, o corpo se sentia machucado, um tipo de um desmaio. Eu só acordava naquela última hora. Quando eu acordava era aquilo. Não tinha mais nada, não via televisão, não via nada. Era só o trabalho e em casa, o trabalho e em casa. Nesse período. Era um pouco, dava aquela agonia. As pessoas falavam: “O, Baianinho, você não tem família, não tem casa, não tem nada? Eu saio daqui 10 horas, eu entro duas, saio 10 e você tá aqui, tá saindo comigo. Quando entro duas horas você está aqui. O pessoal da noite sai e você está aqui dentro. Você não tem família, você não faz nada?” O pessoal falava assim comigo. Eu ficava com aquele negócio na cabeça.

No relato de Gabriel também fica claro um outro conflito muito comum nas fábricas: os trabalhadores buscam superar uma condição tão abstrata como a de alimentador de máquinas aprendendo a realizar atividades mais qualificadas, que dependam em algum nível de conhecimentos e habilidades técnicas. Em alguns momentos, essa busca interessa à fábrica desde que o trabalhador não queira ganhar aumento salarial ou abandonar sua condição de trabalho anterior. Vamos acompanhar como esse conflito aparece no relato do entrevistado:

Ainda sobrava tempo pra ir lá no torneiro, que era professor no SENAI, ficava brincando e cutucando. Ele me chamava de Baiano. “Olha, baianinho, que você é muito esperto e ligeiro. Eu vou lhe dar um conselho pra você. Porque você não faz um cursinho lá no SENAI? Faz um cursinho de torno que você vai ganhar uns R\$ 700, vai dar pra você sustentar a sua família, não vai ficar se matando, batendo saco.” Ele falava e eu nunca esqueci disso daí. “Você é um baiano esperto, você aprende fácil”. Que logo, logo, nessas 14 horas eles botaram eu pra limpar máquina. Eles compraram máquina nova. E o cara que veio montar a máquina precisava de ajudante. Alguém pra ficar com ele. Eu ia limpar as máquinas, que eu tava fazendo treinamento lá. E no final, só eu sabia trabalhar na máquina, porque os mecânicos não tinham prática com a máquina. Em máquina nova, que ela é toda eletrônica, toda digital.

Eu aprendi de curioso. Eu limpando, e o cara montando a máquina e ajustando. Eu olhando e vendo ele fazer. Final de semana, eu tinha que ir sábado e domingo trocar os moldes das máquinas novas. Tinha um mecânico pra trocar, mas eu tinha que ir porque eu que sabia a parte eletrônica. Baixar a temperatura, aumentar temperatura, pra deixar no ponto pra segunda-feira. Só que eu aprendi a fazer isso, eu trocava molde, eu fazia todo o serviço mecânico, fazia a regulagem. Eu já sabia fazer a medida de frasco. Eu fazia tudo no frasco. Então eu cheguei um dia, eu trabalhava, cheguei um dia de manhã, cheguei no chefe e falei: “To precisando de um aumento”. “Aumento? Você não tem nem um ano de firma!” “Não tenho capacidade de ter um aumento não?” Ele falou assim: “Não!”. “Então ta bom. Pode por outro pra trabalhar que eu vou pra casa”. Cheguei e fui pedir as contas.

E eles não fizeram nada pra negociar?

Não. Não fizeram nada. Tinham várias pessoas, o mercado era favorável à empresa, tinha momentos que era favorável a empresa. Eles não aceitam negociar. Eles ficam caladinhos quando está do lado deles. Vai embora, melhor pra gente, a gente ganha. Ele perde os direitos dele, os 40%, as multas. Eles põe outro no lugar, também é um serviço braçal, qualquer um podia executar! Mas na outra parte não podia. A parte que eu fazia no outro horário que era o serviço de um profissional, um mecânico, um serviço de troca de molde, outro não faria.

Você não ficava os dois turnos fazendo a mesma coisa?

Não. No segundo turno eu trocava molde e trocava o programa das máquinas. Todo o programa eu fazia das máquinas pra preparar para outra pessoa trabalhar na máquina. Como tinha só um mecânico, o mecânico fazia a manutenção enquanto eu trabalhava, aí eu parava uma máquina e ia trocar o programa. Cada frasco tem um molde. Então ai trocar programa é mudar pra tal frasco. Não é polietileno é prolipropileno. É um plástico mais mole. E ai tem que trocar tudo. A gente tem que limpar a máquina onde derrete o plástico, tirar a bucha, limpar, fazer toda a limpeza daquele plástico, deixar ela limpinha, tirar aquele molde grande, descer ele, pegar um outro molde, por no local e ai por o frasco em cima e deixar aquecer com o plástico em cima. Ai vinha as primeiras mangueiras de plástico, pra você tirar, preparar, ver a posição, trocar as facas que é onde cortam o plástico em que é aquecido. É dessa forma. Eu fazia tudo aquilo na minha hora extra. Quer dizer, eu estava fazendo um serviço de um mecânico e continuava ganhando como um ajudante. Ai foi onde eu falei que não estava correto, quer dizer, eu estava fazendo o serviço que é de um outro profissional, por um baixo custo e acabando comigo. Entendeu?

Pedi um aumento para a empresa e a empresa disse que não podia me dar. Mas, ela não me dava aumento, mas gostava que eu trabalhasse 16 horas, dois turnos, das 6 às 10 da noite. Ela me dava janta, me dava lanche mas gostava desse trabalho. Mas aumento pra mim trabalhar um turno eles não me davam. Eu tinha que me manter fazendo dois turnos. Foi ai quando eu pedi a conta. Eles não deram e ai pedi pra sair, minha conta, fui no departamento pessoal e falei que não ia mais trabalhar daquela forma.

As lembranças de Leandro sobre os primeiros dias de trabalho na linha de produção de automóveis revelam como a percepção de um mecanismo incontrolável ao qual é preciso submeter-se desperta um enorme medo nos trabalhadores. No relato, a entrada na linha aparece como uma incorporação do trabalhador, uma incorporação que exige atividades que não podem deixar de ser feitas sem que acarretem enormes riscos, como o de acidentes ou de atraso da produção:

No primeiro dia na produção, você passa por todo um ritual interno de você conhecer os espaços. Pegar equipamento de proteção, conhecer os espaços de alimentação, conhecer a dinâmica do trabalho. Apresentação da chefia, os departamentos da empresa. Ninguém pega e joga na linha de produção porque você vai morrer, você vai ser atropelado na linha, uma máquina vai te triturar. Tem todo um acompanhamento de segurança que você tem que ser treinado, tem que ser instruído, senão vai acabar morrendo. O primeiro dia no meu caso foi muito interessante. Por que? Eu entrei na produção e na linha que eu fui trabalhar, na ala 4, o carro vinha na linha e quem recebia o carro na linha, eu seria um desses que recebia o carro na linha. Foram dois jovens colocados logo no início da linha. Era eu de um lado e um outro colega que entrou comigo junto do outro lado. Esse carro vinha na linha e a chapa vinha com um óleo. Um óleo e tal, com um anti-ferrugem. Um óleo mal cheiroso que você sentia aquele óleo impregnado na sua pele. A gente limpava com uma esponja, colocava uma esponja no braço e passava no carro pra limpar aquele óleo. A gente fazia a limpeza e já um pouco a frente vinha um funileiro profissional que pegava já pra olhar os reparos que tinha que fazer no carro. Aí um ajustava a porta, o outro ajustava a traseira, outro ajustava o capô, outro desamassava... Outros iam colocando peças no carro, um ia apertando os paralamas... Tem todo um processo na linha, cada operário faz uma atividade. Um operário não faz duas, três atividades na linha. Não. A produção do carro é dividida em pedacinhos. No meu caso por exemplo, eu tinha, pra limpar a lateral do carro e a metade do teto, eu tinha um minuto e vinte e cinco segundos pra fazer o meu trabalho. Assim sucessivamente. O funileiro tinha mais um minuto e vinte e cinco, o outro pra colocar os paralamas tinha um e vinte e cinco... cada um tem um tempo cronometrado.

O tempo é determinado pela velocidade da linha. Eu não podia sair limpando o carro e passar limpando o carro onde tá o funileiro. Não! O carro tem que chegar no funileiro limpo. Portanto, a velocidade da linha dita o ritmo do meu trabalho. Quando você chega e não tem um ritmo desse..., no meu caso por exemplo, eu nunca tinha trabalhado numa linha de produção. E ficar ali na linha das seis horas da manhã até entrar uma folga na linha de dez carros, pra você poder sair da linha e tomar um café... A linha tá rodando, mas tem uma folga, não tá descendo carro. Depois desses dez minutos você voltar pra linha e trabalhar até meio dia limpando carro. Depois você tem uma hora de almoço, voltar novamente, tem outra parada de dez minutos no café à tarde e ir embora. Po, pra você que não tem esse...tem que ficar em pé. Na linha de produção se trabalha em pé. Na linha de produção se trabalha andando. Então, pro indivíduo que não tem esse ritmo ainda, até ele se adaptar àquele ritmo de trabalho, até o corpo dele se adaptar àquilo! Todos os riscos, qualquer pancadinha na linha o cara

já toma um susto. Por que? Porque ele não conhece, é desconhecido. No meu caso era desconhecido. É um processo de fato muito doloroso.

Alguns pontos importantes chamam a atenção nesses relatos do começo da vida operária. Um deles é a submissão ao tempo e ao funcionamento das máquinas. Isso aparece em todos os relatos. As máquinas não podem parar, todas as atividades e gestos produtivos são complementos desse funcionamento mecânico, são formas de alimentação das máquinas e ajustam-se à intensidade produtiva determinada por esse esquema técnico. O trabalho de Gabriel era alimentar as máquinas que cospem tubos de plástico infinitamente, a avaliação de seu trabalho gira em torno de sua capacidade de carregar sacos com matéria-prima pelas escadas das vinte máquinas e jogar o alimento para que o mecanismo não deixe de funcionar. Maria fala de um tempo aprisionado pelos gestos mecânicos, e mesmo o cansaço descrito por todos os depoentes tem relação com um excesso de movimentação anti-natural determinado pela velocidade produtiva, em última instância, pela adaptação à cadência maquinal. Todos os trabalhadores também viveram enormes cobranças de produção, seja porque as máquinas não podem parar, seja porque era necessário atingir uma meta de produção de peças muito alta. Outro fato que chama a atenção é que todos os entrevistados permaneceram pouco tempo no primeiro trabalho fabril. É possível observar nos relatos uma grande insatisfação com as exigências físicas, com a cadência imposta, com a disciplina do uso do corpo, em alguns casos também com as remunerações consideradas injustas. A remuneração de Gabriel apenas garantiria sua sobrevivência se trabalhasse em dois turnos completos.

Um aspecto que não pode deixar de ser mencionado quando apresentamos as lembranças da entrada na vida fabril, é a situação muitas vezes humilhante caracterizada no momento da seleção dos candidatos. As seleções são feitas de modo a avisar os trabalhadores que caso não agüentem ou não se submetam às condições de trabalho, podem ser facilmente substituídos por tantos outros que também estão procurando emprego. Isso aparece no relato de Pedro:

Não foi difícil encontrar outro trabalho. Graças a Deus eu tenho um relacionamento muito bom com as pessoas, eu tenho vários amigos. Então eu fiquei na expectativa de estar sempre conversando com as pessoas, e eu conversei com uns colegas, e por intermédio de um colega, eu consegui entrar numa empresa. Hoje é currículo, naquela época tinha ficha, a empresa dava uma ficha... funcionava como um currículo, eu preenchi essa ficha, a empresa entrou em contato comigo, eu fui e fiz o

teste. Eu me lembro até hoje, nós fomos em três, três pessoas, e naquele momento eu conversei com a moça que selecionava, preenchi a ficha e ela mandou aguardar em casa. Fiquei naquela expectativa: “será que vai dar certo?”. A gente fica torcendo. Depois de quinze dias, ela entrou em contato comigo e eu fui até a empresa. Fui até a empresa, eu e mais três caras para a entrevista. Pensei: “três ajudantes para uma vaga! Será que vai dar certo?”. Mas a vontade de trabalhar era grande. Eu tinha comigo, eu sempre fui um pessoa otimista, “vai dar certo!”. Conversei com o supervisor da área, ele falou para mim: “o negócio é o seguinte, tem mais dois rapazes para fazer a entrevista, vou conversar com os dois, e depois eu entro em contato com o candidato que é o serviço”. Deu esse tempo, mais uns dez dias, e ele entrou em contato comigo: “olha a vaga é sua, vem fazer os exames”. Fui fazer os exames, a integração, para entrar na empresa. Esses exames demoraram, demoraram bastante. Eu me lembro que ele falou: “nossa, já estava quase pegando outro pra trabalhar no seu lugar”. Eu disse: “não, não, os exames demoraram bastante”. Aí fui trabalhar, comecei na quinta, se não me falha a memória. Aí comecei a trabalhar. A vaga era para ajudante.

O encarregado me falou: “olha, o serviço não é maneiro, o serviço é pesado. Vai encarar?”. Eu disse: “vou encarar, estou precisando, vou encarar, tenho família, tenho filhos, tenho esposa para cuidar, vou encarar!”. Ele respondeu: “beleza”. Aí comecei a trabalhar, e o serviço era pesado, pesado! Era assim: essa empresa atingia 90% do mercado, o resto era das concorrentes. Por aí já dá para ter uma base de como tinha trabalho. Ela presta serviço para a Alemanha, para o Brasil todinho, mas ela exporta também para a Alemanha. Quando vinha o pedido de fora, era um serviço bem delicado, que não podia ter erro. A margem de erro era zero, zero, zero, zero por cento. Tem que estar cem por cento, não pode ter erro. Quando vinham essas encomendas, era muito trabalho, mas muito mesmo, e tudo para ontem, tudo para ontem. Ou você trabalhava, ou você trabalhava. No caso, seria para lixar as peças. Eles soldavam as peças, elas ficavam com aqueles pingos de solda, e no caso a gente teria que ir tirando aquela camada mais alta da solda com a lixadeira. Não tirando toda solda, mas dando uma quebrada na solda, tirando os pingos, bolinhas. Era um trabalho muito cansativo.

O relato de Cláudio deixa mais explícito as mensagens humilhantes presentes no momento de seleção de trabalhadores. Esse processo de seleção ocorre com o objetivo de lembrar os trabalhadores de que devem se adaptar às exigências da fábrica ou então poderão ser facilmente substituídos. Depois de deixar a primeira fábrica, passou um longo tempo desempregado, procurando um novo lugar de trabalho:

É uma coisa muito ruim ficar desempregado. Porque você se sente um nada. Você anda pelo comércio e ninguém, sabe, acho que a pessoa até percebe que você tá desempregado pelo horário que você tá andando, as pessoas ficam até meio assim. Naquela época eu comecei a andar atrás de emprego. Eu andei aqui de casa, do terminal até Santo André a pé. Voltava a pé procurando emprego pra não gastar mesmo com condução porque não podia ficar gastando. Condução come muito

dinheiro. Você pensa que não, mas se pega 4 condução por dia o dinheiro vai muito fácil. De onde você vai só tirando e não vai pondo acaba. Eu andei muito a pé, teve dia que eu cheguei em casa com as pernas doendo. Minha esposa falava: “Não vá amanhã!”. “Não, amanhã eu tenho que ir, eu não posso parar”. Fazia entrevista, ia lá e cá. Fui em fábrica na paulicéia, fizemos testes na agência aqui na Marechal. Era teste ferrado mesmo. Teste de operações, de muita coisa. Teve até redação, muita coisa, equação de três, raiz quadrada. Eu pensei que era uma empresa, uma coisa de outro mundo. Quando cheguei na empresa lá, uma empresinha bem arrumada, a entrada. Fizemos outro teste ferrado, com um grupo de pessoas lá. Depois teve entrevista com o encarregado um por um. Isso foi o dia todo. Não davam nem água pra nós, nem água. Que naquela época eles aproveitavam muita mão de obra sobrando e eles faziam o que queriam com o pessoal. Eles humilhavam mesmo. Humilhavam os trabalhador de um jeito, nossa, eu ficava olhando e pensava: “pra quê tanta humilhação?”

Você lembra de algum exemplo de humilhação que aconteceu?

Era assim. Chegou lá e nem água tinha. Nós ficamos numa sala lá fechado, sabe, só nós mesmo lá conversando. Chegava um cara e dizia: “daqui a pouco nós vamos chamar vocês”. Depois trazia uma folha com um teste. Ficava uma moça lá olhando. Depois saía. A gente perguntou: “e pra beber água?”. “Daqui a pouco eu levo vocês pra beber água”. E nada. Dava pra ver que eles tão pensando assim, “esse pessoal ta precisando, vão ter que esperar do jeito que a gente quiser, se não quiser esperar que vão embora”. Chegamos oito horas da manhã e saímos de lá três horas da tarde. Isso sem beber água e sem comer. Pra você ter uma idéia. Nada, nada, nada. Era humilhação total mesmo. Mas como a gente estava precisando de emprego, tinha que segurar a barra. Naquela época estava muito difícil emprego, em 97, tava uma época muito ruim, teve aquele pacote, um monte de gente desempregada. Nós ficamos lá esse tempo todinho. Quando foi à tarde chegou um encarregado lá. Nós estávamos em 8 pessoas, ele falou que tinham 4 vagas, mas que a gente teria que aguardar em casa pra depois entrar em contato. Foi ai que eu me exaltei. Falei: “Vocês estão pensando que somos o quê?! Algum bandido, marginal, bicho, algum animal!?! Nós somos pai de família, precisamos de emprego. Ficamos aqui o dia todinho pra vocês falar um negócio desses!?! Nós perdemos o tempo aqui enquanto podia procurar emprego!! Ou podia ter arrumado outro emprego!”. Eu falei um monte pro cara. “Você pode pegar as suas vagas e ficar pra você. Pra sua mulher, seu filho. Põe quem você quiser aqui dentro!!! Eu mesmo não quero mais não!!!”. Eu falei um monte mesmo, um monte. “Meu nome pode riscar. Não quero mais não. Vocês estão desfazendo da gente. Eu não aceito, não quero entrar. Pode pagar o melhor salário do estado que eu não quero mais vir pra aqui.” Eu saí de lá, bati até a porta de raiva e nunca mais, nem sei onde fica essa firma, até esqueci. É uma situação muito humilhante. Muito ruim e você ficar desempregado não é coisa de ninguém não. É coisa de outro mundo.

Um outro aspecto salientado nos relatos sobre a entrada na vida fabril, muito comum atualmente, é a contratação via “agências de trabalho”. Os trabalhadores não são contratados pela própria fábrica, mas por uma empresa terceirizada que presta serviços no interior da fábrica. Não há vínculo formal entre a empresa e o trabalhador. Essa forma de contratação deixa os trabalhadores inseguros, sem saber se continuarão ou não depois de um tempo de experiência. Essa atmosfera de insegurança é habilmente

manipulada pela fábrica: os trabalhadores terceirizados suportam todo tipo de exigências para se tornarem efetivos, e enquanto isso, aqueles já efetivos se sentem ameaçados pelos que se sacrificam para conseguir um posto de trabalho efetivo. A contratação via empresas terceirizadas cria uma atmosfera maior de insegurança, instiga a competição entre os trabalhadores e também permite que eles possam ser mais facilmente substituíveis, como observamos nos relatos. Prosseguindo o depoimento de Miranda:

Foi que passou um tempo eu arrumei um emprego na Sachs, pela Global. Nem sei se existe essa agência de emprego ainda. Eu entrei na Sachs, empresa boa. Fiquei animado porque, nossa, era empresa boa mesmo. Tinha condução, o ônibus pegava próximo de casa, tinha cesta básica muito boa, o salário não era ruim. Mas só que lá era trabalho mesmo, lá o peão trabalhava bem. Nós fazia lá era platô de carro. Eu trabalhava no platô grande, numa área que era eu e mais sete colegas de trabalho e tinha uma pessoa tomando conta. A gente trabalhava mesmo, era ripa mesmo. A firma era muito grande, muito desenvolvida. Eu fiquei sabendo lá que tavam queimando toda a comissão, mandando embora todo o pessoal de cipa, embora por causa de uns problemas lá. O sindicato lá dentro naquela época ninguém falava, em noventa e sete. Agora dizem que já melhorou.

Chegou uma época que a produção começou a aumentar bastante, uma época, um mês que foi muito bom. O encarregado falou: “Nóis vamos efetivar todos vocês”. Quando foi na outra semana, teve um tal de pacote do Fernando Henrique. Veio um pacote aí, nós ficamos uma semana dentro da fábrica parados, sem fazer nada. Uma semana! E nós começamos a se preocupar. Falei: “Nossa, o negócio vai ficar feio. Vai mandar todo mundo embora”. “Vai não!”. “Não é possível, vai mandar embora, não tem como não mandar, porque vai ficar uma semana sem fazer nada, um monte de gente”. Na época tinha mais de mil funcionários, muita gente. Tava uma produção monstruosa e de uma hora pra outra, as montadoras cancelaram os pedidos tudo. Assim, de uma semana pra outra, cancelou tudo. Esse pacote aí parou mesmo. Parou de um jeito que...incrível. Nossa senhora! Nós ficamos de braços cruzados, eu disse “nóis vamos ser dispensados!”. “Vai dispensar nós e vai mandar cartinha!”. Tinha gente que dizia: “Não vai não, não vai não”. Na quinta-feira reuniu todo mundo e falaram: “Olha, pessoal, vocês estão vendo a situação como é que está, foram muitos pedidos cortados, a situação não ta boa, muitas empresas cortou cliente, até exportação foi cortada algumas coisas e tal, então a empresa ta dispensando vocês mas é o seguinte, assim que melhorar a empresa vai chamar vocês de volta”. Eu pensei pra mim: “Pode esquecer. Não chama mais não”. Muito difícil. Eles dispensou uns 196 naquela época, de uma vez só, de agência. Tudo que era da agência mandaram embora, todo mundo.

O que quer dizer quando o trabalhador é da agência? Que ele não é contratado pela empresa?

Isso. Era terceirizado mesmo. Meu vínculo era com agência. Eu prestava serviço pra Sachs, mas meu salário, tudo era com a agência. Nada era com a Sachs. A empresa fornecia o alimento, o transporte e o uniforme, mais nada. Eu entrei como

ajudante. Ajudante de produção. Mas assim, as empresas utilizam muito esse negócio de ajudante de produção, mas na verdade você vira um operador de máquina lá dentro. Eles manipulam muito assim. Você entra como ajudante, mas fica como ajudante, e vai passando como ajudante e vai passando. Eu já tava como operador de máquina, operando os platôs mesmo. Montando, como montador de platô eu tava.

Quase todos os depoentes foram por algum tempo trabalhadores das “agências”, forma contemporânea de precarização das relações de trabalho. Os sociólogos do trabalho descreveram diversas implicações das práticas de terceirização que ficaram comuns a partir da reestruturação produtiva. Entre elas, a facilidade com que se pode admitir e dispensar trabalhadores, o aumento de competição entre eles e a dificuldade de organização sindical dos trabalhadores no chão-de-fábrica resultante desses dois fatores (Antunes, 2002; Gorender, 1999).

Quase todos os trabalhadores tiveram uma trajetória profissional que inclui a passagem por muitas empresas, no mínimo três fábricas diferentes. Alguns depoentes chegaram a passar por seis ou sete fábricas diferentes. Como compreender este fato? Os relatos da entrada na vida fabril ajudam a responder esta pergunta. Alguns aspectos da organização do trabalho fabril são apontados pelos depoentes como geradores de enorme insatisfação e sofrimento. Em primeiro lugar, o cansaço implicado na adaptação das atividades à cadência das máquinas. O sentido do trabalho parece reduzido a uma eterna e constante alimentação de máquinas. O tempo está aprisionado na adaptação a esse voraz mecanismo fabril. Essa voracidade aparece em algumas imagens formadas pelos depoentes: “prensas que vão engolir”, “máquinas que nunca param”.

Em todos os relatos também é possível perceber que havia entre os trabalhadores uma esperança de viver estabilidade e crescimento no trabalho fabril. Logo ao entrar na fábrica, eles mantêm a esperança de deixar a condição abstrata de alimentador ou executor de tarefas para chegar a realizar algo com maior qualificação. Essa esperança é desfeita em duas frentes: os trabalhadores logo percebem que o objetivo da fábrica é “sugar” cada vez mais os trabalhadores, algo que lembra a descrição feita por Simone Weil sobre a sensação de ser “utilizado tal como se utiliza a energia elétrica”. Além disso, todos os trabalhadores sentiram seus empregos ameaçados, seja pela contratação via empresas terceiras, seja por perseguições de chefes e encarregados, seja pelas oscilações das encomendas. Exatamente por esse contraste entre a expectativa de crescimento e estabilidade, relatado por todos os depoentes como o desejo de tornar-se

um profissional, e o esquema de uso da força de trabalho implicado na efetiva organização do trabalho fabril, é que podemos compreender o movimento de abandonarem a primeira fábrica para buscar algo melhor. Poderíamos ver nessa rotatividade descrita em todas as biografias profissionais, ou seja, a passagem por muitas fábricas, um sinal da precarização das relações de trabalho, mas também, em alguns casos simultaneamente, um sinal de resistência. Resistência a uma série de humilhações: receber um salário possível de garantir a sobrevivência apenas se o trabalhador realiza horas extras, ficar preso à condição de alimentador de máquinas, não encontrar chances de fazer um trabalho qualificado. O sentido da contratação via terceiras é impedir que o trabalhador se sinta tranqüilo, estimular a competição entre todos eles, eliminando a necessidade de uma vigilância externa constante sobre o desempenho dos gestos. Além disso, a terceirização permite descartar facilmente aqueles que não interessam caso a intensidade produtiva diminua de uma hora para outra. Esse ponto é a constatação empírica da conclusão alcançada por Jean Pierre Durrand sobre as atuais características da organização do trabalho: o capital descobriu que a sistematização da precariedade é uma das melhores formas de assegurar a manutenção de seus interesses (Durrand, 2003).

Iremos observar na continuidade dos relatos se as experiências das quais buscaram fugir ou que os empurraram para fora das primeiras fábricas se mantêm ao longo da trajetória profissional. Observaremos principalmente três aspectos: 1) irão aparecer novamente as descrições das atividades abstratas, o conflito entre o desejo de crescimento profissional e o uso sistemático do corpo dos trabalhadores?; 2) haverá menção a situações humilhantes de controle e vigilância dos gestos e dos resultados das atividades?; 3) como os trabalhadores irão enfrentar tais condições?

6.3) A descrição abstrata das atividades fabris

Pudemos descrever na pesquisa de mestrado o caráter abstrato das atividades fabris. Qualificamos de abstratas aquelas atividades extremamente repetitivas, mergulhadas num fragmento do conjunto total da produção, que não incorporam no campo de ação do trabalhador qualquer tipo de possibilidade de planejamento, de aprendizagem e de uso de habilidades pessoais. Analisamos naquele momento da pesquisa que essa característica das atividades resulta da separação entre um grupo que planeja e controla as tarefas e um outro grupo responsável pela simples execução de atividades. Essa separação entre diferentes grupos está cristalizada nas máquinas, instrumentos e linhas de montagens. A descrição das máquinas ajuda a compreender esse ponto: todas possuem ferramentas que podem ser trocadas e que irão produzir as diferentes peças, mas em todos os casos, o operador deve simplesmente alimentar a máquina e acionar sua operação. O sentido de sua atividade está reduzido à alimentação veloz dos mecanismos. Ao escrever os diários de campo do mestrado notamos uma enorme dificuldade para *narrar* as atividades fabris: eram atividades tão fragmentadas que pareciam não ter sentido. Esse ponto nos pareceu um problema de enorme gravidade: os trabalhadores ainda sofrem o golpe de uma organização de trabalho que se esforça para separar as esferas de concepção e execução do trabalho com o objetivo de acelerar a cadência produtiva. Qual é a experiência de trabalho resultante? Tivemos algumas indicações sobre este ponto na narrativa da entrada na vida fabril, mas agora apresentaremos os trechos das entrevistas em que os depoentes narraram as atividades feitas nas fábricas onde permaneceram mais tempo trabalhando. Acompanharemos a narrativa e as análises feitas pelos próprios trabalhadores a respeito de suas atividades fabris. O objetivo é verificar se as narrativas evidenciam um desrespeito em relação às formas propriamente humanas de trabalho, formas em que o sentido do que é feito está integrado à ação, formas onde a participação alargada no planejamento do trabalho é um aspecto sensível da execução das tarefas. Buscaremos analisar como os próprios trabalhadores narram e analisam os gestos, a relação com as máquinas e instrumentos, a integração das atividades ao funcionamento total da fábrica.

Para Pedro, a primeira experiência de trabalho como metalúrgico, relatada acima, durou apenas um ano e meio. Depois dela, procurou trabalhar em supermercados, como motorista de caminhão, até que depois de três anos retorna ao

trabalho fabril. Consegue emprego numa grande metalúrgica da região do ABC. Entrou como ajudante, mas com a expectativa de aprender uma “profissão”. Vejamos a descrição de suas primeiras atividades como lixador:

O trabalho era assim: as peças chegavam até o local, no caso seriam peças grandes e peças pequenas. Aí tinha uma lixadeira – como você sabe, ela tem aquele disco. Se fossem peças pequenas, você tinha o gancho pra você prender as peças numa bancada e aí era só lixar. Tirar aquelas rebarbas, porque quando eles executam aqueles serviços nas peças, quando faz furos, aí fica aquela rebarba de um lado. Então o que é que o ajudante faria? Aí tiraria toda aquela rebarba pra evitar que você corte a mão, pra ficar um acabamento mais legal. Então seria isso aí, o lixar das peças. Pra executar o serviço seria mais ou menos isso aí: lixar as peças, tirar respingos de soldas, dar um acabamento.

A lixadeira era circular. Quando a gente está de início, a gente não conhece como funciona os esquemas, as pessoas não conhecem a gente. Então, jogaram na minha mão uma lixadeira, deram o apelido de “barrigudona” para ela. Era uma lixadeira pesada, a mais pesada que tinha. O outro que trabalhava comigo ficava com a leve e me dava a pesada. Olha, vou te falar um negócio, eu chegava em casa à noite e dizia para minha mulher: “eu não estou agüentando não!”. A minha mulher falava: “mas é trabalho, é trabalho, é assim mesmo, você vai acostumar”. O outro tinha jogado a lixadeira pesadona na minha mão, e eu ficava com a lixadeira ali o dia todo, ficava lixando peças o dia todinho, sem parar. E para piorar, era no sol. Tinha um galpão para executar serviços de solda, mas esse serviço que eu executava era bem discriminado. Em que sentido? O pessoal estava na sombra e eu ficava no sol. A tese deles era a seguinte: “ah, mais você vai lixar a peça, o pessoal que está trabalhando lá, pode cair um respingo de solda, de lixadeira, e acabar causando um dano”. Eu ficava lá fora, no sol! Com roupa pesada, de couro, uma manta e luva de couro. Imagine, quando estava frio tudo bem, dava para executar o serviço, mas quando fazia calor....

No lugar onde eu trabalhava era assim: tinha um galpão de um lado, que era coberto, tinha um galpão do outro lado, que era o almoxarifado, e no meio, era aberto, e eu ficava ali no sol. Não tinha mesa, eu lixava no chão. As peças pesadas eu lixava no chão e as pequenas em cima de uns cavaletes. Só que tinha quatro cavaletes de ferro para a gente colocar as peças e ali a gente fazia o serviço.

E o que eram as peças?

Tinha serviço que dava para fazer a identificação das peças, mas tinha peça que eu nem conhecia, nem sabia o que era. Lá a fábrica fazia torres, presta serviço para usinas, peças para navios. Só para você ter uma idéia, mostraram a fotografia de uma torre, depois dela montada, ela devia ter mais de quarenta metros. Alto, e o ângulo dela, não sei quantos metros quadrados ela atingiria! Só sei que era uma senhora torre. Mas voltando nisso de identificar, o serviço, as peças, tinha peças que dava para identificar, mas tinha outras que a gente nem sabia o que seria aquilo ali.

Tinha um tempo para fazer as peças! Tinha uma prancheta lá que tinha que executar, fazer o início do trabalho, cada serviço que você fazia, pra ver a duração do tempo em que você executava o serviço. E aquilo era avaliado. A gente preenchia, aí

depois o pessoal dava uma olhada pra ver o tempo de serviço em que você executava. Na pintura não preenchia fichas de tempo, mas era assim: o supervisor era direto na seção vigiando, conversando pra executar o serviço, pra andar rápido – era assim, nesses termos, em relação à execução do serviço.

Eu creio que todas as empresas é mais ou menos assim, não foge dessas características. Quanto mais você executa o serviço rápido, melhor seria, porque qual é a função do supervisor? O gerente é colocar o supervisor na parede; o supervisor, o encarregado; o encarregado, você. Você tem que se espremer ali pra terminar o serviço. O supervisor usava um termo assim: “Se você não executar o serviço lá fora tem vários que executam”. Tinha que “arrepisar” mesmo pra executar o serviço o mais rápido possível.

No meu caso, eu teria que olhar se tinha peças com falta de soldas... A peça que faltava solda, muitas vezes o soldador esquecia de soldar aquele ponto ali. Aí no caso eu pegaria a peça, colocava no carrinho e levaria lá pro soldador pra soldar. É só nesses termos aí: falta de solda. Porque tinha os inspetor de qualidade, eles olhavam só as dimensões das peças, mas em relação às soldas não verificavam. Então eu teria a função de lixar as peças e verificar se faltava solda.

Nessa época da lixadeira, o ponto mais difícil era o sol. Era o sol. Como eu falei pra você, eu trabalhava no tempo. Só quando chovia eu deixava as peças lá dentro – aí abria uma exceção! Aí pra você ver como é que são as coisas. Chovia, aí pra não parar o serviço, aí dava um jeito, quando tava sol aí teria que continuar... Só tem exceção só quando chove.

O trabalho nessa época era cansativo?

Chegava bastante cansado, bastante cansado, porque o serviço exigia muito de você. Todo serviço eu acho que exige muito do funcionário. Psicologicamente falando e fisicamente. Acaba assim te “sugando”, usando um termo assim mais apropriado. E você chega muito cansado. Já pensou você ficar um dia, o dia todo ali, lixando peça sem parar? Sem parar, cara. Só tinha... Tomava um fôlego pra ir no banheiro, tomar água, na hora do café e na hora do almoço, mas era bem... Chegava em casa bem cansado, bem abatido.

Nesse longo relato, observamos a principal característica das atividades fragmentadas: um mergulho numa pequena parte do processo total, lixar peças. Muitas vezes, estas peças lixadas são partes de um conjunto desconhecido; na realidade o que importa é a velocidade com que se irá retirar rebarbas ou respingos de solda. A atividade é absorvente o bastante para que mais nada seja descrito no campo perceptivo: era preciso conferir se os pontos de solda estavam bem feitos e se havia rebarbas. Existe uma prancheta onde os tempos das atividades são anotados e posteriormente avaliados. No relato de Pedro, esse caráter “anônimo” da tarefa (a facilidade com que qualquer um

pode fazer aquilo) irá impor uma busca por um trabalho mais qualificado. Consegue depois de alguns anos virar um pintor dentro da fábrica. A nova atividade envolverá o uso de certas habilidades, como o conhecimento da preparação de tintas, o manejo adequado da pistola de pintura. Ainda assim, observamos que a fragmentação, a pressão por produtividade e o desconhecimento a respeito do objeto trabalhado não deixam de acompanhar sua descrição das novas tarefas:

Lá na pintura, a gente trabalhava com camadas. Cento e setenta micra, a micragem, na medida. Então, não poderia passar, mas não poderia ser inferior a aqueles cento e setenta micra. O que aconteceria? A sua atenção é o seguinte: a sua atenção é pintar todas aquelas peças ali com mais de cento e setenta micra, pra que evite que o material seja levado lá na empresa, aí na empresa eles testavam, se voltasse aquele material você tava perdido!

Você tem que manter um padrão de velocidade, você não pode sair muito rápido nem muito lento, você tem que manter ali um padrão de extrema importância, pra depois, quando você for finalizar a peça, que a peça colocar na estufa, eles medem a peça no aparelho. Então é o que eu falei pra você: você tem que manter um esquema ali pra não ter essas variações de micragem. Por exemplo, se o pintor pintou ali uma peça grande, depois que ela seca, se o ponto é trezentos e sessenta micra, aí se eu vou medir e na lateral deu quinhentos, vou medir na outra deu seiscentos, vou medir nessa daqui dá setecentos, aí tá errado.

Tinha lá uma peça que o inspetor de qualidade media e tinha que dar numa faixa de trezentos e sessenta micra. Se você jogar mais de quatrocentos micra na peça já é desperdício, aí a empresa acha que você está desperdiçando tinta – e como, de fato, é desperdício. Por que ela exige o máximo. Então você tem que ir naquela ali até trezentos e noventa micra.

Mesmo a atividade de pintura, envolvendo a aquisição de certas habilidades, como saber qual é a velocidade de passagem da pistola de pintura para que não ocorra variação na camada de tinta aplicada, observamos que um dos intuitos dessa padronização é não permitir o desperdício de tinta. O controle da “micragem” significa que é preciso jogar a quantidade exata de tinta sobre a peça: caso a espessura fique inferior à especificada, o cliente rejeitará a peça, caso fique superior, a fábrica dará uma advertência ao funcionário dizendo que está ocorrendo desperdício de material. Os objetos pintados são sempre peças que devem receber diferentes níveis de camadas de tintas, e a atividade deve aliar a rapidez da produção em série com a capacidade de observar visualmente se a espessura da tinta na peça está correta.

Depois de deixar a primeira fábrica, Miranda passou um longo tempo procurando o novo emprego. Realizou alguns bicos enquanto estava desempregado.

Quando finalmente encontrou trabalho numa metalúrgica, conta ter ficado impressionado com o tamanho da fábrica. Tinha o tamanho de uma cidade do interior, as prensas eram enormes, a fábrica produzia peças diretamente para as montadoras de carro. Havia um refeitório que servia café-da-manha e almoço. Todas essas características são sinais de um certo *status* da empresa. Nesse ambiente novo e tão impressionante, vamos observar as lembranças de suas atividades:

O cara levou a gente pra conhecer o setor e foi distribuindo. Eu fiquei no platô grande. Primeiro serviço você se perde todo. Não sabe nem por onde começar. Não sabe nem o que fazer. Ficava um efetivo do meu lado explicando como é que era e tal, que tem que fazer assim. Era na prensa que eu ficava, você colocava um aqui e apertava e fazia outra aqui, quando aquela voltava, você pegava e jogava pro outro já montar aqui. Eram duas peças, quando uma entrava outra já estava saindo, quando uma entrava outra já estava saindo, você nunca ficava prado.

Duas máquinas?

Duas máquinas. Ela auxiliava, uma entrava e ficava prensando lá dentro, fazia tum, tum, você já ia montando a outra aqui pra ir prensar. Quando você apertava aqui, a outra já tava saindo. Quando você saísse pra ir no banheiro, tinha que estar alguém no seu lugar, porque não parava. Era pauleira. Quando você é novo, você nem quer ir no banheiro. Porque tem aquela história, “olha o chefe aqui não gosta muito que vai no banheiro”. Mais os antigos, que queriam ficar de boa, então nós tínhamos que arrear... Eles falavam: “os caras não gostam nem que vá no banheiro, vê se vai já perto da hora de lavar a mão pra ir almoçar..”. A gente ficava quatro horas sem ir no banheiro. Era assim, você acaba se adaptando à situação porque você não tem conhecimento de nada. Não tinha ninguém pra dizer: “isso não existe isso não!”. Hoje em dia já é diferente, no lugar onde eu trabalho. Quando o pessoal chega lá a gente fala o seguinte: “olha, pessoal, o prédio é ali, o bebedouro é ali”. Até chego nas pessoas: “você já tomou água hoje? Vai tomar uma aguinha. Vai lá no banheiro”. Eu até mando, porque eu sei que a gente quando é novo na fábrica, acha que tem que ficar ali e acabou. Primeiro você tem que se preservar a si próprio, a sua saúde, porque um dia você sai dali, não pode sair doente.

Como que era a máquina?

Era uma máquina só. Era uma prensa grande, ela tinha uma carretilha assim, duas carretilhas, você colocava uma peça ali, apertava e entrava. Quando apertava e entrava, você ia preparar a outra. Preprava a outra, apertava e ela entrava. Aquela outra já estava saindo, já tava terminando o processo e saindo. Você pegava aquela lá, levantava e colocava pro outro menino lá. Esse outro pegava e ia regulando ela pra ficar balanceada, pra não ficar mais pesada de um lado, já ia colocando os pesos. Cada um fazia numa parte.

E você já começou como operador da máquina?

Como operador da máquina. Primeira semana eles dão uma colher de chá, você está pegando o serviço, ta vendo como é que é. Então não tem muita cobrança, não tem produtividade. Mas na segunda semana: “Hoje nós tem que fazer pelo menos umas 120 peças, porque ta precisando”. Aquela conversa. Ai você já começa, “aí, tem que sair 120 peças!”. Às vezes nem saía. Você ficava pensando “não consegui tirar”, seu subconsciente ficava ali, “não consegui fazer as 120 peças”. E eles ficavam observando quem era mais rápido. Porque? Quem era mais rápido ia pras primeiras máquinas. Pra adiantar, pra empurrar a produção do outro. Eles ficavam observando. Se você era mais desenrolado, eles te punham no começo. Eu percebia que eles mudavam as pessoas, sabe? “Você fica aqui hoje, pra revezar”. Mas não era por isso, quando você pegava o jeito ali, você ficava só ali. Tanto é que eu fiquei no começo, lá na primeira prensa sempre. Então era pau. E quem era mais devagar, que o serviço era às vezes menos corrido, que era pra balancear ela, então colocava lá. Ia modificando mas não revezava nada. Eu fiquei sempre na mesma máquina. Eles observavam quem era mais rápido, quem perdia mais tempo, observavam muitas coisas.

Como que é trabalhar com a prensa o tempo inteiro?

Ficava cansado. Você acaba trocando as peças de tanto você, de tanto fazer a mesma coisa, o mesmo serviço ali. Sempre fazendo a mesma coisa. Pegava quatro arruela, quatro porquinha, quatro pinos, apressava, e andava... Então você acabava mandando sem, acontecia muito de mandar sem nada. Pensava que tinha colocado, mas não tinha. Aquele ritmo de trabalho alucinante. Pensava que tinha colocado, pensava, voltava, alguém avisava: “ó, ta sem!”. Voltava pra trás. É muito repetitivo, e muito cansativo. Nossa, no final do dia eu ficava com os ombros que parecia que tinha um trator em cima. Todo dia era assim, lá tinha ambulatório médico, mas eu não fui uma vez. Eu nem sabia onde era. Na experiência não vai em médico. Fazer o quê? Na experiência vai fazer o que no médico? Não vai! Não vai! É norma mesmo. Os caras nem falam que tem, na verdade. Depois que eu descobri, com o tempo, passando por lá, eu vi “ambulatório médico”. Aí eu fiquei sabendo que atendia um médico, mas diziam que o médico, era chegar lá e ele: “ah, pode voltar pra trabalhar! tchau”. Entendeu? A situação é essa.

No que você precisava prestar atenção quando você começava a fazer o trabalho?

Era uma coisa rotineira, aonde dava pra dar um alívio, uma relaxada, era assim..., o cara da empilhadeira colocava um palet, uma gaiola cheia de coisas, de platô. Quando ali acabava, aí era hora de dar uma respirada (suspira fundo). Mas antes de acabar, faltando umas três peças, você já tinha que ligar, tinha uma coisa do lado assim, um botão, e tinha um giroflex, você ligava e aquilo ficava como uma sirene, iluminando. No final do corredor dava pra ver o giroflex ligado. O cara da empilhadeira tem que chegar ali rapidinho porque ali não podia parar. Não tinha esse negócio de chamar o empilhador. Ligava o botão e o giroflex fazia lá – tchum, tchum, tchum – a luz amarela. Lá no final do corredor, que era grande mesmo, extenso, alguém já via. Vinha com a empilhadeira, “fon-fon”, apitando, já chegava e encostava. Ali é loucura. É na correria. Correria. Cansava, mas eu já tinha pegado uns macetes dos quatro anos de firma anterior, chegava pra um cara lá: “fica aqui um pouco que eu vou tomar água”. Alguém vinha, eu dava uma escapada de uns oito, sete minutos, pra dar uma respirada mesmo e depois voltava e ia até a hora do almoço.

Na época que você tava trabalhando na prensa, você falou do cansaço físico, da dor no ombro. Como é que ficava, muito cansado?

Ficava. Era um cansaço, um esgotamento. Você fica sem raciocínio, não tinha tempo pra pensar em nada. Ficava tão cansado que chegava em casa e dizia: “não quero ouvir barulho de nada, não quero escutar nada, pelo amor de Deus, eu quero deitar!”. De tanta dor e cansaço que eu tava. Você não quer imaginar nada, não quer pensar em nada, chega em casa um nada mesmo. Não dá atenção nem pra esposa. De tanto cansaço que eu chegava. De tanta cobrança, de tanto que eu tinha que fazer. Você sabe que uma mente cansada não tem como pensar. Não tem como raciocinar. Ela fica ali estagnada, fica ali, assim, pressionada, cheio de tanta coisa que você nem tem como pensar numa coisa boa, você não tem tempo pra pensar. Você tá muito cheio. Tá esgotado. É ruim isso aí.

A alimentação de duas máquinas, o acionamento do giroflex para que as peças cheguem imediatamente, são exemplos do planejamento feito pela engenharia de produção: a redução da porosidade do tempo de atividade do trabalhador. O que significa concretamente isso? Se o trabalhador ficava parado, esperando o tempo da operação da máquina, nesse intervalo deve alimentar uma outra máquina; se antes ele ficava esperando a chegada de um novo lote de peças para seguir trabalhando, deve acionar o giroflex para que elas cheguem o mais rápido possível. Estes exemplos revelam o sentido da atuação do departamento de planejamento das fábricas: o estudo dos tempos e dos movimentos com o objetivo de melhor utilizar a força de trabalho encontrou amplo desenvolvimento depois das primeiras propostas de Taylor. Não há dúvidas de que a proposta de formação de células de trabalho, alardeada por Ohno como uma forma de gerar variação e participação no trabalho, significa na realidade a busca da redução da porosidade do tempo de trabalho: enquanto uma máquina funciona depois de ter sido alimentada, o trabalhador já deve estar alimentando outra, de forma a não desperdiçar tempo. Toda a descrição anterior revela a redução do sentido do trabalho: o homem é visto pelo departamento de engenharia de produção como mais uma das máquinas que irá compor o sistema técnico produtivo, seu corpo pode ser eficazmente utilizado, deve render sem desperdício. A experiência de trabalho descrita pelo depoente é angustiante: sentir-se incorporado como mais uma das engrenagens de um grande sistema mecânico.

Miranda ficou apenas oitenta dias nessa fábrica. Logo depois do anúncio do plano real, a fábrica teve uma redução de encomendas e todos os operários temporários

foram demitidos. Novamente precisou enfrentar a tarefa de buscar um emprego. Apresentaremos esse relato para mostrar como a ameaça constante de ficar desempregado e a grave situação de rebaixamento implicada nessa condição é a sombra do trabalhador fabril e uma das forças que o leva a aceitar diversas situações de humilhação no próprio ambiente de trabalho. Novamente o relato da procura de emprego e os primeiros dias na fábrica em que trabalha atualmente ajudam a compreender esta experiência de humilhação vivida na situação de desemprego que age como uma força opressora até mesmo quando se está trabalhando:

Procurando emprego de novo. Nossa, isso foi horrível. Você procurava emprego e não achava, você andava esgotado e cansado. E saía na segunda, na terça, na quarta e na quinta, na sexta às vezes eu não ia. E procurava, e ficha, e corria, fazia teste e mandava pra lá e aquilo outro. Eu já tava entregando as fichas já. Não é possível, não tem não. Tá difícil. Foi quando surgiu, no dia de quinta-feira, eu tava passando na Marechal, todo desempregado anda com a carteira de trabalho dentro do bolso. Todo desempregado fala: “vou dar uma voltinha” e põe a carteira de trabalho no bolso. Eu tava na Marechal, dia de quinta-feira, à tarde, tava de saco cheio de ficar em casa. Eu passei na Marechal e tinha lá assim: “Precisa-se de auxiliar de produção”. Na época era R\$ 2,7 por hora. Eu falei: “Nossa, uma empresa que paga R\$ 2,70 por hora é muito boa a empresa”. Era R\$1,20, R\$ 1,99; R\$ 1,87; era muito pouco o salário naquela época. Muito baixo. Eu subi lá em cima e aquele mundaréu de gente. Muita gente. Peguei a minha carteira de trabalho e entreguei. “Eu vou avaliar daqui a pouco eu volto”. Depois de um tempo: “esses aqui que eu vou chamar tá dispensado”. E começou a chamar: “dispensado, dispensado, dispensado”. Meu Deus do céu! E eu só olhando pra ver se a minha tava lá. A minha não apareceu. Falei: “graças a Deus!”. A moça falou: “vocês vão lá amanhã fazer a entrevista, mas é o seguinte: é uma firma muito rígida, tem que ir bem barbeado, não vão de boné, cabelo bem cortado, bem ajeitado”. Ela terminou: “outra coisa: lá não efetiva de maneira nenhuma, é só três meses e tchau!”. Eu voltei pra casa. Falei pra minha esposa: “eu to pensando, não sei se eu vou não”. Fiz as contas, dava pra tirar uns R\$ 1.000 e pouco em uns três meses mais ou menos. Ela falou: “Você que sabe”. “Não sei se eu vou. Isso de ser temporário é embaçado”. “Vai, tenta”. Fiquei pensando: “Será que eu vou ou não vou?”. No outro dia eu fui. Cheguei lá, fiz a entrevista, fui aprovado e entrei pra trabalhar.

No mesmo dia você já sabia da resposta?

No mesmo dia. Eu comecei na segunda-feira. Comecei lá no mês de junho. Não tenho a data específica. Mas no mês de julho, agosto. Não, comecei lá em julho. Sai no finalzinho de setembro que eu voltei em outubro. Entrei lá os três meses, entrei lá de temporário, dentro da firma, uma empresa japonesa. É uma firma grande, bem organizada. Quando eu entrei lá eu vi muita gente também trabalhando, tem mais de duzentas pessoas lá. Era bem organizada. Eu fui no setor do rotor. Naquela época, temporário era muito humilhado. Temporário não operava máquina, ele só puxava o fio, trabalhava no gotejamento e cortava peça. Não manjava a máquina de maneira alguma, era só efetivo. Quem varria o chão era só temporário, efetivo não varria o chão. Eu olhava aquilo, danado já, na época tava formando a comissão de fábrica,

tinha um pessoal que tinha saído de lá tinha uns seis meses⁸, tava começando a se formar a comissão de fábrica e a cipa. E começou, eu sempre trocava idéia com um dos representantes. Eu via ele sempre falando do sindicato e percebi que lá dentro o sindicato era bem mais avançado em relação às outras que eu tinha trabalhado. Era coisa diferente. Todo mundo lá era sindicalizado. O sindicato já ia dentro da fábrica, isso daí eu não via nas outras. Não existia isso. O sindicato lá era mesmo atuante, uma coisa que o pessoal via como que era preocupado com o trabalhador. Via o representante sempre ali, tinha o jornalzinho e tal. Eu pensei, “esse cara aí é bom”, vou ficar perto dele. Vou perguntar as coisas pra ele: “E aí, vai ter efetivação?” Ele falou: “Nóis estamos vendo aí”. Comecei a entrar em contato com o pessoal do sindicato lá dentro, marcaram uma reunião lá e eu fui também. Fiquei na minha, só escutando o procedimento. Nessa época eles tavam negociando campanha salarial. Muita gente vinha naquela época, ainda vem. Eu comecei a me interar e tal.

Eu pensei, “agora eu vou ver quem era os caras cabeça do setor”. Os caras que comandam mesmo o setor. É naquele ali que eu vou começar a buzinar no ouvido dele. Eu queria ser efetivo, tava precisando. Eu comecei a trabalhar e falei: “vê um negócio pra eu fazer aí. Eu sei mexer em máquina, conheço paquímetro, micrometro”. Eu comecei a trabalhar com ele mesmo. “Você sabe?”. “Eu sei”. “Mas o Japonês não quer”. “Se você não der oportunidade como é que vão reconhecer o meu trabalho?”. “Eu vou lá trocar uma idéia com ele”. Foi lá. O outro falou: “põe ele lá”. Não sei não, mas acho que fui um dos primeiros temporários a trabalhar em máquina lá. Queria que me colocassem pra trabalhar em máquina. Comecei a trabalhar numa prensinha lá, apertando botão simultaneamente. Lá era diferente, todas as máquinas já têm barreira óptica lá. Naquela época, hein? Todas as prensas têm barreira óptica. Colocava a mão e ela parava. Ele começou a me dar oportunidade. Ele falava: “Ó, vem trabalhar na máquina pra mim”. Eu comecei a trabalhar na máquina ali, comecei a medir e tal. O japonês passava e ficava olhando. O japonês não gostava. Ele perguntava pro outro: “o rapaz tá trabalhando direito?”. Ele falou pro japonês: “O rapaz trabalha bem, ele mede, conhece”.

Tava com quanto tempo que você começou a fazer isso?

Uns 45 dias mais ou menos. Eu já comecei a desenrolar já. Acho que foi antes, viu. Acho que uns 30 dias no máximo. No começo eu tava só puxando fio, cortando peça e gotejamento.

Que é gotejamento?

É uma área que põe resina nas peças. As peças de lá são os fornos. A gente chamava de “inferninho”. Quando a gente entrava lá tinha uma fumacera, aquela fumaça quente. São 7 fornos de 150 graus cada um. Mais a resistência de 100 graus. É um calor, é um calor infernal lá dentro! Era quente, era quente! Podia tá o maior frio que tivesse que você não agüentava ficar de blusa lá dentro. Era muito quente! O temporário, eu trabalhei lá os 3 meses, eu trabalhei lá dentro. Todo dia à tarde eu ia pra lá. Trabalhava que só um louco lá dentro! Tinha que colocar resina nas peças quentes. Saía do forno quente, você apertava no mandril, e ia gotejando na peça. Depois que secava você tirava e colocava no forno de cura. Então era ali. Pauleira.

⁸ Referência ao grupo de trabalhadores que foi demitido por entrar na cipa e reivindicar melhores condições de trabalho

Pauleira mesmo. Tinha muito risco de queimadura. Constante! As peças com 150 graus, você imagina encosta no couro (fich). Derrete na hora! Peça quente mesmo! Tinha que fazer muito rápido e outra coisa, a fumaça, quando pegava nos olhos, ardia de um jeito que parecia que tinha brasa dentro dos olhos. Era uma fumaceira lá dentro. Não tinha exaustor. Eu olhava aquilo ali e falava: “Ta tudo errado!”. Era muito fechado, sem ventilação, sem nada. Eu já comecei a imaginar o que fazer pra melhorar aquilo ali. E foi. Na parte da manhã eu comecei a ficar na parte das máquinas. Comecei a trabalhar nas máquinas. Eu falei pro líder: “Cara, to precisando de uma oportunidade ai. Sou pai de família, to precisando. A minha esposa ta grávida.”. Não tava grávida não, mas eu tava precisando trabalhar, vi que a firma era boa... Pedi uma oportunidade. Eu comecei a trabalhar, mas a trabalhar mesmo. Pau, pau, pau. Desenrolava, fazia coisa, já comecei a regular máquina também. Estava com 22 temporários lá nesse setor nosso. E todo mundo brigava pela vaga. “Mas não tem vaga no setor”. E eu trabalhando, fazendo o meu. Infelizmente era uma disputa. Eu tinha que fazer o meu e cada um que faça o seu. Chegou o japonês e o líder falou, com um mês e pouco: “olha, tem que efetivar o menino lá, ele trabalha bem, é desenrolado, conhece, vai se dar bem”. O japonês era o chefe geral. O encarregado do setor. Ele dava a ordem, se ele desse, acabou. Ele falou: “como você sabe, ele só ta um mês e pouco aí, será que é bom mesmo?” O japonês falou pro líder. O líder falou: “Não, o cara é bom, tem estudo, tem curso”. Ele veio e me perguntou. Eu respondi: “eu fiz 2º grau, fiz curso de iso 9000, 9002, de controles e medidas”. Ele falou: “tá bom, vamos ver mais pra frente como é que vai ficar”. Mais pra frente, quando foi na última semana, trabalhei normal, os 90 dias. Não tive problema nenhum. Os 90 dias que você trabalha você parece um anjo. Você parece um anjo (ri). Mas eu já ficava meio revoltado quando você via o pessoal efetivo daquela época que olhava diferente pra você. Os efetivos olhavam diferente pro temporário. Meio com desprezo, menosprezando. Eles diziam: “Ah, temporário, temporal, é cururu quando tem tempo com trevoada”. Chamava cururu de trevoada. Só aparece quando ta chovendo muito. Quando não tem produção os temporários são mandado embora. Quando faltava 5 minutos pra ir embora os efetivos iam pro banheiro e os temporários ficavam varrendo. Eu pensava comigo: “Isso aqui vai mudar”. E mudou! Eu fiquei pensando: “Ta tudo errado isso aqui, temporário só puxando fio, só cortando peça, só gotejamento! Tá errado isso aqui. Vai ter que mudar”. Todo mundo vai ter que trabalhar igual, é tudo trabalhador igual. Eu pensava comigo, eu não falava nada pra ninguém. No dia que eu entrar efetivo aqui dentro isso vai mudar. E assim foi. Quando foi nas últimas semanas antes de sair, eu cheguei pro líder e falei: “vou conversar com o japonês”. Ele falou assim: “Não precisa não, teu nome já subiu pra cima, você já é efetivo”. Comemorei. “Vamos ver, né!”. Eu saí, passei uns 15 dias fora e mandaram me chamar. Tinha feito entrevista e tudo em outra fábrica. Voltei e comecei a trabalhar.

Esse relato de Miranda apresenta alguns pontos impressionantes. A dificuldade de se compreender a descrição das atividades na fábrica contrasta com a facilidade com que entendíamos seu trabalho realizado anteriormente como protético. Isto decorre do caráter abstrato das tarefas: peças, pedaços de ferro e aço que receberão a operação de uma máquina, com uma ferramenta apropriada, que irá para outra seção, receber outra operação, até que os pedaços sejam juntados. Em alguns processos, essa junção nem ocorre na fábrica. Os efeitos dessa fragmentação pode ser notada na narrativa de todos

os trabalhadores. Outro ponto importante é sua indignação com a situação vivida pelos temporários. Os temporários são trabalhadores de segunda categoria, devem trabalhar nas condições mais aviltantes, no lugar apelidado de “inferninho”, e ali se submetem como uma espécie de prova para o ingresso na fábrica propriamente dita. Por ser um trabalho reservado ao grupo de temporários, o trabalhador efetivado não se solidariza com a extrema dificuldade daquela condição de trabalho. Pelo contrário, a manutenção daquela condição serve como um aviso: “sinta-se um privilegiado de trabalhar com as máquinas ou na linha, caso contrário você pode voltar para o inferninho!”. Essa discriminação, essa divisão interna entre os trabalhadores, foi percebida pelo depoente como algo aviltante e como uma estratégia de controle da empresa. Aceitou inicialmente as condições impostas. Como afirma, “no começo parecia um anjo”, mas depois de efetivado, irá atuar na CIPA da fábrica com o objetivo de melhorar as condições de trabalho desse local e reduzir a separação entre os dois grupos de trabalhadores. Iremos acompanhar a narrativa desta atuação adiante, no capítulo dedicado às formas de resistência no chão-de-fábrica.

O relato de Maria e sua análise das transformações das máquinas são fundamentais para a compreensão do impacto da racionalidade fabril sobre a experiência de trabalho. No início da década de noventa, depois de ficar um tempo sem procurar emprego, consegue uma vaga numa fábrica que produz equipamentos e ferramentas elétricas:

Quando eu entrei, eu conheci, eu fui trabalhar com o Kazuo que ainda hoje é o meu chefe de produção. Ele é chefe de produção, eu sempre trabalhei com ele. Eu tenho 18 anos de firma e já andei em todos os setores da firma junto com ele. Ele foi mudando e eu fui atrás. Fui junto com ele. Quando eu entrei já tinha algumas meninas lá. Sempre que você entrava, sempre vai para o pior serviço. O novato vai sempre para o pior serviço. Comigo foi o contrário, eu fui para o melhor serviço. O pior serviço, no rotor que eu fui trabalhar, era cortar o fio daqueles motores que foram bobinado errado, o fio estava descascado. Teria que cortar todos aqueles fios, tirar, limpar, pra depois bobinar de novo. Era horrível porque você tinha que cortar com alicate e machucava as suas mãos. Fazia calo, sangrava, porque eram muitos motores que você teria que desmanchar. Todo mundo ia para aquele lugar pra ver se aguentava mesmo o rojão.

Só que quando eu entrei, acho que o chefe foi logo com a minha cara logo. Me levou para uma máquina...fazer núcleo. Núcleo é o corpo do rotor. São várias chapinhas que você tem que prensar elas pra começar a bobinar, colocar o eixo, pra formar o rotor. Primeiro você tem que fazer esse corpo que chama núcleo. Só que teria que ser tudo na mesma medida, parquímetro ...

Tem que ser tudo na medida exata. Quando é medida, é medida. Porque na hora de você bobinar aquele corpo tem que entrar certinho dentro da bobinadeira. Não pode ter muita folga, maior então...de jeito nenhum, porque não vai entrar lá e bobinar. Ele falou assim: “Você conhece o paquímetro?” Eu falei: “Nunca vi na minha vida”. Ele falou: “Paquímetro é isso aqui”. Ele mostrou o paquímetro. “Aqui você vai ler e tudo. Eu vou fazer uns pra você aqui, regular a máquina e vou deixar o paquímetro travado. Você vai cortar, pegar a chapinha, trazer e vai encaixar aqui no paquímetro e ele vai dar certinho”. Eu fui pegando e fui prensando e fui enchendo caixa.... As meninas ficaram meio assim, com ciúmes. Por que eu já entrei direto no primeiro dia na máquina, se elas tiveram que fazer o processo de cortar fio e tudo? Elas já tinham reclamado com ele. Falaram: “ Por que você colocou aquela menina nova já na prensa?” Ele falou assim: “Porque ela entende muito de medida”. Olha só, sendo que eu falei pra ele que não entendia nada! Aí elas viram que eu estava fazendo errado. Porque elas foram lá e mediram. Que elas teriam que fazer isso mesmo. Quando entra gente nova na produção, que trabalha do meu lado próximo, de vez em quando eu olho pra ver se o serviço da pessoa está correto, senão eu ensino: “Não, é assim”. Elas viram e não falaram nada, porque, elas ficaram com raiva, porque ele falou que eu entendia muito de medida. Eu acho que eu fiz mais umas 5, 6 caixas. Cada caixa ia 30 bobinas lá dentro. Quando ele apareceu: “E ai, Maria?” Que ele só me chama de Maria, até hoje. Ele: “E ai, Maria, tudo bem?” Eu falei: “Tudo”. “Vamos ver a medida?” Eu falei: “Vamos”. Mediu e todas estavam maiores, todas estavam grandes. Eu acho que eu mexi no paquímetro. Não entrava.

Quando ele mediu, ele: “Ih, pára, pára, ta errado, Maria. Ta tudo errado”. Eu falei: “Não está não”. Ele falou: “Ta”. Eu: “E eu não falei pra você?”. Ele: “Não fale nada”. Daí ficou. Elas já chegaram lá e falaram: “Você não falou que a menina entendia de medida?” Ele: “Não, mas ela entende. É porque é complicado mesmo. Agora nós vamos ter que cortar um pouco e tirar um pouco daquelas chapinhas até ficar no tamanho certo”. Foi bem engraçado isso ai, porque eu não entendia nada. Mas ele nunca me colocou pra cortar fio. Eu nunca cortei fio na empresa! Eu nem sei por que. Depois ele foi só me colocando em máquina. Aí eu trabalhei... as prensas são pequenas, as bobinadeiras são pequenas. Não é que nem na Metagal que as prensas são enormes. Que nem na Ford, na Volks que as prensas são da altura do teto, são gigantes, parece que vai engolir você. E lá não, é tudo pequeninha. Era boa de manejar. Não tinha muito botão. Era o verde, o vermelho e o amarelo e pronto. E eu fui mudando de máquina, fui fazendo os processos, ele me colocou pra fazer o processo do rotor todo. Primeiro eu aprendi a fazer o núcleo, depois eu isolei ele, aprendi a isolar porque tinha que colocar numa máquina que cortava um filme que deixava.... o filme entrava, dobrava lá dentro e depois a máquina cortava o tamanho exato lá dentro. Saía o fio e eu pegava uma espatulazinha e só girava dentro pra aquele filme ficasse coladinho lá dentro. Pra depois, quando colocar na bobinadeira, o fio ia entrar lá e prensar junto com aquele filme. É um filme de papel especial, próprio pra fazer esse serviço. Trabalhei três anos e pouco no rotor. Aprendi a fazer todo o processo de rotor. Depois eu fui só pra bobina, onde fazia só as bobinas. Que era o mesmo processo.

E esse começo você tem essa noção do ritmo ser muito rápido, de ter uma pressão da produção?

Hoje ta pior. Bem pior. Eu não sei explicar direito a diferença. Que antes a gente... era tudo manual também. Eles davam aquele tempo exato pra você fazer o

processo. Tinha um tempo. O tempo é esse, e como era tudo manual, eles falavam que de uma peça pra outra, hoje mesmo eles falam, de uma peça pra outra, quando é manual dá diferença. Você não vai conseguir fazer uma peça em um minuto e fazer todos em um minuto. Porque o processo é manual. É você, suas mãos. Hoje é a máquina. Você que faz mas a tecnologia... é tudo... a máquina é mais rápida, a parafusadeira é mais rápida e tudo tá ali, na sua frente. Antes era tudo na mão, manivela. Você tinha que rodar com a mão mesmo, a fita, passar a fita. E hoje não. O núcleo já vem pronto, joga dentro da máquina e ela faz todo o processo de passar aquela fita de isolamento e bobina e já sai bobinada lá do outro lado. É mais rápido o processo. Não sou eu que, entendeu? É a máquina. Eu também trabalho mais rápido porque pra eu suprir a máquina eu vou ter que ser mais rápida, porque quando ela terminar lá eu já tenho que tá colocando outra aqui. Quando você faz manual você pode até olhar pro lado ou falar com alguém ou ver quem está passando no corredor. Só que o seu processo parou. A sua mão parou de trabalhar quando você olhou para o lado. Hoje com a máquina você não consegue olhar para o lado. Também antes era eu que ia pegar todo o material que eu ia usar pra montar a máquina. Hoje tem um kanban, tem uma pessoa que põe tudo na minha frente. Eu uso 10 tipos de parafuso. Eu não pego nem um deles. Tem uma pessoa que vai suprir pra mim o dia todo. Já pra mim não sair dali.

Pelo kanban eu também tenho que trabalhar rápido. Sendo que também antes eu montava a minha peça e eu fazia aquela peça ali. Hoje a gente já monta a máquina toda na linha. A linha é grande, comprida, e trabalham 16 pessoas na linha. O que acontece? Todo mundo faz um processo. Só que eu não posso atrasar quem está na minha frente e nem quem está atrás de mim. Quando a pessoa que está atrás de mim põe a máquina aqui, eu já tenho que estar livre pra fazer meu processo pra passar para o outro da frente para que ela não fique parada. Porque se eu não der conta eu tenho que sair fora da linha.

A linha vai andando. Eu tenho um espaço que é o tempo que dá pra mim montar e fazer a minha parte da montagem da máquina, entendeu? Eu tenho que colocar o carvão na máquina. O que eu tenho de fazer? A máquina vai andando na linha, ela tá andando. Ela vai andando, eu vou e coloco dois carvões, um do lado, outro do outro, rosqueio a primeira parte da tampa do carvão, pego a parafusadeira e parafuso os dois lados. E a máquina já vai para a frente. E já do lado é alguém que já vai pegar e fazer o outro processo. Só que ali não dá tempo pra olhar para o lado porque já tem outra máquina chegando pra por carvão. E quando acontece que eu não dou conta, acumula cinco, seis máquinas. Ou eu paro a linha ou eu chamo alguém para me ajudar ou a máquina cai no chão. Porque ela vai parando, encostando uma na outra e cai no chão. E caem muitas no chão, é horrível!

Assim como Maria, todos os trabalhadores relataram “provas de ingresso” impostas pelas fábricas. Aproveita-se o momento de entrada do trabalhador para usá-lo em condições de trabalho aviltantes, provavelmente porque a lembrança do desemprego ainda está fresca em sua memória. A submissão a esta situação é usada como critério para efetivar ou não um trabalhador. Além disso, a manutenção de postos mais aviltantes instaura uma competição habilmente manipulada pela fábrica. Depois de

efetivados, aqueles que não aceitarem as exigências produtivas são sempre lembrados que podem retornar aos postos iniciais de trabalho. Outro efeito importante do ponto de vista da *gestão da força de trabalho* é que, por meio das promoções e avaliações de desempenho, toda a frustração gerada pelas condições de trabalho pode ser canalizada e dirigida para um colega que está em um lugar um pouco melhor, e não para a fábrica que mantém tais condições de trabalho.

No longo relato de Maria é possível observar o curso da extrema racionalização do trabalho. Sua análise das mudanças ocorridas no trabalho revela isto: várias operações feitas com as mãos começam a ser feitas automaticamente pelas máquinas. Mas isto implica uma redução do sentido do trabalho. Cada vez mais, trabalhar significa alimentar as máquinas, cada vez mais toda a organização do trabalho ocorre de forma a otimizar a velocidade dos gestos, cada vez mais se reduz os momentos em que o trabalhador não está realizando um gesto produtivo. Este é o caso do kanban: um sistema de comunicação em que o operador de máquina avisa com antecedência as peças que utilizará, para que elas estejam no posto de trabalho no momento exato. Não é mais preciso “perder tempo” com a busca ou reposição de peças. Mas era exatamente nesse intervalo que se podia levantar da máquina, encontrar um colega, distrair-se. Para a fábrica, esse “tempo morto” significa perda de dinheiro.

Muitas das atividades fabris estão dominadas pelas medidas: é preciso medir exatamente as dimensões da peça produzida, um dos aspectos mais importantes da relação com o objeto é sua dimensão física, uma vez que essa peça será encaixada exatamente em outra peça. Isso confere uma dimensão muito abstrata à atividade: usar micrometros para avaliar se a produção está correta.

Outro ponto importante de seu relato é que entre os anos de 2002 e 2006, a fábrica adotou o sistema de células. Nas células de trabalho, os trabalhadores devem realizar várias atividades, um conjunto de operações, e não trabalhar somente com uma máquina. Vejamos quais são as lembranças da depoente sobre esse sistema de trabalho:

Teve uma época que foi a célula. A linha era a gente que andava. Eu pegava a máquina lá no começo e daí eu montava a minha máquina todinha e ia andando. Só que era a mesma coisa. Eu não podia parar porque se eu parar eu atraso quem tá vindo atrás de mim. Se eu me atrapalhei aqui, a pessoa que tá aqui fica parada, esperando,

porque a pessoa precisa dessa parafusadeira com esse torque. Porque todo o parafuso tem o seu torque. Tem um torque diferente. Então ela precisa dessa parafusadeira pra parafusar a máquina dela, entendeu? Então eu não posso me atrapalhar. Não podia. E outra, era muito cansativo! Andava o dia todo, em círculo. A célula era em círculo. Pegava caixa, colocava uma etiqueta, colocava na caixa. Colocava um, dois, três, quatro, cinco.... Nossa, era muito processo.

É engraçado porque toda vez que chegava lá, onde você tem que por numa cabine onde fica ligada dentro...eu tinha que colocar na cabine, deixar ela ligada, que ela fica cinco minutos, é o último teste. Aí o testador vai pegar ela e vai passar por um processo de teste e embalagem. Toda vez que eu chegava no final da linha, que eu ligava: “Funcionava!” “Funcionou!” Porque acontecia de não funcionar, quando ficava presa. Aí...aquela máquina já ia para o conserto. Tinha uma pessoa pra ver o que eu fiz de errado, o que eu esqueci, que ela não funcionou.

No discurso empresarial, um dos objetivos do trabalho em célula é torná-lo mais “rico e variado”. Na realidade, como apontam pesquisas recentes, a organização em células tem como um dos objetivos colocar os próprios trabalhadores para fiscalizarem o desempenho uns dos outros (Gorender 1999; Antunes, 2002; Bernardo, 2006). É exatamente isso que aparece no relato da depoente ao narrar a época do trabalho em células:

A cobrança maior era do próprio trabalhador. Porque o que acontecia, o trabalhador falava assim: “todas as máquinas que fulana monta, chega na frente e não funciona!”. E também o trabalhador ficava: “Vamos ai, vamos ai, eu preciso fazer a minha máquina”. Entendeu? Na verdade, eu acho que isso é do patrão mesmo. O patrão, na verdade, sempre quer colocar o trabalhador contra o trabalhador. O processo era horrível. Mas o trabalhador, ele trabalhava cada vez mais e mostrava como que fosse o melhor, entendeu? O método era melhor. Que o método da firma era melhor. Que o ruim era o trabalhador que estava do lado que não dava conta. Essa é a intenção do patrão. É essa. Ele nunca quer que todos os trabalhadores estejam unidos eles lá contra a empresa. Que nem, depois colocaram um relógio bem grande, vermelho, digital, lá na parede. Quando passa no final da linha a máquina é contada, lá naquele relógio digital enorme. O relógio pra nós vermos a hora de ir embora, a hora do café, ele é preto, o fundo dele é preto e os números bem pequenininhos, que você nem consegue enxergar de longe. Mas o relógio de marcação da quantidade de máquina produzidas na linha, ele é bem alto e bem vermelho, bem colorido mesmo pra todo mundo ver de longe. Mesmo que eu esteja trabalhando numa linha, eu to de olho no quanto que a outra linha já produziu. É assim que o trabalhador trabalha. Quer dizer, o trabalhador mesmo cria a situação. Por que? Ele quer mostrar cada vez mais, que ele trabalha bem, que é merecido o salário dele, que a firma precisa dele, mas ele esquece que pra ele fazer tudo que a empresa pede, ele tem que passar por cima de outras pessoas, entendeu? Ninguém trabalha no mesmo ritmo. A idade vai chegando e eu não trabalho mais igual quando eu entrei. Quando eu entrei eu tinha 20 e poucos anos. Agora eu tenho 46 anos. Não é mais...eu não trabalho igual as pessoas que entraram agora. Entendeu? Mas eles querem mostrar serviço, entendeu? E com isso

eles vão eliminando as pessoas, o próprio trabalhador. Mas é tudo uma jogada da empresa, entendeu?

Na verdade quem trabalha no chão de fábrica, lá é uma competição. É um jogo. Ou você está no jogo ou você não tá. O jogo é quem faz mais. É quem é mais rápido, quem dá mais idéias. Quem tem visão. Você tem que ter visão. Você tem que fazer aqui e ver que se não ta certo, dar a sua opinião: “Assim é melhor”. E eles vão melhorando. Mas essas melhorias, na verdade, elas se tornam ruins pra nós mesmos. Que nem, nós tínhamos uma parafusadeira verdinha quando eu entrei. Ela era bem lenta, apertava ela e ela: “Tiiiiiiiiiiii”. Faltava não entrar aquele parafuso! Agora tem uma que na hora que você aperta, “bum”, se você não tiver cuidado ela gira com a sua mão e tudo. Torce até seu braço. É uma tecnologia, é bom, é mais rápido. Mas pra mim não é bom! Eu vou ter que trabalhar mais, entendeu? Essas coisas que fazem muita diferença. Mas eu sei que tem que ter. Porque se a empresa hoje fosse trabalhar igual quando eu entrei nós não estaríamos no mercado. Nós não estaríamos competindo com as empresas grandes que já estavam no mercado.

Na realidade, o sistema de células foi substituído pelo de linha em função do grande número de doenças gerado pelo esforço de carregar as máquinas entre os postos de trabalho. Como enfatiza Maria:

Fora que deu muito problema de tendinite. Nós usamos muitas parafusadeiras. Acho que quase todos os processos tem parafusadeira. E além da parafusadeira eu teria que arrastar essa máquina. Porque era eu que andava, não era a linha. Eu colocava a bobina aqui, pegava a máquina na minha mão, levava aqui pra colocar o rotor e levantava pra fazer a ligação, pra colocar o coletor, o protetor fixo, o carvão, a base. Até chegar na última, eu teria que carregar essa máquina na mão. Fora as parafusadeiras que eram o processo que eu teria que parafusar ela todinha...então, deu muito problema de tendinite.

Carregar as máquinas de um posto para outro exige uma grande força muscular, provavelmente responsável pelas inflamações denominadas tendinites. É impossível não lembrar do mecanismo alimentador de funcionários apresentado no filme *tempos modernos* de Chaplin. No filme, uma máquina era colocada na linha de produção para que o trabalhador pudesse comer sem ter que deixar de fazer os gestos produtivos. O critério utilizado pelo empresário para não comprá-la era porque “a máquina não era prática”, e não porque representava uma situação de humilhação para o trabalhador. Nesse caso também, o retorno para a linha não ocorre pela humilhação de obrigar uma pessoa a andar o dia inteiro em círculo montando máquinas, sem poder atrasar os colegas, mas sim porque não resultou em algo prático: os afastamentos de trabalhadores

por tendinite representam um alto custo para a empresa. Outro ponto interessante relatado pela entrevistada é o efeito da progressiva automatização das máquinas, ou seja, a progressiva incorporação de tecnologia nas máquinas e instrumentos. Esse processo pode reduzir em alguma medida o esforço físico realizado anteriormente, mas não traz benefício real para o trabalhador, uma vez que tem o sentido de *aprimorar a capacidade de alimentação das máquinas por parte do trabalhador*. Na realidade esse processo está aprisionado pelo objetivo primordial de aumentar a velocidade produtiva. A entrevistada cita um outro exemplo:

Antes era mais precário. É que nem assim. Você pega o rotor e você vai colocar a ventoinha dele. Eu colocava ele naquela prensinha e eu girava a manivela com a minha mão pra ele baixar, pra encaixar a ventoinha do rotor. Hoje não. Eu coloco ele lá e aperto um botão verde e “plaft”, sobe. Ta pronto. Entendeu? Ficou mais rápido. Mas em uma hora que eu fazia 20, hoje eu faço 100. Entendeu?

E cansa mais?

Antes era mais cansativo e me prejudicava na parte que eu teria que estar com aquela manivela o dia todo, levava ela pra frente e levava ela pra trás, pra abaixar. Quando eu vinha com ela e puxava ela pra cá, eu dava umas 3 voltas pra ela chegar até na ventoinha. Depois eu tinha que levantar ela com a mão de novo pra eu tirar o rotor daqui e por lá na caixa. Mas só que agora eu vou fazer mais rotores. É mais corrido. Eu acho que é mais mental, sabe por que? Tem muita coisa rápida, tem que ser muito rápido, o pensamento. Na hora de colocar a peça, apertar o botão, tirar. Entendeu? Eu não faço mais esse processo da manivela mas eu faço mais peça.

Tipo assim, como eu faço ela mais rápido, a ventoinha tem o lado certo dela. Eu tenho que prestar atenção de que lado eu to pondo a ventoinha. Entendeu? E antes da ventoinha vai sempre uma ruela. Uma ruela lisa e em cima vai sempre um outro tipo de ruela. E entre uma e outra fica um rolamento. O rolamento também tem um lado. Eles estão tudo ali na minha frente. Mas eu vou pegar ela eu tenho que saber que lado eu to pondo. Eu vou por o rotor, aí eu vou por a ventoinha e ela tem um lado certo de ir pra baixo. E o lado certo fica pra cima. O rolamento também. A ruela ela é lisa, mas tem umas que é tão igual e às vezes você não sabe qual que é o lado liso e qual não é liso. Mas você tem que saber, tem que prestar atenção pra colocar o lado certo.

Antes, enquanto eu estava manivelando aqui pra levar ela e pra trazer, a minha cabeça não tava pensando, não estava vendo, olhando peça. Agora eu não faço esse movimento com o braço. Mas eu faço com a cabeça pra ver, porque eu tenho que pegar muito rápido. Mal você terminou e tem que por outra no lugar.

Eu fico prestando atenção, eu gosto de observar muitas coisas. Eu olho pra aquelas máquinas e eu penso assim que elas não têm sentimento nenhum. É lógico que não tem! Mas eu fico pensando: “Caramba, eu trabalho há 20 anos com essa máquina e ela não tem coração, não tem sentimento, é fria”. Ela ta ali e eu vou morrer de trabalhar ali e ela não se mexe e não...entendeu? Sou eu que tenho que fazer tudo. Eu

faço tudo e às vezes é ainda a máquina que leva o elogio. Às vezes eu falo para as meninas que essas máquinas são frias, não tem coração não. Vocês cuidado... ainda machuca você, corta você, seu dedo, sua mão se não tiver cuidado. Nesse sentido que eu falo. Você trabalha tanto que se você não prestar atenção leva o seu braço, a sua cabeça, a sua perna, o seu pescoço. E vai entrar outro no seu lugar, vai trabalhar e se matar do mesmo jeito. Por isso eu falo que as máquinas são frias, sem coração.

As análises de Maria chegam a um ponto fundamental: o tempo “economizado” pelas máquinas automáticas deve ser agora usado para alimentá-las de uma forma que implica um enorme cansaço mental. Enquanto as máquinas trabalham, é preciso continuamente preparar as peças para alimentá-las. O cansaço mental descrito revela o rebaixamento do campo de sentido do trabalho: prestar continuamente atenção em qual é o lado liso ou rugoso de uma ruela, pegar o parafuso pequeno e não o grande, colocar o rolamento antes da segunda ruela e não antes da terceira, encaixar os pedaços na sequência correta, tudo isso de maneira veloz. Na realidade, o cansaço descrito revela que não é espontaneamente que prestamos atenção em aspectos tão abstratos de nossa relação com objetos, como suas dimensões físicas ou sequências de encaixes, a não ser que exista uma situação de dominação que justifique tal experiência.

Em todos os casos de descrição das atividades podemos perceber que o trabalhador parece não visar tanto o produto quanto a produção, aparece incorporado a um processo onde conta menos sua ação transformadora do que a necessidade de alimentar corporalmente o fluxo ininterrupto de funcionamento das máquinas. A relação do operário é mais com a rapidez e com a produtividade da produção do que com os desafios técnicos e psicossociais ligados à produção de certos objetos. Nos relatos de Aداuto, a lembrança do trabalho nas fresadoras é acompanhado da sensação de um tempo estéril, a eterna alimentação das mesmas peças, a caixa onde elas se armazenam sempre aumentando ao lado da máquina e a preocupação de não alcançar a meta de produção exigida:

A gente chegava quatro e meia da tarde, se trocava no vestiário. Depois a empilhadeira vem com as peças em bruto. Coloca a caixa lá, coloca mais outra ali. Deu o sinal lá, acabou a conversa, acabou o papo. É pau na máquina. Até completar o tempo de acordo com a cronometragem. “Essa máquina produz 400 peças”. Você não pode fazer 300. Quatrocentas peças! Se vira. Não tem como ir no banheiro, ficar batendo papo, conversando de futebol. Falando da novela. Tinha nada disso. Às vezes, às vezes!, sobrava um tempinho pro bate papo. Às vezes! Mas se a máquina dava um

defeito qualquer...pronto, acabou. O seu tempo ia aí. Na troca de ferramenta, o cara às vezes demora um tempo a mais. Também sobra pro operador. O operador tem que tirar aquela diferença de tempo, na quantidade de peças. Não é fácil. Ai você esquentava a cabeça. Fica de cabeça quente. Será que eu consigo essa quantidade de peças!!!? Eu olhava a caixa, parecia que sempre tava aumento a quantidade de peça na caixa! Chegava peça o tempo inteiro. Uns eixos de comando, ou a biela. Chegava, parava a máquina, colocava direitinho e iniciava. O que não pode é aumentar a velocidade. Senão estraga a peça ou a ferramenta. Tem que saber estabelecer aquele compasso. Se eu olhava o relógio...Nossa Senhora. Era peça que não acaba mais.

Nas linhas de montagem das fábricas de automóveis a experiência de incorporação ao mecanismo fabril parece ser igualmente marcante. Já apresentamos anteriormente o relato de Leandro sobre suas primeiras semanas de trabalho numa montadora de carros. O medo do desconhecido, o medo de não produzir dentro do espaço e do tempo delimitado foram os aspectos mais importantes do relato. Apresentaremos agora as lembranças relacionadas à vivência dessa incorporação à linha de produção:

Boa parte dos trabalhadores, o que eles fazem nesses intervalinhos ou na hora do almoço? O camarada deita, deita pra dormir um pouco. Quantos trabalhadores, eu mesmo já passei, por exemplo, já passei da parada de ônibus da minha casa. Eu não conto às vezes nos primeiros dias de trabalho, e até outros dias mesmo, quantas vezes eu já saí tão cansado da linha que dormi no ônibus e passar o ponto de descer. Quando acordava já tava longe de casa. Isso acontece porque o ritmo de trabalho na linha de produção era cansativo. Quem dita o ritmo de trabalho seu é a velocidade da linha. E você não pode passar de determinado ponto. Você não pode cair. E cair é deixar o carro andar sem você conseguir fazer o trabalho. Cada trabalhador tem um tempo cronometrado de acordo com a velocidade da linha. E na linha de produção, além disso, o trabalho é repetitivo. Nesses primeiros quinze dias, eu só limpava o óleo do carro. Imagine você ficar limpando. Cansava um braço, usava o outro braço. As pernas, o joelho. Nossa senhora! Você sentia muito o corpo, a coluna, nossa, você sentia muitas dores porque não tinha hábito. Eu não estava adaptado pra esse tipo de trabalho. Acho que todos os trabalhadores, sem exceção, com certeza todo mundo sente isso.

Se você não tem hábito de correr e vai correr a primeira vez, óbvio que seu corpo vai sentir, se você não faz exercício físico, você vai sentir. Óbvio que alguns se adaptam mais rápido. Na linha de produção você tem o ruído. Imagine você ter que ficar com um protetor auricular no seu ouvido! É uma coisa nova. Alguém tampou seu ouvido. Você não tinha hábito de por uma esponja no seu ouvido ou de por um protetor concha no seu ouvido. Aquilo vai te incomodar. Você não tinha hábito de alguém tapar seu ouvido. Nos primeiros dias você fica sem querer por aquele negócio, mas quando tira você vê que tem muito barulho, muito ruído e acaba atenuando o ruído. Mesmo assim você saía da linha de produção com o barulho da máquina no seu ouvido. Com o barulho das máquinas, das linhas, das correntes, isso no seu ouvido.

É muito raro um sujeito trabalhar numa grande empresa, numa linha de produção, fazendo trabalho repetitivo e não ter doença ocupacional. É muito difícil! O cara trabalhando 5 anos numa linha, 10 anos e não ter uma doença. Eu nunca conheci alguém nessa condição. Eu trabalhei na fábrica 10 anos e fiquei na linha de produção 6 meses. Eu conheci muitos trabalhadores, inclusive trabalhadores que entraram comigo que entrou na mesma época que eu e trabalhou lá dez, até menos. Trabalhadores que estavam há 2 anos, 3 anos na empresa e estavam todos arreventados de problema de saúde.

Tem algum problema de saúde que era mais comum?

Tendinite, coluna. Dores na coluna, bursite, surdez, irritação nos olhos, na narina, na garganta. Dentro de uma fábrica tinha um colega chamado Antenor que dizia o seguinte: “Esta fábrica produz carro e produz doente!”. É uma fábrica que produzia carros e produzia um monte de homens doentes também. O pessoal adoecia mesmo. Porque o indivíduo era submetido a gases químicos, tipo solventes e tintas, submetido a muito calor, poeira. Esse cara vai adoecer mesmo. O cara submetido a uma máquina de trinta quilos nas costas dele, ponteando, lasca de fogo pra todo lado, fumaça de solda....

A área de armação que solda, bate, monta o carro, os aparelhos, o pessoal chamava de Vietnã, porque tinha muitas lascas de fogo e muito barulho. As máquinas batendo, pa, pa, pa, pa.... O pessoal falava Vietnã, mas na verdade parecia mais a visão do inferno mesmo. Uma armação do carro, o lugar que monta o carro, que solda, com as ponteadeiras, com os robôs, com tudo, acho que é mais a visão do inferno. O Vietnã era menos dolorido. No Vietnã você tava confrontando com o inimigo. Na armação, na produção de um carro você estava submetido a uma condição penosa de trabalho por um salário. Você sabe que se não fazer não vai ter subsistência.

Como já havíamos apresentado anteriormente, o único depoente a conhecer uma forma de trabalho que parecia resistir a esse esquematismo abstrato era aquele realizado por Paulo como ferramenteiro. Suas lembranças relacionam sua atividade a de um ourives:

O ferramenteiro era assim, quase como um ourives, para a época. O ferramenteiro tinha assim uma espécie de respeito que era muito melhor, realmente muito melhor. Eu não era ferramenteiro, eu era retificador ferramenteiro. O ferramenteiro era o cara que coordenava o trabalho. Então, no instante que ele chega, é ele que monta, é ele que desmonta e distribui: “-Olha, essa parte é para o prensador, essa parte é para o ferramenteiro.” E havia, vamos dizer assim, atividades de usinagem feitas com a mão, cuja precisão era superior á das máquinas. Então, existia um processo chamado rasqueteamento, feito geralmente, em barramentos de máquinas e isso era um trabalho artesanal. Realmente, isso não existe mais. Não existe mais. Hoje, mesmo ferramenteiro não sabe nem limar, porque não é mais necessário. Então, por exemplo, no final da década de 1970, início dos anos 1980, já surgiu uma máquina chamada eletroerosão, que ela era capaz de fazer o macho e a fêmea.

O trabalho feito naquela época era a manutenção dos estampos das máquinas. O estampo é a ferramenta que dá o golpe na peça para transformá-la da maneira planejada. Qualquer peça moldada precisa de um estampo correspondente, e produzir esses moldes para imprimir uma forma na peça era tarefa artesanal, que demandava grande habilidade manual e capacidade de observação. O que é mais impressionante é que ao longo dos anos, a partir da década de oitenta, esse grupo de trabalhadores vê o conjunto de suas habilidades sendo dispensada em função do desenvolvimento das máquinas de comando numérico computadorizado. Essas máquinas possuem um computador que permite programar o movimento da ferramenta, movimento antes executado pela mão humana. Essa máquina introduz uma nova forma de separação entre planejamento e execução da tarefa: onde antes existiam artesões construindo moldes para impressão de peças, agora é necessário apenas um programador da máquina CNC e outro conjunto de operários para alimentá-las. Vamos ver quais são as lembranças de Paulo sobre este processo:

O centro de usinagem é uma fresadora, só que com comando computadorizado. Ela controla os deslocamentos da ferramenta de corte. Então, ela controlando esses deslocamentos tanto no eixo Y, quanto no eixo X e Z... ela faz o que ela quiser. Então, por exemplo, a fresadora vem aqui, chegando aqui, pode tombar aqui, fazer aqui. E fazendo aqui, ela pode acompanhar esse raio todo e isso seria um trabalho complicado de se fazer em uma máquina convencional. Máquina convencional você faria aqui, teria que fazer um rearranjo para poder fazer aqui.

Um perfil complexo, como, por exemplo, imagine o paralamas do fusca. Então, você tem que imaginar uma fêmea côncava e um macho convexo. Esses perfis, hoje em dia, são feitos pelos centros de usinagem, as prestadoras da CNC. Elas têm quatro ou cinco eixos. Então, imagina o plano cartesiano e tem ainda outros eixos. Então, cada um desses eixos é controlado por computador. Então, a ferramenta, de vez em quando, é capaz de fazer raios, o raio que você quiser. E antes, aquele raio era feito, um era feito, por exemplo, um como padrão e você passava tinta, por exemplo, naquele padrão e esfregava o padrão naquele que você estava fazendo. Onde a tinta pegou é onde você tem que usar. Até a tinta pegar por igual. Então, era um trabalho artesanal.

Na maioria dos casos quem programa a máquina não é quem opera a máquina, porque é também uma forma de otimizar a utilização da mão de obra, pela empresa. Então, um cara só pode fazer vários programas. Hoje em dia com o avanço da informática, você não precisa nem estar presente. Você pode ficar em uma sala e, "online", você mandar os programas para as máquinas. É possível fazer isso. Na empresa ainda acontece no CNC, do operador ter acesso ao programa, a programação, a pré-setagem. Então ainda existe isso. Mas já está em curso, por exemplo, essa situação de que tem só um programador. E os operadores mais experientes estão sendo demitidos, remanejados, porque não é mais necessária a experiência desses operadores. Então, o perfil agora do CNC, são os garotos mais novos, com menos experiência, porque a responsabilidade é de colocar a peça e tirar a peça.

Gera algum cansaço trabalhar com a máquina CNC

Cansa prestar atenção na máquina trabalhando, e é difícil de manter essa concentração porque é uma concentração só de olhar, não tem nada físico. Então é olhar, olhar, olhar, olhar e quando estiver pronto tirar. Só que, dependendo do tipo de lote, então algumas podem demorar mais ou demorar menos. Mas é sempre um ciclo repetitivo, muito repetitivo.

Os ferramenteiros eram trabalhadores que participavam do esquema técnico de racionalização do trabalho sem sofrer seus efeitos: eles produziam os estampos usados nas máquinas onde estavam os operadores trabalhando com a única tarefa de alimentar essas máquinas. O objetivo do desenvolvimento da máquina CNC foi racionalizar uma ilha de trabalho até então artesanal, pois quando a mão é substituída por uma ferramenta programada por computador, tem-se a possibilidade de separar o programador daquele trabalhador que agora só tem a tarefa de alimentar a máquina. Alguns poucos precisam conhecer mecatrônica e a linguagem do computador, enquanto os outros vêm suas habilidades manuais tornarem-se anacrônicas. A produção sofre uma espécie de desmaterialização até então sem precedentes: o programador não precisa estar presente nem conhecer a fábrica, ele pode enviar o programa à máquina desde que os computadores estejam conectados por internet. Uma fábrica que faz a encomenda de peças a uma outra fábrica, pode enviar diretamente a programação dos computadores para a produção de peças desejadas. A atenção necessária é cansativa, porque mergulhou, como na maioria dos outros relatos, numa contemplação estéril da repetição de entrada e saída de peças das máquinas.

De maneira geral, a experiência de estar reduzido à condição de instrumento da produção, apresentada nas narrativas sobre o início da vida fabril, não desaparece ao longo da trajetória profissional dos depoentes. Ao contrário, aparece como uma tendência em direção a áreas ou tarefas que de certa forma estavam protegidas da racionalização do trabalho. As narrativas evidenciam um uso planejado e racional do corpo, estudado pela engenharia da produção e cristalizado no funcionamento contínuo das máquinas e das linhas de produção. A descrição da submissão ao mecanismo fabril deve apoiar uma discussão sobre os fundamentos sociais dessa condição de opressão: a desigualdade de classes. Esta desigualdade é complexa, uma vez que não se baseia na simples separação entre os proprietários dos meios de produção e seus empregados. Essa complexidade ocorre em função da existência de uma enorme variedade de tarefas com o intuito de controlar e inovar a produção, como por exemplo, as atividades dos

departamentos de métodos e técnicas, dos departamentos de desenvolvimento de novos produtos e dos departamentos de gestão de recursos humanos. Entretanto, essa enorme variedade de atividades não nos deve enganar quanto ao essencial: a submissão de uma classe de homens e mulheres, *usados* pela organização da produção com o objetivo de gerar mais-valia. O que desejamos apontar é que esta condição de opressão não deve ser reduzida a seus aspectos econômicos, mas principalmente discutida a partir do ponto de vista psicossocial e político.

Há uma incrível contradição presente nos relatos das atividades: elas comportam uma estranha passividade, ao mesmo tempo em que implicam uma movimentação extremamente acelerada do corpo. Essa contradição é amplamente discutida por Lukács no texto *A reificação e a consciência do proletariado*. A análise das situações atuais de trabalho revela a incrível atualidade desse texto. Salientamos aqui apenas alguns aspectos discutidos por Lukács que podem ser encontrados nos depoimentos anteriores: 1) o verdadeiro princípio que guia toda a lógica da produção é um cálculo preciso, um cálculo racional de rentabilidade. Quando Lukács afirma que foi preciso romper “com a unidade orgânica irracional, sempre qualitativamente condicionada, do próprio produto”, isto significa que a tarefa da administração capitalista é buscar uma previsão e um cálculo cada vez mais exatos dos resultados produtivos (Lukacs, 2003). Esse ambiente só é conquistado quando o trabalho deixa de apoiar-se no conhecimento tradicional, uma vez que qualquer saber pessoal significa a permanência de um fator incontrolável no processo de produção. O homem deve ser incorporado como mais um fator desse cálculo preciso de rentabilidade, seu corpo já não é um corpo próprio, é mais um dos mecanismos desse ambiente precisamente calculado para render. Trabalhar num ambiente planejado segundo esse princípio terá algumas conseqüências psicossociais: em primeiro lugar, o trabalhador vive uma auto-objetivação (Lukacs, 2003), toma-se como uma mercadoria que pode ou não apresentar características que justificam seu uso; em segundo lugar, o trabalhador desenvolve uma atitude cada vez mais contemplativa, assiste o funcionamento de um sistema acabado e fechado, impenetrável a sua efetiva participação. O chão-de-fábrica expõe de maneira radical as principais características das experiências comuns de trabalho sob o regime capitalista.

Uma das características do *estranhamento* do mundo tal como Marx a descreve nos *manuscritos econômico-filosóficos* é que o trabalho defronta o trabalhador como um

poder estranho e impenetrável, torna-se *externo* a ele próprio, e quanto mais rico e poderoso torna-se o mundo objetivo, mais pobre torna-se seu mundo interior (Marx, 2004). Os relatos das atividades fabris não apresentam conhecimentos transmitidos entre gerações, não apresentam sinais de habilidades herdadas que com o tempo pudessem ser metabolizadas e expressas pessoalmente. Não há menção a formas pessoais de execução das atividades nas narrativas apresentadas. Na verdade, o desenvolvimento técnico parece ter como objetivo efetuar continuamente a destruição dessas possibilidades. Um dos aspectos do estranhamento gerado pela organização do trabalho fabril está, portanto, no impedimento de formação de um espaço potencial (Winnicott, 1975), na impossibilidade de integrar recursos criativos ao gesto e à fala no ambiente de trabalho. A adaptação às máquinas e linhas de produção nos lembra justamente a descrição feita por Winnicott sobre o impedimento do viver criativo: um estado de submissão à realidade, um funcionamento simplesmente adaptado às suas exigências. A racionalização do ambiente de trabalho é avessa às condições sociais que permitiriam integrar recursos criativos à realização do trabalho. O mundo estranhado já descrito por Marx, de certa forma impenetrável aos sujeitos, indica uma oposição radical entre indivíduo e mundo, enquanto o viver criativo, como afirmava Winnicott, configura-se por atividades enraizadas num espaço intermediário entre a realidade interna e a realidade compartilhada (Winnicott, 1975). A organização do trabalho fabril não configura um espaço de entrelaçamento entre mundo e sujeito de tal forma que o mundo, sem perder sua alteridade, possa ser visto e transformado de maneira pessoal. Como salienta José Moura Gonçalves Filho, esse impedimento de viver criativamente o trabalho possui determinação política. Ao discutir a experiência do trabalho não apenas como forma de sobrevivência, mas como expressão do cuidado com o mundo e como forma de criação de cultura, enfatiza que essa experiência fica interrompida em situações prolongadas de isolamento político, situações em que alguém é integrado ao círculo de convivência como inferior ou sob comando (Gonçalves Filho, 2007). Poderíamos concluir que a situação descrita pelos depoentes de adaptação a um mundo estranhado, funcionando independentemente de qualquer contribuição pessoal, impede uma experiência fundamental para que a vida seja vivida como potência realizadora: a integração da criatividade ao gesto e à fala. Essa integração dependeria de formas efetivas de participação dos trabalhadores na gestão social da produção, participação que permitisse uma verdadeira apropriação não apenas das técnicas, mas também das esperanças do passado assim como a formação de projetos orientados pelo cuidado com

o mundo, com a cidade. Apenas assim o trabalho poderia expressar uma forma socialmente elaborada de cuidado com os outros e com o mundo, poderia representar o cuidado com os que estão chegando e com o mundo que deixaremos para as próximas gerações. A reificação significa que cada vez menos há espaço para essa diferenciação no trabalho à medida que a lógica fria do cálculo de rentabilidade se transforma no esqueleto de todas as relações humanas.

O caráter meramente contemplativo do trabalho não será aceito sem a presença de representantes da empresa responsáveis por lembrar os trabalhadores de que caso não se submetam a essas condições, serão rapidamente substituídos. Buscaremos observar a partir de agora as lembranças sobre a relação com supervisores e encarregados para melhor compreender o ambiente político formado pela organização do trabalho fabril.

6.4) A vigilância e o controle no chão-de-fábrica.

Durante a pesquisa de mestrado pudemos observar as diversas situações em que os encarregados e supervisores fiscalizavam o desempenho dos trabalhadores. Essa tarefa dos supervisores tem o objetivo de lembrá-los que devem constantemente adaptar-se às exigências fabris, lembrá-los que devem alcançar as metas produtivas, caso contrário, serão facilmente substituídos. A fiscalização do uso do banheiro, descrita em quase todos os depoimentos, a medição da velocidade dos gestos por meio do cronometro, a definição de elevadas metas produtivas, todos estes elementos criam um clima constante de ameaça e são vividos como situações geradoras de extrema humilhação. Como já pudemos observar nos relatos anteriores sobre as descrições das atividades, não existe adaptação ao funcionamento das máquinas, nem ao funcionamento das linhas, sem a presença de supervisores que se encarregam de fiscalizar essa adaptação.

Alguns trabalhadores relataram formas de resistência aos aspectos humilhantes dessa avaliação constante, como a entrada na vida sindical, estratégias cotidianas para escapar da vigilância, ou então reações individuais com o sentido de afirmação da dignidade pessoal no ambiente de trabalho. A maioria das lembranças relatadas nesta seção surgiram espontaneamente, sem necessidade de perguntas a respeito da relação dos trabalhadores com encarregados e supervisores. A lembrança das exigências fabris, dos momentos de maior ameaça ou medo, apareciam naturalmente no relato de momentos importantes da biografia profissional.

Quase todos os trabalhadores têm lembranças comuns sobre o fato de serem avaliados pela velocidade dos gestos produtivos. Muitos lembram-se de momentos em que os encarregados valeram-se de um cronometro como forma de determinar o número de peças a ser produzido em um dia de trabalho. Isso fica claro no relato de Aduino:

Eles faziam uma peça, uma quantidade de peça, com um cara cronometrando. “Ah, essa peça pode ser feita em tanto tempo, em tantos minutos, tantos segundos”. E dali, por 8 horas, 7 horas da máquina trabalhando, teria que dar X. Mas cronometragem é uma coisa. Cronometra 3 peças, 4 peças. Meia dúzia de peças. Mas a produção é de 400, 500. Você fica com o macacão molhado, pedindo a Deus que chegasse a hora pra ir embora pra casa, dormir, descansar, tomar um banho. A produção não é coisa assim. Eles pagam mais ou menos. Mas é duro sim. A gente reclamava, brigava mas eles não diminuam o tempo não. A gente reclamava: “é muito

pouco tempo pra gente fazer uma peça dessas, abrir os raios, colocar tudo direitinho”. Eles falavam: “Não, foi cronometrado isso ai, ainda demos um tempo a mais”.

Cláudio lembra das formas de fiscalização numa das fábricas em que trabalhou:

O chefe mesmo passava de hora em hora pegando o quanto de serviço já foi feito. De hora em hora passava, notificava o que tinha feito. Ele tinha uma prancheta que ele anotava e tal. Aquilo ali era uma forma de pressão. Pra que passar de hora em hora pra ver o que tinha feito? Você quer saber, chega no final do dia e pega o total. Ele pegava a prancheta, olhava lá, meio de canto de olho, anotava, saía pra lá. Cada homem meio fechado, não dava bom dia, boa tarde, não olhava pra ninguém. Era cruel.

As formas de controle do tempo continuam na outra fábrica:

Eles sabem quanto de produção sai no dia, naquela linha, naquela outra linha, em todas. Tudo. Tiram o tempo constantemente do pessoal. Quando vem alguém cronometrar eu vou mais devagar ainda. Eu falo pro pessoal que não adianta você ir e dar o máximo que aquilo ali vai ser prejudicial pra você. A gente explica pro pessoal. Porque assim, se eu to trabalhando normal, às vezes o cara chega: “faz normal que eu vou documentar”. “Opa, beleza”. Eu nem me importo. Eu vou fazendo meu normal. A gente vê que tem uns que puxam. Eu falo: “Pessoal, vocês fazem isso daí, vocês vão pagar pelo erro. Porque se você puxa agora você vai dar a entender pra empresa, porque vai cair no programa lá da gerência...”. Os chefes vão dizer: “se e em um minuto ele faz uma peça, em uma hora dá pra fazer tantas peças. E por que não ta fazendo?”. Porque eles já tem uma média antes. Se mandou tirar o tempo é porque eles querem saber mais ou menos como que tá aquela peça. A gente fala: “pessoal, vocês trabalham normal...”. Às vezes a pessoa não entende isso daí. Quando tem alguém tirando o tempo acha que tem que trabalhar mais rápido ainda. Falei: “Não é isso, é o contrário. Você tem que trabalhar um pouco mais devagar do que você estava trabalhando antes”. Teve uma vez que foi uma pessoa me filmar. Falou: “eu vou filmar, você trabalhe, que eu vou registrar como é o procedimento”. Eu falei: “Filma ai! Eu vou fazer em três estágios pra você”. Ele falou: “Como?”. “Olha só, eu vou trabalhar bem rápido”. “Ótimo, Beleza!”. “Bem rápido, pá, pá, pá, pá, pá”. “Agora no tempo normal”. E trabalhei no tempo normal. “Agora em câmera lenta”. E fui fazer em câmera lenta. Ele falou: “Você é filha da mãe”. “Não, isso é pra você ver como é que é o procedimento!”. Ai ele chegou e mostrou pra um outro cara: “Olha o que o ele fez aqui”. Eu falei: “Mas é isso mesmo”. E fui continuando: “Puxa saco é assim, pá, pá, pá. Tem uns pelegão que é assim, sabe? Trabalha assim e depois se afasta, fica no INSS uns 4, 5 anos. Quem perde é a empresa. Tem os normal que trabalha assim. E quando a gente for pro movimento de greve, nós vamos trabalhar assim. Bem devagar”. O cara falou: “Você não presta”. A realidade é essa.

O relato acima já está mesclado com sua atuação como representante sindical no local de trabalho. Como representante dos trabalhadores, Miranda procura atuar em aspectos pequenos mas importantes do cotidiano da fábrica, como por exemplo, conscientizar os trabalhadores que não se deve acelerar os gestos nos momentos em que estão sendo cronometrados ou filmados, incentivar paradas durante o tempo de trabalho,

não deixar que os trabalhadores aceitem sem resistência a imposição de estar constantemente à disposição das máquinas e das linhas. São formas de tentar incentivar que os trabalhadores não se deixem abater pelo medo, não internalizem a dominação da fábrica e façam conjuntamente pequenos gestos de resistência:

Lá na montagem acontece muito isso. Quem vai beber água leva uma caixa vazia preta. Uma caixa normal, vazia. Ai enche um monte de copinho, põe lá dentro da caixa e vai levando pro pessoal na linha. Pra que as pessoas não saiam da linha pra beber água. E eu condeno. Porque aquele um minuto, ou trinta segundos, que você sai da máquina, você pega um ar novo, respira um ar diferente, pode tomar água, e aí voltar pra linha. Eu prego isso ai, não levar água pra ninguém. Às vezes alguém da montagem vai pro nosso setor, e a pessoa fala: “vou buscar água, alguém quer?”. Eu falo: “Pode deixar. Eu não tenho deficiência. Eu sei lá pegar”. Porque é onde você sai um pouco ali, pra você, aahhh (respira fundo), dá uma respirada, toma uma água lá, depois você volta pra máquina. Você ta ali, há duas horas, a pessoa já trás uma água pra você, você não tem como sair mais, você já bebeu água. A não ser que você vá ao banheiro.

Tem um setor, tem uma área lá que o pessoal diz que tem um cara que é o Kanban. Eu to na linha. Na linha são 12. E tem o cara que fica abastecendo a linha. Coloca peça, coloca terminal, coloca um fio e coloca um cabo, coloca uma coisinha, coloca outra. Quando sai alguém pro banheiro, ele entra na linha. Enquanto o outro está no banheiro, ele fica lá. Quando o outro volta, um outro vai e ele substitui de novo. Mas eu falo pra as pessoas: “Não deixem de ir ao banheiro, não deixem de tomar água. Que isso é importante, que isso pode prejudicar quem não for”. Mas sempre tem um controle sobre isso. A gente não ta lá, como fala, 8 horas. O chefe que trabalha 8 horas direto. Já teve muita pressão sobre isso no passado. O pessoal conta que tinha até que pegar uma chave antes de ir. Tinha que pedir uma chave. Eu não conhecia essa época ai. Graças a Deus porque senão eu pegava a chave e jogava fora. Porque isso era um caso lamentável. Isso não existe. Não existe. Mas eu não peguei essa época não.

O relato de Maria salienta a impessoalidade e a frieza como as principais características da relação que os representantes da fábrica mantêm com os trabalhadores. Os supervisores funcionam como uma espécie de personificação da lógica do cálculo e da rentabilidade:

O chefe, ele é assim. Eu tenho uma relação boa com chefe. Assim, eu tenho, eu peguei uma amizade com o meu chefe. Só que aí, trabalho é trabalho. Eles são iguais às máquinas. Porque eles não estão ali para ver o meu lado. Eles estão ali para ver o lado da empresa, de produzir, o lado deles. Todo mundo quer ver seu lado. Só que eu achava que o chefe teria que ver o lado dos seus trabalhadores. O que é melhor para o meu trabalhador, pro meu empregado. Eu sempre falo pro meu chefe: “Tinha uma menina chorando hoje na linha, você viu?” Ele falou: “Não”. “Mas como você não viu? Mas você viu a menina que foi no banheiro e demorou 5 minutos a mais. Como que não viu

que tinha uma chorando na linha, trabalhando!”. Eu sempre reclamo isso com o meu chefe. Porque às vezes, as meninas que entram, as temporárias, eles trabalham muito pra ver se vão ser efetivados. Elas se cortam, não saem da linha. Às vezes estão com problema em casa e começa a lembrar e começam a chorar. Às vezes até de alegria, choram e ninguém sabe por que elas estão chorando. Eu me revolto muito com isso. Por isso que eu entrei na comissão de fábrica. Que eu já ia logo lá, parava o meu serviço e já ia. E falava logo com eles. Até que o representante sindical falou: “É melhor você entrar na comissão de fábrica que pelo menos você fica tipo protegida. Tem o direito de ir lá e reclamar. Você reclama muito e não tem uma proteção do sindicato”. A comissão de fábrica tem uma proteção. Tem o direito de ir lá na sala do chefe, parar o seu serviço e ir lá na sala do seu chefe. Falar: “Olha, ta acontecendo isso de errado lá na linha”. Só que eu entro e saio na comissão e continuo fazendo a mesma coisa.

Porque quando eu entrei não tinha comissão de fábrica. Só tinha a CIPA, só que a CIPA era da empresa. A empresa dizia: “Você é da produção e você vai ser da CIPA da produção”. E ponhava as partes dela do escritório, ponhava a parte de baixo também. Ninguém...não era eu que decidia quem ia ser CIPA. A CIPA que resolvia esses problemas, se cortou, se machucou, chorou, passou mal. Porque em todas as fábricas acontece isso daí. Só que sempre me incomodava isso daí. A pessoa ta lá todo dia, bate cartão e trabalha, dá produção, anos e anos. Mas tem um dia que ele não está bem. Ele ta chorando, por que não vem saber por que ele ta chorando? Me incomoda muito isso daí. Eu acho que eles tinham que saber, líder, o chefe não, mas o líder, todo o dia ele vai em todas as linhas dar bom dia. Mas ele não vai dar bom dia pra você porque ele quer um bom dia pra você. Ele dá bom dia pra saber quem veio e quem não veio. Porque quando ele chega perto de mim e minha colega do lado faltou, e ele fala: “Bom dia, Maria. A Rosangela não veio hoje?” Ta entendendo? Ele não está ali porque ele quer me desejar um bom dia. Ele está ali porque ele quer saber de perto quem veio e quem não veio.

Hoje nós temos um privilégio, de mulheres que saem grávidas, a partir do momento que leva, vai na sala do chefe e fala: “Eu estou grávida”, essa mulher é afastada das linhas e vai trabalhar em um serviço que tem uma cadeira, ela pode trabalhar de pé, sentada. E vai fazer um serviço mais leve. Tipo vai fazer acessórios. Que é um serviço que é corrido. Tem que fazer, tem que produzir. Só que é um serviço que você faz no seu tempo. É manual, você vai pegar as peças que vão na máquina, que vai no saquinho, vai lacrar lá na maquininha e vai pondo lá nas caixas. E eles não vão nas máquinas. É um serviço mais leve. Só que antes quando não tinha comissão de fábrica, todo mundo trabalhava na linha. Até as grávidas. Tinha uma menina que era a minha amiga, muito minha amiga. Ela não trabalha mais lá. Mas era muito amiga. Ela saiu grávida e ela tava na linha. Só que ai, jogaram ela na embalagem. A embalagem o que você tem que fazer? Você tem que embalar a máquina. Ela é o que, uns 3 quilos, 4 quilos. Não é tanto peso, tão pesada. Só que você tem que pegar ela, embalar e depois de embalada tem que por num palet no chão. Arrumar aquilo, tem um padrão. Eu tenho que me abaixar toda a vez, pegar na linha, pegar a máquina, agachar, vou lá no palet, até ele ficar numa certa altura que fica boa. Daí a pouco ele fica tão alto que eu preciso me erguer pra por ela lá em cima. E ela estava grávida. E era tanta máquina que descia na linha que ela bateu a barriga dela na linha, na quina. E ela começou a chorar. Só que ela não saia da linha e ninguém ia lá saber por que ela estava

chorando. E eu estava no começo da linha, vi ela chorando no fim da linha. Eu fui lá. Ela disse que não bateu forte, mas grávida a barriga fica muito sensível. Estica. Toda coisinha que bate, dói mesmo, a pele fica muito sensível. Eu mesma já bati e, “ai meu Deus, tá doendo”. Eu peguei e fui logo na sala do chefe e falei com ele: “A Eli tá chorando lá na linha”. Ele falou: “Por que?” Eu falei: “Por que você não vai perguntar pra ela por que ela está chorando? Por que você colocou ela naquele lugar que tem que ficar abaixando e levantando toda hora? Por que não deixou ela lá na linha fazendo um processo só? Pelo menos ficava em pé!”. Ele foi lá e tirou ela, colocou em outro serviço. Sendo que sempre tinha um serviço sentado e sendo que às vezes era um homem que estava lá sentado. Não que ele não mereça ficar lá mas, caramba, uma mulher grávida na linha, fazendo esse tipo de serviço, e um homem sentado do lado fazendo acessório? Eu não me conformo com isso. Eles foram lá, trocou, botou um homem e tudo. Só que no outro dia ele pôe ela no mesmo lugar. Isso me irrita muito, me irritava. Hoje de vez em quando isso ainda acontece, mas hoje ainda tem mais diálogo, já tem a comissão de fábrica que também toma providência. Mas o que mais me incomodava era isso.

A depoente percebe com clareza que o objetivo dos supervisores e encarregados é estimular a competição entre os trabalhadores por meio de comparações entre os desempenhos. Por trás dessa comparação, existe a ameaça mais ou menos explícita à permanência dos que não se adaptam à cadência e às exigências fabris. Nesse contexto, é possível concluir que certas características do planejamento das atividades têm como objetivo impedir a formação de laços de companheirismo, amizade e luta entre os trabalhadores. O planejamento do trabalho visa isolar cada um deles. Algumas vezes a disposição física dos postos de trabalho cumpre esse objetivo, existem planejamentos produtivos montados para que os trabalhadores não se desviem das suas tarefas, não se distraiam por meio do contato com outros trabalhadores:

A gente ainda conversa, que você tá aí do meu lado e dá. Só que na HP eles fizeram a mesma linha só que eles colocaram um funcionário do lado da linha e o outro do outro lado. Eu não tenho como conversar com você, eu acho que é tipo de propósito mesmo. Eu não tenho ninguém do meu lado. Eu fico de um lado, você fica do outro lado da linha tipo quase na minha frente e o outro lá já distante de mim. E eles fizeram isso. Pra impedir as pessoas de falarem. Porque não tem como você não conversar o dia todo... Isso relaxa um pouco. Acho que eles não pensam que as pessoas podem adoecer. Eu vou trabalhando com a mão, não olho pra você mas vou conversar. Do jeito que eles fizeram não dá pra conversar, a não ser que você fale muito alto. A gente perde o controle com os protetores auriculares, começa a gritar. Eles acham que conversar atrapalha a produção.

Nas lembranças de Pedro, como em todos os relatos, encontramos lembranças da fiscalização sobre o número de peças produzidas ou sobre a velocidade dos gestos produtivos:

Tinha um tempo para fazer as peças! Tinha uma prancheta lá que tinha que executar, fazer o início do trabalho, cada serviço que você fazia pra ver a duração do tempo em que você executava o serviço. E aquilo era avaliado. A gente preenchia, aí depois o pessoal dava uma olhada pra ver o tempo de serviço em que você executava. Na pintura não preenchia fichas de tempo, mas era assim: o supervisor era direto na seção vigiando, conversando pra executar o serviço, pra andar rápido – era assim, nesses termos, em relação à execução do serviço.

O controle estende-se à saída ou permanência do trabalhador em frente a sua máquina. Apesar de existir uma regra para poder usar o banheiro, Pedro afirma não respeitá-la como forma de protesto contra o caráter aviltante da regra:

Lá – outra coisa fundamental – lá pra você largar o seu setor e ir pra outro setor você teria que se comunicar com o chefe. No meu caso: se naquela hora desse a vontade de ir no banheiro, aí eu teria que falar com meu chefe, com o encarregado: “Olha, vou no banheiro. Olha, vou no vestiário” pra pegar alguma coisa. E ele teria que assinar uma ordem pra você ir, entendeu? Assinada, porque se o supervisor chegasse e: “Você tá indo aonde?”, “Não, eu tô indo no banheiro” e apresentaria a ordem por escrito pro supervisor ver. Quando você conhece todo mundo aí da pra levar. Você vê: eu nem pegava mais, nem falava mais com o menino que eu ia no banheiro. Porque eu acho que nem precisa isso daí, não precisaria. Eu sabia o serviço que eu teria que realizar naquele momento, então eu achava que... Tudo pra controlar o seu tempo, controlar o tempo que você sairia, o tempo que você ficaria sem fazer nada, essas coisas! E outra também: você vai ficar numa empresa, muitas vezes você não encontrava o seu líder dentro do setor, aí você...? Tava com vontade de usar o banheiro e aí? Então é uma coisa que não tem nada a ver, são regras que são sem fundamento nenhum.

No relato de Pedro sobre sua trajetória profissional existem duas situações decisivas e que estão relacionadas a situações de vigilância e controle. Uma delas refere-se a sua demissão na fábrica onde permaneceu mais tempo de sua vida trabalhando. A partir de um boato de que ele seria candidato a assumir o cargo de representante sindical, a gerência da fábrica decide demiti-lo. Vamos acompanhar o relato sobre sua demissão e observar o sentido existente nessa decisão da empresa:

Um outro caso importante foi assim: toda empresa grande tem a hierarquia da CIPA. Cipeiro. E por incrível que parece, eu era bem zoeiro. Zoeiro assim, brincava com todo mundo, todo mundo gostava de mim – quer dizer, o fato de eu ter um bom relacionamento com as pessoas, e na hora de jogar snooker era uma bagunça danada.

Aí naquela hora lá era a maior zoeira. Aí meu apelido era Maluquinho. Começaram a falar: “vamos eleger o maluquinho pra delegado sindical!”. “Vamos colocar o Maluquinho pra delegado sindical”. Por isso é que eu saí da empresa. Os caras que me tiraram de lá. Eu que não saía, eu não saí. Os caras me tiraram. Assim, a turma. Porque, veja bem: eles começaram a falar: “Vamos colocar o maluquinho pra delegado sindical” e isso foi espalhando. Foi fazendo a boca de urna, sem eu saber! Sem eu ser candidato! E isso, por incrível que pareça, a eleição seria em uns três meses. Aí caiu na idéia, na mente de um chefe lá, aí meu amigo, os caras cassaram meu mandato! Cassar meu mandato assim: eu nem sabia o que é que se tratava! Aí na sexta-feira eu cheguei pra trabalhar e o meu supervisor me chamou pra conversar. Eu vi, ele tava lá de cima só me olhando. Pensei: “Tem alguma coisa aí”. Ele conversava muito com a gente. Sobre futebol. “Tem alguma coisa que não tá legal”. Ele passava, olhava pra mim – eu trabalhava muito. Mas aí no caso eu já era pintor na época em que os caras me elegeram lá sem eu saber. Aí o cara, quando caiu no ouvido dele, eles me mandaram embora.

Aí começou. A fábrica inteira já sabia que eu ia ser delegado sindical! Já tinha um delegado sindical e por sinal o cara era do mesmo setor que eu, e o cara afrontava até o gerente. Por isso é que meu supervisor me mandou embora. Porque esse delegado sindical que tinha lá era do mesmo setor que eu, e o cara enfrentava até o gerente. O cara parava a fábrica todinha, o cara tinha total controle da empresa. Tinha um controle tão grande dos funcionários, que qualquer hora que ele queria parar a fábrica, ele parava. Ele chegava ali em alguém e falava: “Ó, nosso café seria às três horas, a gente vai ali pra área de lazer”. Três horas: “Todo mundo, não vai pra seção, a gente tem aqui umas pautas pra gente partilhar”. E ali o cara parava todo mundo. “Vamos ficar parado até o gerente vir falar com a gente”. E ficava todo mundo lá, cara, a maioria. Imagina. Quase a maioria dos cento e cinquenta ali, parado – porque tinham vários turnos. Não vai sair coisa legal. E o gerente vinha até nós e o cara parava. Por isso que o encarregado me mandou embora: em vista desse fato, porque o delegado sindical anterior, que exercia, ele era do mesmo setor que eu e o encarregado já tinha até falado antes: “Se alguém do setor candidatar eu mando embora”.

Ele chegou na seção, me chamou lá fora – que era um barulho bem grande lá dentro – me falou as seguintes palavras: “Olha, a partir de hoje você não faz mais parte do quadro de funcionários da empresa. Você sabe o que está acontecendo e eu tô te mandando embora. Apesar de você ser um excelente funcionário, um bom profissional. Só que tem o seguinte, a ordem vem lá de cima: ou me mandariam embora ou eu mandaria você. Então tô te mandando, que eu não sou bobo, então tô mandando você. Se você precisar de alguma referência, se você quiser mandar vir falar comigo pode fazer isso, porque você é um excelente funcionário. E se dependesse de mim você ficaria comigo até aposentar na empresa, até onde você não quisesse mais trabalhar”. Só que falei pra ele: “Mas tem uma coisa errada: você não pode ir pela cabeça dos caras. No caso você teria que conversar comigo”. “Ah, mas a ordem vem lá de cima, não dá pra segurar mais. Os caras lá de cima já sabem”. Me explicou que era por causa da eleição. Eu falei: “Mas eu nem sei do que se trata. Eu tô vendo os caras falar aí de ser delegado sindical, mas o ideal era você ter conversado comigo, ouvir minha opinião”. “Não, mas a ordem vem lá de cima, não dá mais pra segurar, então não tem jeito”. Aí me mandou embora. Aí eu cheguei aqui em casa, falei com a minha esposa, minha esposa: [imitando um choro] “Aai...”.

Deparou-se abruptamente com a difícil tarefa de encontrar novo emprego ao ser demitido da fábrica onde tinha aprendido a profissão de pintor e na qual tinha expectativa de aposentar-se. Depois de alguns meses conseguiu trabalho numa fábrica menor, com salário também menor e com condições de trabalhos piores se comparadas com a fábrica anterior. Um dos pontos enfatizados como negativos da nova fábrica era o fato de que não existia planejamento de tempo do trabalho e, justamente por isso, freqüentemente era preciso realizar horas extras e trabalhar ao final de semana. É exatamente este contexto que determina um conflito com o encarregado lembrado como algo extremamente humilhante:

Eu me lembro que eu passei por uma situação dessa aí. Eu tava fazendo um serviço – e dentro da sua profissão você sabe o jeito que tem que ser feito, o melhor meio, os atalhos que tem - e eu me lembro que eu fui fazer hora extra no sábado. E chegou num determinado momento que eu dei o primer pra depois pintar, eu dei o primer pra depois começar a pintar. Aí eu falei com o encarregado assim: “Ó é o seguinte: eu já dei o primer nessas peças, eu já posso começar a pintar”. Ele respondeu: “Não! Só vai pintar à tarde. Senão não dá aderência”. Aí eu falei pra ele assim: “Não, pode começar a pintar, que eu garanto que nas peças dá aderência”. “Não! Vai pintar à tarde”. Tudo bem. Daí, só assim pra você entender: muitas vezes, o encarregado ele acha que porque ele é o encarregado ele confunde as coisas. Por exemplo – ele confunde as coisas: ele quer impor, mas impor em cima daquilo que ele não tem experiência, não tem conhecimento.

Era sábado, quando chegou a tarde, eu tinha que... Quatro horas, o horário determinado seria das oito às quatro horas da tarde. Foi o que a gente tinha combinado. Como eu coloquei pra ele pra antecipar, que a gente poderia já pintar naquele determinado horário, pra quando chegasse quatro horas o serviço estaria praticamente executado. E não, ele deixou pra executar o serviço quase em cima da hora. Aí eu me lembro que eu falei pra ele: “Ó, quatro horas eu tô indo embora”. Aí ele falou pra mim assim: “Ó, faz o seguinte: pode ir embora. E tomara que você sofra um acidente no caminho!”. Nossa, eu fiquei bem chocado. Eu fiquei chocado por quê: eu fui fazer hora extra no sábado, eu fui ajudar a empresa e em troca a gente ouve isso do encarregado? Eu fiquei chocado sim e eu executei o meu serviço! Eu pinte as peças – esse dia eu fiquei até as seis e meia, se não me engano – pinte as peças e o acordo foi deixar as peças pintadas pra no outro dia texturizar. Na segunda-feira texturizar. Eu me lembro que eu pinte as peças – o acordo foi pintar, só pintar – eu me lembro que eu pinte as peças e ainda texturizei quase a metade. Fui além do acordo. Texturizei até a metade. E por incrível que pareça, o cara me desejou que eu sofresse um acidente. E quase eu ia sofrendo o acidente!

Na volta pra casa, quase eu ia sofrendo o acidente! Por incrível que pareça, eu saí da empresa umas seis, sete horas, mais ou menos. Assim que eu estava chegando perto da minha casa, estava assim uma garoa e, por incrível que pareça, eu ia entrando na rua, vinha vindo um carro com o farol totalmente apagado – escuridão, sete e meia, uma garoa – o cara freou em cima! Quase! O cara freou em cima de mim! Eu entrei,

ele veio, não deu seta e entrou também, junto comigo. Nossa, foi Deus aquele dia. Foi deus aquele dia. E o cara parou o carro em cima de mim. Ainda comentei com o cara: “Meu, eu vinha esperto! Que eu trabalhei até agora, o encarregado...” - falei assim pro motorista – “...Trabalhei até agora e o encarregado ainda me disse essas seguintes palavras: “tomara que você sofra um acidente no caminho”. Aí eu comentei assim com o motorista e ele falou assim: “Caramba, esse cara heim, meu?! O cara não vale nada, heim?! Trabalhou até agora fazendo extra e o cara ainda falou isso com você?”. E foi mais ou menos isso que – essa historinha de vida aí, cara, que aconteceu comigo. É mais ou menos uma historinha, né? E pra você ver o preparo desse encarregado, né? O preparo, pra não falar despreparo.

E a partir do momento em que acontece isso dentro da empresa com você, você não tem assim mais perspectiva, você não tem mais... Que satisfação você vai ter de realizar seu trabalho dentro de uma empresa dessa? Não tem, acabou todo clima. E eu trabalhei dois anos dentro dessa empresa. Achei que trabalhei muito ainda. Aí deixei pra lá. Caberia eu dar continuidade em outras coisas mais, que eu pensei em fazer, mas... Acabei não fazendo não. Deixei enrolado.

Existe nesse relato uma experiência de humilhação evidente: a narrativa explicita a falta de reconhecimento dos esforços feitos no trabalho. Espera-se do trabalhador que ele esteja à disposição das necessidades produtivas, inclusive no seu tempo de possível descanso. Essa “história de vida”, como se refere o depoente, carrega uma espécie de síntese, de conclusão. Há um elemento de verdade no fato de que o representante da fábrica, seja quem for, não deseja o “bem”, não deseja “coisas boas” para o trabalhador, de que existe algo quase mágico na potência destrutiva de suas exigências.

No relato de João podemos observar como os supervisores têm estratégias para aumentar constantemente a produtividade dos trabalhadores. Primeiramente impõem uma meta difícil de ser alcançada para que as pessoas sintam-se constantemente em dívida com as expectativas da empresa e, juntamente com isso, instigam a competição entre os operadores para ver quem é o mais veloz. Logicamente isso é feito sob a base de uma constante ameaça: apenas os melhores ficarão em momentos de queda de produção. O relato explicita como esse clima de ameaça é criado pela fábrica:

O cálculo deles é de quanto ele fazia por minuto e quanto ia dar por hora. Não pode ir ao banheiro. O cara não pode tomar uma água, dar uma descansada no pé. Ele achava assim. No final do dia chegava lá e falava que você não atingiu o que eles esperavam de você. Que ia ter que colocar outro. O outro fazia uma peça a mais e “Ta vendo? O cara tem mil e uma peças”. Vive estressando a gente. Tinha dia que dava

vontade de sair gritando. Sabe, o estresse chegava a tanto, tanto, que dava gastrite, queimação. E atacava os nervos, às vezes atacava assim.

Às vezes acontecia de ter que dar produção numa máquina ruim. É o que era o caso. A máquina fazia mil peças por hora e eles queriam duas mil. Você tinha que dar satisfação fazer 1200. E dessas 1200, você estressava. Estressava e saía de dentro irritado. Que você esperava o cara falar: “Po, parabéns, beleza! Superou”. Não, o cara falava: “Você é foda. Você não fez nada”. Quantas vezes você fazia a tolerância. Ele queria 2000 peças mas sabia que a máquina não dava 1000. Você surtava ali com 1200. “Agora tem que por um pra fazer hora extra porque não saiu nada”. Ai você vem pra casa estressado. No outro dia você pensa em mexer na máquina pra ver se ela dá produção e a máquina já é ruim. Daí você mexe nela e ela piora.

E mexer nela é mexer como?

É você querer ajustar o tempo de decida do martelo, que ela tem a regulagem de prensada por minuto, por segundo dependendo. E você quer aumentar aquele tempo. E é onde você aumenta ali mas fisicamente não tem como acompanhar mais. É onde o acidente vem, como questão da produção. Você quer que o ser humano supere a máquina. Você vai programar ela pra trabalhar no sistema que você sabe que é aquilo que a sua capacidade dá. Ai você sempre quer mais. Se ele pediu 2000 e você conseguiu no aperto, porque tem vezes que você não vai no banheiro, almoça e você só engole, você não se alimenta direito. O seu pensamento não ta no seu alimento, é ali na máquina. Se soltou 2000, beleza. Você vai se adaptando naquele ritmo. Dali uma semana você está soltando 2000 tranquilo. O cara depois chega em você e quer 2100. Não tem fim, não tem. Pegou empresa, eles só visam o lucro. Quer dizer, você começou nisso ai, com 2000, depois 2100. Ai, vamos supor, que você chegou a 3000, você chegou no seu limite extremo. E a máquina só é pra dar 1000. Putz, você conseguiu se adaptar e não é ela que se adapta a você. É você que se adaptou a ela. Até o dia que ela resolve te pegar. Ai acabou. Ela te pegou. Ai você vai se limitar aquela empresa e você não tem mais chance fora porque ninguém mais vai querer pegar um aleijado, um acidentado no quadro de funcionários.

Além da pressão aviltante para o contínuo aumento de produtividade, a pressão da constante fiscalização do tempo produtivo, João narra o momento da saída da fábrica onde trabalhou o maior tempo de sua trajetória profissional como tendo sido uma reação a um aspecto extremamente humilhante na forma como o encarregado se relacionava com ele:

Teve uma época lá que eu pintava seis máquinas por semana. E ficou uma pro final de semana e eu cheguei atrasado. Trabalhei a semana todinha, das 7 e pouco da manhã até meia-noite, uma hora da manhã. Teve dia que tive que virar! Entrar às sete da manhã e sair uma hora. Eu cheguei no sábado de manhã e cheguei nove horas. Tinha uma estrutura pra pintar e ele veio gritar comigo. Perguntar se aquilo era hora de chegar. Eu respondi e ele gritou comigo. Eu falei: “É? Beleza. Eu to indo embora”. Ele: “Veja o que você está fazendo”. To indo embora, tchau. Catei as minhas coisas e

fui embora. Foi no sábado, domingo e segunda-feira eu cheguei lá na firma mas não fiz nada, ele chamou um cara pra pintar a estrutura e o cara não sabia pintar. O cara veio perguntar pra mim e eu: “Eu não sei também”. Eu sabia. Quando foi à noite, que ninguém pintou o dono da fábrica veio falar comigo, perguntar o que estava acontecendo. “Que isso assim e assim”. Chamou nós dois lá e ai foi que eu peguei a promoção de pintura. Eu não tinha nada ainda. Ganhei a promoção de pintura e o aumento. Daí que eles perguntaram se dava pra pintar isso tudo e eu falei que dava. “Então beleza”. Ai melhorou um pouquinho o relacionamento comigo. Ele foi e contratou dois pintores.

A frase final revela um detalhe extremamente importante. O depoente percebeu a estratégia da empresa. Até aquele momento da briga com o encarregado, a empresa não o efetivava como pintor, apesar de ele exercer essa função há pelo menos um ano. Isso não ocorria pois implicava um aumento salarial, ou seja, ele tinha a carteira assinada como operador de máquinas, mas realizava um trabalho mais qualificado e de maior remuneração. A empresa então reconhece isso formalmente, assina sua promoção na carteira e lhe dá aumento salarial. Mas, ao mesmo tempo, contrata mais dois pintores que irão aprender seu trabalho. A intenção da fábrica é deixar que os novatos aprendam o trabalho, para depois demitir o entrevistado. Foi exatamente o que ocorreu: depois de seis meses, o encarregado novamente o humilha, ele reage, briga com o supervisor mas nessa nova situação ele é demitido.

As formas encontradas pelos supervisores imediatos de pressionar os trabalhadores a aumentarem constantemente a produtividade muitas vezes são ameaças humilhantes. Na última fábrica onde trabalhou, Gabriel lembra-se de algumas reuniões com o encarregado:

O que mais tinha era pressão pra produção. Quando eu entrei lá eram produzidas 68 toneladas de metal. Se a gente não produzisse naquele turno 68 toneladas de metal de produção, a gente era chamado na sala e o chefe falava assim pra gente: “Vocês precisam produzir isso daqui, essa meta. Se vocês não produzirem quem vai levar de comer para os seus filhos? O marido dela, o outro lá?” Falava dessa forma pra gente. Era aquele negócio bem ligeiro. “Vocês tem que trabalhar. Vocês tem que produzir isso daqui”. Isso eram 68 toneladas. Mas ai chegou 2004, 2005 que chegou uma produção tão grande que chegamos a produzir 90 toneladas de metal. Eles iam aumentando a meta, pediam meta, meta, meta.

Outra estratégia muito comum atualmente para fortalecer o controle do desempenho dos trabalhadores está no rastreamento das peças feitas por cada operador.

Cada lote de peças deve ser embalado e registrado com o nome do operador. Qualquer defeito apresentado por esse lote ou qualquer reclamação de clientes desencadeia um rastreamento do operador responsável. A partir disso, convoca-se uma reunião de setor onde os problemas são apresentados e o culpado é repreendido na frente de todos. Os trabalhadores vivem um enorme estado de tensão: com a eliminação dos inspetores de qualidade, uma das características da reestruturação produtiva, os próprios operadores devem responsabilizar-se pela qualidade da produção, devem submeter-se à velocidade produtiva e fiscalizar aspectos extremamente abstratos dos resultados, como medidas, ângulos, rebarbas, números de parafusos, etc. Muitos trabalhadores com quem conversamos informalmente nos cursos de saúde no sindicato dos metalúrgicos do ABC relataram essa estratégia extremamente constrangedora como sendo um dos fatores responsáveis pelo aumento do desgaste gerado pelo trabalho.

Em todos os relatos dos trabalhadores existem muitas lembranças de situações de vigilância e controle. A partir deles pode-se compreender alguns relatos anteriores sobre as amizades no ambiente de trabalho. Pelo menos dois depoentes utilizaram a expressão “cobra engolindo cobra” para caracterizar os relacionamentos sociais no ambiente fabril. É evidente o contraste entre as relações de trabalho nas cidades natais, baseadas até certo ponto na confiança entre os sujeitos envolvidos, e o novo ambiente anônimo e impessoal gerado pela organização do trabalho. Estas situações referem-se à constante mensagem vinda dos representantes da empresa de que se o trabalhador não se adaptar à cadência fabril, não se adaptar às exigências de produtividade, não aumentar a velocidade de seus gestos produtivos, será facilmente substituído por outro trabalhador. Além disso, como relatam alguns depoentes, o próprio trabalhador, por medo de perder o emprego, entra no jogo e se esforça por vencer seus “concorrentes” trabalhadores. Todas estas situações retratam o ambiente político da fábrica: a forma mais brutal de desigualdade de poder, uma organização social que legitima a redução do homem à condição de instrumento de trabalho.

Os depoimentos sobre as atividades, sobre as máquinas e sobre as formas de controle parecem confirmar amplamente as conclusões apresentadas por Harry Braverman no livro *Trabalho e capital monopolista*. Este autor apresenta a tese de que os princípios tayloristas nada mais são do que a explícita verbalização do modo

capitalista de produção (Braverman, 1981). O aspecto distintivo do pensamento de Taylor foi seu conceito de *controle* do processo de trabalho. Taylor formulou a idéia de impor ao trabalhador a maneira rigorosa pela qual o trabalho deve ser executado (Braverman, 1981). O objetivo era retirar das mãos dos trabalhadores o controle das decisões que são tomadas no curso do trabalho e com isso ampliar largamente o rendimento produtivo. Para alcançar isso, formulou a idéia de que era preciso separar a classe de homens que pensa, planeja e controla o trabalho, daquela classe de homens que fica com o papel de executar as atividades. Taylor propôs que a gerência “científica” deve reunir todo o conhecimento tradicional que estava nas mãos dos trabalhadores para dissociar o processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores, ou seja, para que as atividades sejam agora independentes do ofício, da tradição e do conhecimento dos trabalhadores (Braverman, 1981). A progressiva utilização do trabalhador como mera força física que obedece às instruções da gerência acarreta uma série de vantagens para a fábrica: sua desqualificação permite a rápida troca de operadores, diminui seu valor no mercado de trabalho e aumenta o rendimento de seus gestos. Para citar um exemplo trazido por Braverman, um mecânico antes do tempo de Taylor observava o desenho da peça e realizava uma série de operações para produzi-la, como tornerar, laminar, aplainar e, tanto usando máquinas como nos processos manuais, trabalhava de acordo com a leitura do desenho da peça. É possível, por exemplo, lembrarmos do relato de Paulo sobre o trabalho como ferramenteiro: um trabalhador qualificado que saber ler desenhos e possui habilidades para produzir, de maneira quase artesanal, peças e ferramentas. As ações da administração científica procuram destruir essa experiência de duas formas: seja fragmentando as atividades para impor métodos e tempo (a melhor maneira), seja, na sua forma moderna, transferindo o processo de execução para as máquinas ferramentas de comando numérico. Exatamente por esse segundo aspecto é que podemos também observar um outro ponto muito atual do livro de Braverman: a discussão sobre o papel desempenhado pela revolução técnico-científica. Como aponta este autor, o desenvolvimento da maquinaria não é guiado pela consideração de necessidades humanas no trabalho, mas pelo objetivo de aumento do controle sobre o processo produtivo:

“É na era da revolução técnico-científica que as gerências avocam para si o problema de apoderar-se de todo o processo e controlar cada elemento dele, sem exceção.

‘Aperfeiçoar o sistema de administração’, escreveu H. L. Gantt, ‘significa a eliminação de elementos de acaso e acidente, e a consecução de todos os fins desejados de acordo com o conhecimento obtido de uma investigação científica de tudo o que se refere ao mínimo pormenor do trabalho’. E é a revolução técnico-científica que proporciona os meios para a realização parcial dessa idéia teórica. (Braverman, 1981, p.149)”

Todas as lembranças dos trabalhadores sobre a fiscalização de gestos e tempos permitem corroborar a tese de que o principal objetivo da administração capitalista é aumentar o controle sobre a força de trabalho e com isso aumentar também a produtividade do trabalho. Esse objetivo é alcançado por meio da progressiva separação entre a esfera do planejamento e a esfera da execução do trabalho, seja através da fragmentação das atividades e das relações sociais de controle, seja por meio do desenvolvimento técnico. Todo o desenvolvimento de máquinas e instrumentos durante o capitalismo esteve inteiramente submetido ao imperativo da racionalização da organização do trabalho.

No livro *The politics of production*, Michael Burawoy faz uma discussão pormenorizada das contribuições feitas por Braverman ao estudo da classe operária. A crítica realizada por Burawoy nesse livro explicita que a manutenção dessa dominação não pode ser compreendida sem se levar em conta o ambiente político no chão-de-fábrica, as estratégias cotidianas para escamotear e legitimar essa instrumentalização do homem (Burawoy, 1990). As novas estratégias de gestão podem ser compreendidas a partir de uma idéia importante de Burawoy: a prática simples e pura dos princípios tayloristas poderia ser contrária ao obscurecimento da extração da mais-valia, justamente por expô-la demasiadamente, criando atritos e reações. É exatamente por explicitar demais a condição de dominação que é preciso implementar uma série de práticas que disfarcem essa instrumentalização, como por exemplo, os programas de “participação” no trabalho, os grupos de trabalho, as formas de premiação e promoção, as estratégias de avaliação e treinamento. Todo esse conjunto de práticas da gestão da força de trabalho tem o objetivo de compor um ambiente político que incentiva o isolamento entre os trabalhadores, manipulando esperanças e desejos de crescimento e participação para criar adesão às necessidades da produção. Para Burawoy, também faz parte da composição desse ambiente político certos aspectos externos ao ambiente de trabalho, como as formas de concorrência mundial e a mediação do estado no conflito

entre capital e trabalho, principalmente sob a forma dos mecanismos de proteção social. As variações entre uma situação de pleno emprego ou de altos índices de desemprego, a possibilidade de uma fábrica fechar suas portas e transferir a produção rapidamente para qualquer outra parte do mundo, ou então a existência ou inexistência de políticas de proteção social para a população desempregada, todo esse conjunto de fatores terá uma enorme influência sobre as relações da fábrica com os trabalhadores e sobre a maneira pela qual os trabalhadores irão resistir ou aceitar certas formas de exploração. A contribuição de Burawoy é ajudar a explicitar que existe um complexo funcionamento político nos ambientes de trabalho que ajuda a entender a legitimação dos princípios tayloristas e a contínua construção de estratégias para refinar e escamotear a separação entre planejamento e execução do trabalho.

A ameaça constante de desemprego, a precarização das relações de trabalho via contratação de terceiras, o incentivo à competição entre os trabalhadores e a manipulação de expectativas individuais, o desenvolvimento de novas tecnologias que separam ainda mais a esfera da execução da esfera de planejamento, tudo isso deve ser compreendido à luz da manutenção de um ambiente político que impede a formação de um poder operário. Podemos ilustrar esse ponto com um relato de Maria sobre a relação entre temporários e efetivos no chão-de-fábrica:

Quem é contrato há a insegurança porque sabe que não vai ser efetivado. Quem é efetivo há a insegurança porque acha que já está há muito tempo, já tem um salário mais alto. Em um setor tem disso. Qual o problema de me mandar embora com 19 anos que ganho razoável e pegar você que faz a mesma coisa há dois anos e ganha bem menos que eu. Essa é uma insegurança grande do trabalhador efetivo. Porque além de tempo, tem muito tempo, já tem idade que as firmas aí fora não estão querendo mais tanto a mulher como o homem. As firmas querem só gente jovem com pouca idade. Quer com experiência também. Mas quer com pouca idade. Eles acham que o jovem tem mais ideia. O jovem tem mais ideia, tem mais visão.

Na realidade, como salientam alguns dirigentes sindicais na região do ABC, a preferência por jovens é porque eles estão dispostos a realizar maiores sacrifícios em função da expectativa de efetivação e crescimento dentro da empresa. A expectativa de entrada no mundo do trabalho, de ser efetivado numa grande fábrica, cria as condições para um maior sacrifício. As lembranças de João sobre uma época em que a fábrica contratou uma cooperativa para trabalhar dentro do chão-de-fábrica, com o objetivo de atender uma encomenda, sustenta uma análise muito próxima:

A terceirização também tem derrubado muito, muito a auto-estima do funcionário .Ele ta ali hoje, mas amanhã o cara chega e fala: “Acabou”. Entendeu? Vai acabando com a auto-estima do cara. Tinha uma época que tinha uns 20 e poucos funcionários da fábrica e o resto era tudo cooperado. Quase metade dos funcionários eram cooperados. Um cooperado é isso aí. O que eles trabalhavam em cima do cooperado? Produção, produção, produção. O que é? É psicológico. Chegava e falava: “A firma, na hora vai fazer um balanço e vai contratar tantos funcionários”. Foram quatro funcionários só contratados depois.

Todo esse ambiente de ameaça e competição irá afetar as relações entre os próprios trabalhadores. Como relata Pedro:

A fábrica - você sabe como que é – mais ou menos é: “eu faço o meu e os outros que se danem”. Então é como diz o velho ditado, é: “cobra engolindo cobra”. E dentro de uma empresa o que a gente vê é uma competição, uma concorrência, sempre um querendo tomar o lugar um do outro. Então geralmente assim é muito difícil ter assim uma amizade sincera dentro da empresa. Porque geralmente o que acontece é um... Dentro do seu setor o próprio colega te entregando você, como aconteceu muito na empresa em que eu trabalhava. Então não existe assim uma amizade concreta, uma amizade assim sólida. Existem essas amizades interesseiras: se eu quero que você me dê algo então eu vou ter aquela amizade interesseira por você. Mas uma amizade concreta assim não tem. É muito difícil. Tem assim... A bem verdade é seu próprio colega querendo puxar seu tapete a cada minuto.

Esse ambiente é resultado de uma hábil manipulação das promoções, das formas de avaliação e das possibilidades de crescimento feita pelas fábricas. Certo também é que cada vez mais essas técnicas de controle procuram realizar-se de forma sutil, sempre visando escamotear a desigualdade política presente na organização produtiva. Vamos apresentar alguns exemplos: a formação dos grupos de trabalho onde os próprios trabalhadores podem decidir como trabalhar, mas nunca podem discutir verdadeiramente prazos e processos de trabalho, instaurando uma situação onde os próprios trabalhadores se fiscalizam e excluem os menos produtivos; as estratégias de motivação e de treinamento do setor de recursos humanos, como os programas de “participação” onde os trabalhadores se sentam com representantes da fábrica para discutirem a situação da empresa, mas apenas sugestões de melhorias de tempo produtivo ou redução de desperdício são implantadas, e nunca melhorias das condições de trabalho são alcançadas por meio dessas reuniões. Todas essas estratégias de gestão tentam obstruir a visão da desigualdade política que está na base dessa submissão. Essas estratégias têm em comum aliar o medo com a manutenção de uma expectativa de que apenas individualmente os trabalhadores poderão melhorar sua situação dentro da

empresa, por exemplo, através de promoções baseadas na boa produtividade. Ainda assim, essa dominação não será impunemente vivida, como observaremos nos relatos sobre as formas de resistência lembradas pelos próprios trabalhadores. Antes de apresentarmos os relatos sobre estas formas de resistência, ainda é preciso compreender um aspecto extremamente aviltante das condições de trabalho fabril: a convivência com riscos de acidentes de trabalho em função do trabalho com máquinas e instrumentos planejados para que os trabalhadores produzam mais, não para que trabalhem em condições seguras.

6.5) O medo dos acidentes e do adoecimento no chão-de-fábrica.

Além da ameaça de exclusão presente na fiscalização do tempo e dos resultados do trabalho, existe outro aspecto da experiência de trabalho fabril vivido como extremamente ameaçador: a convivência com os riscos de acidentes e adoecimentos no trabalho. Como já pudemos perceber nos relatos apresentados, o princípio que guia a construção de máquinas é a busca constante do aumento de produtividade, o aumento da velocidade dos mecanismos produtivos, mesmo que isso signifique expor o trabalhador a situações de risco. As máquinas que não podem parar, insaciáveis, com suas ferramentas mastigadoras, oferecem constantemente a possibilidade de um acidente. O maior exemplo disso é o trabalho com as prensas e similares. Alimentar continuamente um mecanismo que sobe e desce uma ferramenta, colocar a mão na área de prensagem para encaixar a peça, gera um medo que pode ser resumido numa imagem relatada por um trabalhador na pesquisa de mestrado: “a prensa é um leão com a boca aberta, esperando pra te abocanhar”. Apesar da existência de uma lei que determina a proteção dessas máquinas para que os trabalhadores, pelo menos, não sejam mutilados, e apesar da intensa luta do sindicato dos metalúrgicos do ABC para fazer valer essa lei, muitas fábricas resistem em transformar seus equipamentos devido ao aumento do tempo produtivo implicado no funcionamento dos mecanismos de proteção. Veremos nos depoimentos que quanto mais a fábrica se localiza na periferia da teia produtiva, mais utiliza equipamentos obsoletos e que oferecem sérios riscos aos trabalhadores (citar autores que confirmam esta hipótese). Na memória de todos os depoentes estão registradas tragédias vividas ou narradas por colegas, algo que faz das máquinas e instrumentos fabris verdadeiros documentos da barbárie contemporânea. Acompanharemos quais são as lembranças que os trabalhadores têm sobre acidentes de trabalho e como isso acompanha a experiência de trabalho.

Paulo, quando trabalhava como ferramenteiro, fazia a manutenção dos estampos das máquinas. Os estampos são as fôrmas das prensas e das máquinas similares, ou seja, a ferramenta que desce e imprime uma transformação na peça. O operador da prensa muitas vezes deve colocar a mão na área de prensagem para encaixar a peça. Ao lembrar-se do trabalho da época, também lembrou-se espontaneamente de algumas situações terríveis ligadas a acidentes:

Então, o meu trabalho era reusinar para consumir as avarias e fazer de novo com que o perfil se reconfigurasse, para ela voltar e produzir. Então, a gente via dedos de trabalhadores ali. Era muito comum. Abria o estampo, tinha dedo lá. Já aconteceu, da gente abrir o estampo, ter dedo lá.

Como é que você ficou quando você viu isso lá?

Foi duro mesmo, muito, muito. Uma dureza muito grande. Aí você começa a sacar assim, como é que o mundo pode ter sido configurado com pessoas de uma categoria X e pessoas de uma outra categoria Y. Como é que pode que pessoas estejam destinadas a isso e outras pessoas a viver, trabalhar em escritórios com ar-condicionado, bem vestidas e as outras pessoas se submeteram a essa situação tão desumana?

Essa lembrança torna evidente a consequência de um sistema técnico que tem o objetivo de separar aqueles que planejam daqueles que obedecem e executam: são duas classes distintas de homens, e isto irá se expressar sobre o corpo dos operadores de máquinas. Alguns depoentes, além de terem testemunhado situações terríveis, também sofreram acidentes nas máquinas. Esse é o caso de João que teve a ponta de um dedo esmagado numa ponteadeira, uma máquina com o funcionamento muito similar ao de uma prensa:

Que a prensa é uma máquina que a gente tem dedicado 100% de atenção. Um segundo que você se descuidar dela ela te machuca e te machuca feio. Ela te cata...como a gente costuma dizer. Ela morde e morde feio. A mordida dela arranca pedaço e acidente que eu tenho visto e presenciado dentro da empresa é muito feio. A prensa você tem que prestar atenção que você tá fazendo o seu serviço, em quem tá ao seu redor e no funcionamento da máquina. Ela é...quando ela dá as pegadas dela, o cara fica sem dedo, sem braço. Eu trabalhei em outras empresas também que teve uns acidentes muito graves, muito feios. Gente que perdeu o membro mesmo, total. Perdeu o braço, perdeu a mão.

A máquina gosta do cara que tá acostumado, do cara que tem a manha. O cara fala: “Pô, eu tenho a manha”. Daqui a pouco você só escuta o grito. Tem um colega meu que perdeu isso aqui, essa parte aqui da mão direita. Esses três dedos aqui. Ficou só o gancho. Inclusive o apelido dele depois passou a ser gancho. Que só ficou esses dois dedos aqui. No escapamento do Fiat, ele enfiou o blanque e a prensa enfiou em cima. A prensa cortou isso aqui do braço. Cortou isso aqui do braço dele. Cortou os dedos e isso aqui foi amputado. Então, acidente é horrível, cara. Acidente de prensa é horrível. É coisa horrível de você presenciar.

João não se esquece dos diversos acidentes ocorridos com colegas:

Um colega perdeu o dedo lá na fresadora, foi trabalhar de luva. Eu passei, avisei ele. Ele respondeu: “Não esquenta a cabeça não”. Dali a pouco eu só escutei ele

gritando e a luva dele na fresa. Com mão pendurada aqui e a ponta do dedo arrancada. Arrancou, não cortou. A hora que abraçou a luva, puxou. Só aqueles fiapos de carne. E aqui bateu na chapa que ele tava segurando pra fresar. Teve um que se acidentou na Belga e perdeu a ponta do dedo, perdeu o movimento do dedo polegar da mão direita. Tem quase um ano que ele está afastado. Não tem o movimento, então ele não consegue pegar. Por um dedo ele perdeu a função de quatro. Os quatro dedos. Pra ele escrever ele tem que pegar aqui. Ele não consegue pegar mais pra escrever.

O que há de comum nas narrativas é que todos os depoentes testemunharam acidentes gravíssimos, com sérias conseqüências para os trabalhadores, como mutilações ou seqüelas irreversíveis. Durante a pesquisa de mestrado já havíamos observado algo que também surge nos depoimentos: os trabalhadores buscam ajudar-se trocando informações sobre os riscos envolvidos nas diversas atividades realizadas. Na pesquisa de campo, muitos trabalhadores se orgulhavam de ter impedido que algum colega sofresse um sério acidente. As lembranças de Gabriel sobre os acidentes revelam esses dois aspectos, o horror presente no testemunho de situações trágicas e o orgulho de já ter evitado acidentes com colegas:

Vi coisa horrível na máquina também. Vi colegas perdendo o braço nas máquinas. Vi uma colega que o mecânico mexeu na máquina e eu vi ele mexendo na máquina. A menina estava trabalhando na máquina da frente. Eu vi ele atrás da máquina. Ele mexeu em alguma coisa errada que na hora que a menina foi pegar, o tubo da máquina fechou o braço dela. Enfiou no osso, dentro do braço. Ela perdeu o braço. Eu assisti essa cena. Ai bateu a máquina, ele correu e a máquina abriu ficou o corpo dela pendurado. Ela tirou e foi para o hospital. Ela estava pela agência ainda não tinha vencido nem o contrato. Na outra eu peguei, ela demorou demais, a máquina ia fechando dentro do dedo dela. Eu dei um pulo e bati. A máquina abriu, a menina me agradece até hoje. Salvei a vida dela, a máquina ia fechar com tudo.

Mesmo nas fábricas montadoras, os depoentes testemunharam uma série de acidentes gravíssimos. Como relata Aduino:

Eu vi um dia uma máquina, não lembro o nome dela. Eu terminei de almoçar e fui dar uma volta. E o pistão subiu. Ali, ele subia e descia, subia e descia. Uma hora daquele, ele subiu e voou pra fora. Pistão grande. Abriu a cabeça do cara. O cara saiu, desceu a escadinha. Era uma máquina alta. Tem uns 2 metros e pouco de altura. O pistão subiu e caiu em cima dele. Abriu a cabeça. Ele saiu correndo, as pessoas pegaram ele e levaram pra enfermaria. Eu tava passando na hora que aconteceu isso. Eles me disseram: “você não serve pra testemunha”.

Em outro acidente grave presenciado pelo mesmo depoente, anos depois, a fábrica também impediu que ele fosse testemunha na investigação do caso. Segundo o depoente, isso ocorreu nas duas vezes porque ele falaria coisas que responsabilizariam a empresa no acidente ocorrido. Como enfatiza Leandro, que trabalhou na mesma fábrica e também testemunhou situações terríveis, a empresa encontra formas de isentar-se de responsabilidade. A análise dos acidentes feita por Leandro revela a experiência abstrata de anonimato, de indiferença, de fácil substituição de qualquer trabalhador gerada pela manutenção de um ambiente inseguro:

Acidentes acontecem, nas grandes fábricas, em todas as áreas. Pequenos acidentes. Médios e grandes acidentes. Acidente fatal. Isso acontece a toda hora. Porque você está dentro de uma fábrica. A fábrica não é um lugar pra gente habitar. Não é um lugar pra ser humano. Quando a gente entra na fábrica você é parte da engrenagem. E como parte da engrenagem se machucar, se danificar, assim como as engrenagens de ferro se danificam.

Eu lembro de um cidadão que foi trabalhar na área de prensa e teve muito tempo que ele estava de trabalho na prensa. E nesse dia eu estava de plantão à noite. O plantão na comissão de acidentes era meu plantão. A máquina deu um defeito, uma prensa de muitas toneladas. Sei lá, 5, 6, 10 toneladas. E isso foi no setor ala 2. E ele botou a cabeça debaixo da prensa. Pra ver o que estava acontecendo e a prensa baixou. Esmagou a cabeça do cara. Imagine você um peso de 5 toneladas, um ferro na sua cabeça. E aí o que aconteceu? A fábrica pegou o cara rapidamente e a ambulância retirou o cara e a empresa comunicou, nesse dia eu parei a seção. Eu cheguei lá, parei a seção, ficamos parados por mais de 24 horas. Isso foi por volta das 9 da noite. Ficamos parados uns dois dias. O setor ficou parado. Teve várias manifestações. Não chegou a parar a fábrica inteira mas teve várias manifestações, vários protestos. E a fábrica disse o seguinte, que o trabalhador morreu a caminho do hospital. Nunca o trabalhador morre no local de trabalho! Agora imagine você, você tem uma cabeça esmagada embaixo de uma prensa e você morre a caminho do hospital!!? Nunca o trabalhador morre no local de trabalho. É muito difícil uma empresa reconhecer porque o primeiro atendimento ali é dos médicos da empresa. O cara tá morto mas a empresa vai dizer que morreu a caminho. Eu tava lá, eu vivenciei esse episódio, o clima de insegurança que gera no conjunto dos trabalhadores. Mas quando você é máquina também, é engrenagem, o que acontece? Vinte e quatro horas depois tá todo mundo trabalhando do mesmo jeito. O trabalhador foi substituído e a vida continua. Se alguém se acidentar depois vai ser substituído e a vida é assim na empresa. A fábrica é assim: você entrou na fábrica, você entrou no sistema de produção. Ponto. É isso.

Os acidentes, como observamos na pesquisa de mestrado, ocorrem de formas imprevisíveis e surpreendentes. As lembranças de Pedro no trabalho de pintura revelam a quantidade de acidentes imprevisíveis a que estão expostos os trabalhadores:

E inclusive eu tava lá limpando os ganchos, tirando os ganchos lá, e tinha um colega meu – no caso eu entrava pra trabalhar às duas horas e tinha um turno que

pegaria das seis da manhã às duas da tarde; a gente começava a trabalhar às duas da tarde, saía às dez da noite – quando eu entrei ele tava saindo. E ele foi lá no vestiário, se trocou, tomou banho e passou na pintura. Aí ele passou lá na seção pra pegar o que ele esqueceu. E por incrível que pareça ele foi passar bem onde que eu tava ali, limpando os ganchos. Meu, ele escorregou e colocou o pé bem dentro do produto lá. Meu! E aquele produto caiu no olho dele, na camisa dele, no olho. Só sei que ele gritou pra mim: “Ai, vou ficar cego, vou ficar cego!”, apavorou. Ainda bem que lá tem ambulatório médico. Eu levei ele assim rapidinho, levei ele na torneira, joguei água no olho dele, o olho dele ficou assim: vermelho, vermelho! E eu levei ele segurando o braço e ele: “Não, não deixa eu ficar cego!” aquele desespero. Levei ele na enfermaria e deixei ele na enfermaria. Nossa, eu pensei que ele ia ficar cego. Aí depois eles fizeram um tratamento lá, eu acho que colocaram colírio, melhorou, tal. Isso foi um acidente lá, nossa! Grave assim de quase, quase ele perde a visão, quase, quase ele fica cego.

Tinha um produto que foi proibido pelo Ministério. Fizeram as pesquisas e chegaram à conclusão de que tava dando câncer. Esse produto ele tinha uma tamanha precisão! Em que sentido? As peças vinham cheias de óleo – óleo, porque quando eles vão furar as peças, tem um óleo que eles jogam assim na furadeira pra ajudar a furar a peça, pra não queimar a broca – a palavra certa é broca – pra ajudar a furar a peça, então tem aquele óleo. Então é uma concentração muito grande de óleo, você joga esse produto assim, ele tira totalmente o óleo, deixa a peça que você passa o dedo e está limpinha...

Então você vê a precisão. E eu tava um dia lavando uma peça com a pistola. Eu estava usando um tanquinho pra lavar a peça. Eu joguei aquele produto por cima da peça e o produto veio por cima dos óculos, no meu olho! Nossa! Não vi nada! Demorou mais ou menos meia hora para melhorar. Aí eu já larguei aquilo rapidinho, já fui lá no banheiro e “tchuu”, água no olho, água no olho, água no olho, fui lá no ambulatório eles me deixaram lá, jogaram colírio no meu olho e eu fiquei lá. Nossa! E olha que a gente usava máscara. Pior que caiu dentro da máscara, caiu por dentro do óculos. Porque a gente tinha consciência, tinha consciência de usar esse produto e precaver, de usar a máscara, de usar óculos. Mas mesmo assim ele veio por cima do óculos, bateu na peça e veio por cima do óculos e veio até na minha máscara. Nossa, situação que não gosto nem de lembrar.

Pudemos perceber nas entrevistas que as memórias dos trabalhadores estão povoadas de acidentes impactantes. Todos presenciaram situações (ou então as conseqüências de um acidente) que deixaram alguma marca de medo na relação com as máquinas e instrumentos. As lembranças de Miranda sobre os acidentes presenciados ou narrados revelam a vivência de momentos trágicos nos ambientes de trabalho. Vamos citar apenas um dos relatos sobre esse assunto:

Eu não cheguei a questionar. Era prensa. Não tinha nada de proteção. Proteção nenhuma. Nem nada. E lá a maioria é prensa. Deve ser ainda, é muita prensa. Eu sei que tinha um cara que eu conheci que trabalhava lá dentro e que ele tinha perdido o braço numa prensa dessa lá. Que essa prensa grande, que tinha um barulho grande, pra montar os moldes dela precisava de uma empilhadeira. Que aconteceu? O

cara tava lá preparando ela e tinha um outro do lado lá que apertou o botão. Decepcionou o braço dele na hora. Então ele não tinha esse braço aqui. Não tem esse braço. Foi decepcionado o braço dele na hora lá. Ele perdeu mesmo, disse que esmagou tudo na hora, não teve nem chance. É coisa de outro mundo mesmo. Você via ali coisa de outro mundo. Conheci uns três que tinham perdido dedos, mão. Até o antebraço. Mão, tinha uns dois que tinha perdido lá. Perdeu a mão, tá só com um cotoco lá.

Quando eu vi esse cara do antebraço, que ele contou a história eu fiquei meio assim, “meu Deus do céu!”. Eu perguntei pra ele: “E a dor?” Ele falou: “não sinto nem dor”. Não sente nem dor. Você pensa que, assim, você pensa que tá com seu braço ainda na verdade. Mas quando você olha que não vê dá um apagão. Um apagão. Ele falou que não sente nem dor. Só sente aquele negócio gelado (tum-tum). Pronto. Não sente nada e que perde a noção do tempo mesmo, desmaiou e quando chegou lá que ele tava sendo operado é que explicaram a situação. Falou que é lamentável. No dia em que ele contou eu fiquei meio ruim. Porque você perder o braço! Ficava me imaginando sem um braço, sabe? Você fica se imaginando sem um braço, sabe, se adaptar a sua vida tudo de novo. É lamentável.

Esses acidentes revelam uma dimensão trágica da reificação: o corpo, submetido à exigência de adaptação contínua ao funcionamento das máquinas, ainda é penalizado por essa mesma máquina quando não suporta funcionar como seu simples complemento. Os gestos necessários para manter as máquinas em funcionamento são abstrações baseadas na racionalização das atividades e, portanto, são extremamente difíceis de serem mantidos de forma prolongada. São retalhos, fragmentos de gestos, que precisam tornar-se automáticos, mas que vivem a eterna ameaça de serem sabotados pela necessidade de compreensão ou de descanso. Todos os acidentes vividos ou testemunhados revelam até que ponto os números tornaram-se mais importantes que os homens, são a exposição clara de que o objetivo que guia a organização social do trabalho não é o atendimento de necessidades psicossociais, e isso a um ponto em que mesmo a preservação da vida e da segurança dos trabalhadores é relegada a um segundo plano. Os trabalhadores experimentam essa desconsideração como um grave desrespeito, vivem a sensação de um uso quase descartável de sua força de trabalho, sendo estes um dos ingredientes terríveis do desenraizamento operário contemporâneo.

Na realidade, os acidentes trágicos, com seqüelas irreversíveis e mutilações, são aspectos culminantes de processos geradores de extremo desgaste para os trabalhadores. A exposição prolongada a esse comportamento abstrato pode não acarretar um acidente trágico, mas terá sérias conseqüências sobre a saúde dos trabalhadores. Os acidentes menos trágicos e os adoecimentos são aspectos cotidianos do trabalho, como relata Maria:

Na usinagem é o local que o pessoal tem mais medo de acidentes. A fábrica tem muita máquina velha. Como tem fábrica em vários países, eles vão comprando máquinas novas e vão mandando as velhas pra cá. Aqui tem muita máquina antiga. Se colocar a peça ao contrário, ou do lado errado, nossa! Tem uma peça que voou, não arreventou o cara porque tinha uma proteção que não deixou. Na usinagem o pessoal tem medo, de vez em quando acontece. Na montagem, a gente aplaina, tem uma máquina que aplaina. Ela tem uma lâmina, corta até o vento. Eu morro de medo de trabalhar com ela. Ela é comprida, você tem que colocar a máquina em baixo e quando você liga, a lâmina gira. Quando termina de montar a máquina, precisa levantar ela. Tem um suporte onde você põe a máquina pra ligar ela e ver se está funcionando, pra depois por no teste. Só que é muito rápido, e você não tem aquele tempo. Não dá pra por no suporte e tirar do suporte depois. O que faz então, você levanta ela assim e já liga com a outra mão. Só que quando você tira da tomada, se você pegar em cima, pra apoiar ela, a lâmina pega nos seus dedos. Então tem que ter muito cuidado pra nunca pegar em baixo da máquina, a lâmina fica ali girando. Uma vez um menino ligou essa máquina e ela caiu da mão dele, ele soltou. A máquina veio e caiu em cima dele, ele pulou, mas a calça dele arrancou, ficou só de cueca. Até hoje o pessoal brinca com ele, porque hoje ele tá casado, tem filho. Ele é crente, e os meninos chamam ele de irmão. Quando ele anunciou que a mulher tava grávida, o pessoal falava: “é irmão, tem muito que orar a Deus!” (risos). Se ele não tivesse pulado pra trás!

No trabalho de montagem e de alimentação de máquinas é preciso suportar condições de trabalho que ao longo do tempo podem gerar diversos tipos de adoecimento, principalmente as doenças por esforços repetitivos:

Eu tava debatendo isso ontem com a empresa. Uma menina saiu de férias ontem junto com a gente e não voltou. Todo mundo foi procurar saber por que ela não retornou das férias. Ela fez uma cirurgia no punho. Quatro pessoas fizeram a mesma cirurgia no setor de montagem, estão afastados. Quatro pessoas que fizeram cirurgia do punho por rompimento no tendão! Tá acontecendo alguma coisa! Mas vamos perguntar quantos anos essas meninas tem de firma? Quinze anos, 16, 18 a outra.

Eu falei pra eles: “Você acha normal 4 pessoas saírem pelo mesmo problema?” Eles vem falar pra mim: “Mas eu revezei”. Revezou de 4 anos pra cá. Porque antes não tinha. Antes era o mesmo serviço, às vezes em anos, fazendo o mesmo serviço, o mesmo movimento.(...) Tem uma que a gente chama de Cida Furacão. Porque ela se cortava, as máquinas chegavam todas sujas de sangue. Quando a gente descobria, era o dedo dela que cortava e nem mesmo ela sentia que cortava os dedos. Tá afastada. Os tendões, isso aqui do ombro dela, o cara mesmo me falou lá na firma. Eu sou muito bisbilhoteira e vou perguntar lá pro médico. Ele falou que nunca viu uma coisa tão desgastada dos movimentos. Os movimentos. O que acontece com uma pessoa dessas quando volta? Ela é colocada de canto. Tem um trabalho pra cabeça dessa pessoa? Não tem. Não tem.

Como afirmou o médico do sindicato, Theo Darlington de Oliveira, toda vez que alguém adocece por LER-DORT podemos afirmar que esse corpo foi obrigado a

funcionar como máquina. Afirmção extremamente sábia: as melodias cinéticas, apontadas por Merleau-Ponty (1976) como o que caracteriza a estrutura do comportamento, significa que o gesto é sempre expressivo e carrega uma interioridade imanente ao campo perceptivo habitado pelo sujeito. O corpo, nessas condições naturais para o homem, jamais se reduz a um funcionamento mecânico, estereotipado, a não ser como forma patológica ou como expressão de uma condição de dominação. Os números elevados de adoecimento por Ler-Dort entre os trabalhadores metalúrgicos indicam a prevalência da segunda situação: corpos reduzidos à condição de mecanismos e, como tais, emperram e se desgastam como as engrenagens das máquinas. Os casos de Ler-Dort significam que os músculos e tendões foram expostos a um funcionamento excessivo e anti-natural. As estatísticas atuais sobre os afastamentos por tendinites relacionadas ao trabalho impressionam. Esses números são índices das atuais formas de dominação no trabalho.

Os dados apresentados pela regional do INSS no ABC sobre os adoecimentos e acidentes de trabalho ajudam a dimensionar o problema. Como revela uma matéria publicada na *Tribuna Metalúrgica* do dia 19 de outubro de 2009, dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) mostram que em 2007 foram concedidos 47.121 benefícios por acidentes de trabalho, em 2008, o número chegou a 51.010 e o acumulado de 2009, até setembro, contabiliza 34.451. Estes números referem-se apenas à região do ABC e incluem também os afastamentos gerados por doenças ocupacionais. A matéria ainda apresenta como causas desses números a sobrecarga de trabalho e a pressão por cumprimento de metas. Além disso, estima-se que na realidade os números de acidentes são maiores, uma vez que há uma enorme sub-notificação dos casos. Esses números expressam de forma indubitável a mercantilização das relações humanas: os trabalhadores continuam expostos à situações extremamente perigosas porque o tempo produtivo é o fator decisivo na competição entre as fábricas, é o princípio real que guia toda sua organização, desde a gestão de pessoal até o desenvolvimento das máquinas e ferramentas. Os acidentes e adoecimentos são o resultado concreto da terrível abstração de necessidades humanas presente na organização da produção capitalista.

Realizamos uma rápida pesquisa no site do jornal *Tribuna Metalúrgica*, publicação do sindicato dos metalúrgicos do ABC, para constatar a enorme dimensão do problema. Encontramos muitos artigos denunciando o drama de trabalhadores em

fábricas que mantinham condições extremamente perigosas de trabalho. São dramas de trabalhadores mutilados ou adoecidos, trabalhadores que não podem mais render da mesma forma e são descartados pelas empresas. Um artigo que nos chamou particularmente a atenção contava o caso de um trabalhador mutilado numa prensa que era contratado para trabalhar na fábrica por uma agência. Depois do acidente, a fábrica dizia ao trabalhador para procurar a agência e a agência dizia que ele deveria procurar a fábrica. Estava afastado, mas sem qualquer direito ou proteção. Todos esses artigos mostram como os trabalhadores ainda são obrigados a conviver com máquinas e condições de trabalho inseguras.

Durante a pesquisa de mestrado constatamos algo surpreendente: os trabalhadores, ao terminar a lembrança de um acidente ou de um adoecimento ocorrido com um colega, freqüentemente completavam a narrativa dizendo que era só “não viajar”, “não distrair-se”, para que tais eventos terríveis não ocorressem. Ao mesmo tempo observamos a atividade desumana junto às máquinas, os riscos oferecidos por elas, e nos perguntávamos como os trabalhadores podiam acreditar que estava sob o controle deles evitar um acidente. Essa forma de concluir a conversa sobre os acidentes e adoecimentos talvez possa ser explicado por dois fatores. Em primeiro lugar, ao perceber a impossibilidade completa de participar da elaboração ou da transformação das máquinas, uma das formas de mitigar a angústia gerada pela percepção dos riscos é acreditar que existe uma possibilidade individual de enfrentá-los. Em segundo lugar, corroborando pesquisas anteriores sobre o tema, as empresas criam estratégias para responsabilizar o próprio trabalhador pelos acidentes ocorridos (Oliveira, 2007). O estudo de caso feito por Fábio de Oliveira (2007) revela exatamente uma das estratégias das fábricas para alcança tal objetivo: através de cartilhas, treinamentos e programas de prevenção de acidentes, a empresa difunde uma forma aparentemente neutra e científica de analisar as causas de acidentes e adoecimentos no chão-de-fábrica. Neste estudo de caso, a fábrica divulgava a *Teoria dos Dominós* de Heinrich para analisar os acidentes ocorridos, teoria que restringe a análise dos riscos aos eventos e defeitos inesperados, situações que escapam ao rotineiro (Oliveira, 2007). A difusão dessa teoria entre os técnicos de segurança e cipeiros termina por encapsular a análise dos acidentes num binômio: ou a responsabilidade é de uma *condição insegura* (máquinas e ferramentas que não funcionaram conforme o esperado) ou então a responsabilidade é de um *ato inseguro* (situações em que o trabalhador não trabalhou conforme o esperado). A

consequência prática desse encapsulamento é importante: ou a máquina é *consertada* (nunca transformada) ou então o trabalhador é responsabilizado. Não há campo para uma reflexão sobre *o sentido* do desenvolvimento técnico, nunca se discute se essas máquinas e ferramentas são feitas para que *homens e mulheres* possam trabalhar com elas. Os engenheiros que as planejam estão preocupados com o diferencial competitivo das máquinas, ou seja, produzir mais no menor intervalo de tempo. Como constatou Fábio de Oliveira (2007) no seu estudo de caso, a partir da divulgação insistente dessa forma de análise, permeando o funcionamento da CIPA, dos programas de treinamento e até das formas de avaliação, os próprios trabalhadores incorporam a noção de *ato inseguro* para explicar as causas do acidente. Os próprios trabalhadores passam a explicar os acidentes como sendo causados por um descuido pessoal ou por falta de concentração. O efeito é a naturalização dos riscos (Oliveira, 2007): se é um problema individual, não há porque se pensar na transformação das condições e da organização do trabalho.

Um trabalhador, num curso sobre saúde e trabalho no sindicato dos metalúrgicos do ABC, lembrou-se de uma estratégia utilizada pela empresa na qual trabalhou. O setor de RH planejou uma campanha para redução de acidentes. Uma das medidas era fixar nos espelhos dos banheiros da fábrica a seguinte frase: “olhe para aqui e veja quem é o verdadeiro responsável pela sua segurança”. Segundo a empresa, o sentido da campanha era reforçar o uso dos equipamentos individuais de segurança (EPI). Na realidade, contêm também uma mensagem política: os acidentes são de responsabilidade do trabalhador e não da fábrica. O trabalhador deve individualmente proteger-se das ameaças fabris, jamais reivindicar coletivamente melhorias das condições de trabalho.

A partir da convivência com trabalhadores metalúrgicos que ocupam o papel de cipeiros nas fábricas, convivência conquistada nos cursos sobre saúde e segurança do sindicato dos metalúrgicos do ABC, notamos que as condições mais aviltantes de segurança são aceitas ou combatidas num terreno de intensa disputa política nos locais de trabalho. A fábrica cria suas estratégias para convencer os trabalhadores de que cada um pode individualmente proteger-se dos acidentes; por outro lado, os trabalhadores militantes, geralmente eleitos para ocupar as CIPAS das fábricas, procuram conscientizar os trabalhadores de que é preciso formar um poder de resistência, uma

forma de impor limites a certas exigências e certas condições de trabalho geradoras de riscos e adoecimentos.

As estratégias sutis e cotidianas da fábrica para impor aos trabalhadores as condições aviltantes de segurança exploram o mecanismo psicológico de negação do medo gerado pela percepção dos riscos. Os técnicos, médicos da fábrica, representantes da gerência, dão a entender que o trabalhador acidentado ou adoecido é uma pessoa “frágil”, incapaz de suportar as exigências naturais do trabalho, e que este não é o caso de cada um dos trabalhadores que ainda não se acidentou ou adoeceu. A fábrica, nas suas formas de avaliação e de treinamento, cria um grupo separado, um grupo de “perdedores”, com os quais ninguém deseja identificar-se. Esse discurso empresarial tem um efeito de controle sobre os trabalhadores por aliviar a angústia gerada pela convivência com os riscos. O principal efeito é desmotivar os trabalhadores a lutar por melhorias, uma vez que a esperança está depositada no fato de nunca se passar para o grupo dos “afastados”. Esse funcionamento lembra muito o conceito de *ideologia defensiva* criado por Christophe Dejours (1992): uma forma coletiva de ocultar uma ansiedade particularmente grave, a ansiedade de ver o corpo impossibilitado de ser usado como meio de sobrevivência em função da própria atividade realizada. Apenas dessa forma podemos compreender que mesmo trabalhando sob condições aviltantes, os trabalhadores possam imaginar que está sob o controle individual não acidentarse ou adoecer. Essa negação pode ser vivida de forma individual: escutamos diversos relatos no sindicato dos metalúrgicos do ABC sobre trabalhadores que negaram sistematicamente o adoecimento do corpo por medo das conseqüências implicadas nessa revelação. O trabalhador sente-se numa encruzilhada: ao procurar um médico e descobrir um processo de adoecimento, pode estar colocando em risco a própria sobrevivência. Entende-se o lugar ocupado pela negação: uma forma onipotente de lidar com a real impotência gerada pela ameaça fabril.

Ainda assim, como enfatizamos acima, essa forma de lidar com os riscos não é hegemônica. Como veremos no capítulo a seguir sobre as formas de resistência, os trabalhadores também procuram resistir e transformar certas condições de trabalho ameaçadoras. Os trabalhadores militantes, geralmente aqueles que ocupam um lugar na CIPA da fábrica, definem seu papel como sendo o de mobilizar os trabalhadores, fazê-los resistir coletivamente, fazê-los pensar que o destino de um pode ser o destino de

todos. Para atuarem dessa forma, fazem cursos e treinamentos no sindicato dos metalúrgicos do ABC. Nesses cursos discutem as relações entre saúde e trabalho, as estratégias das empresas para desmobilizar os trabalhadores, aprendem quais são os direitos dos trabalhadores em relação à segurança nos ambientes de trabalho. A militância no chão-de-fábrica irá enfrentar as estratégias sedutoras da empresa para convencer os trabalhadores de que eles podem crescer, subir de postos, caso contribuam para a melhoria produtiva, caso sejam parceiros das necessidades das fábricas e não interfiram nas condições de trabalho. Citaremos um exemplo da disputa política cotidiana envolvendo o embate entre as estratégias das empresas e a atuação dos cipeiros: a fábrica cria grupos para que os trabalhadores dêem sugestões de melhorias produtivas e premia as melhores sugestões com brindes ou pequenas gratificações financeiras; por outro lado, os cipeiros incentivam o boicote a esses grupos, lembram que essas sugestões muitas vezes reduzem postos de trabalho, intensificam os ritmos e geram maior desgaste para os que ficam. Como afirmou um dirigente sindical num dos cursos sobre saúde no sindicato dos metalúrgicos do ABC: “o trabalhador ganha um relógio de prêmio e depois de algum tempo também uma Ler-Dort, de tanto que aumentou o ritmo do trabalho”. O trabalho constante da gestão da força de trabalho para criar a adesão dos trabalhadores aos interesses fabris, em contraposição à militância e organização sindical no local de trabalho irá configurar em cada uma das fábricas um ambiente político particular, algumas vezes com maior predominância das imposições da empresa, outras com maiores possibilidades de resistência dos trabalhadores. No próximo capítulo iremos mostrar justamente a lembrança de alguns depoentes sobre a formação de um poder coletivo de resistência a partir da atuação na CIPA da fábrica, como conseguiram mobilizar os trabalhadores para um enfrentamento das humilhações fabris.

6.6) As formas de resistência no chão-de-fábrica.

Como pudemos perceber na pesquisa de mestrado, a opressão vivida no ambiente de trabalho fabril não será impunemente aceita pelos trabalhadores. As narrativas apresentadas até o momento já revelam um campo de luta: a crescente racionalização das atividades e a instrumentalização das relações humanas contra a necessidade de enraizamento no espaço social do trabalho. A experiência de inversão, na qual a fábrica parece dotada de um espírito criativo e não o trabalhador, será enfrentada de diferentes maneiras. Buscar dar contornos pessoais a uma atividade de trabalho, criar uma teia de solidariedade entre os trabalhadores, encontrar formas políticas para impor transformações da organização do trabalho, tudo isso representa um conjunto de iniciativas para enfrentar as pressões da racionalização do trabalho. A resistência cotidiana e espontânea à objetivação da organização do trabalho se dá nos pequenos gestos e interações em que os operários buscam impor limites à mera utilização de si próprios, ao empenho meramente instrumental de seus corpos no trabalho. São estratégias muitas vezes sutis de fazer aparecer no ambiente de trabalho o que muitas vezes está excluído pelo planejamento da organização do trabalho.

Em todos os relatos anteriores é possível observar as formas de resistência entremeando as experiências opressivas da organização do trabalho fabril. Pedro relata a regra de não poder deixar a própria seção de trabalho sem uma autorização por escrito, mas ao mesmo tempo afirma que depois de um tempo não a respeita mais. Outros depoentes também relataram uma intensa atividade de negociação para abolir as mesmas regras de fiscalização do uso do banheiro. Sem dúvida, nessas fábricas permanecerá uma vigilância do uso do tempo, mas não de uma forma tão aviltante. Muitas vezes é simplesmente substituída pelas próprias metas produtivas: muitos trabalhadores relataram, (e escutamos outros relatos iguais nos cursos sobre saúde e trabalho no sindicato dos metalúrgicos do ABC), que para atingirem as metas impostas é preciso não sair dos postos de trabalho durante longos períodos de tempo. João quando relata o acidente na fresadora, conta que avisou o colega sobre o risco de trabalhar ali com uma luva. Ao mesmo tempo em que todos relatam a competição entre os trabalhadores instigada pela gestão da fábrica, também existem importantes lembranças de camaradagem e de apoio entre os trabalhadores, experiências sem as

quais o ambiente de trabalho seria ainda mais opressor. Robert Linhart já havia observado na sua experiência de trabalhar na fábrica da Citroen toda a complexidade dos fenômenos sutis e cotidianos da resistência à opressão fabril:

Um ponto importante sobre a resistência que não pudemos estudar a fundo, mas que foi indicado em algumas entrevistas, são os chistes e brincadeiras transmitidas entre os trabalhadores e que parecem encerrar alguma sabedoria astuciosa para lidar com as exigências fabris. A troca de informações, histórias, chistes, faz parte da criação de uma sociabilidade de resistência. Vamos ver como isso aparece num chiste contado por João:

Numa fábrica, um funcionário foi chamado:

- É para fazer assim!

Respondeu:

- Não enche o saco!

O primeiro:

- Você sabe com quem está falando?!!!

- Não

- Eu sou o dono da fábrica!

O funcionário respondeu:

- E você, sabe com quem está falando?

- Não, não sei!

- Ainda bem! Me dá licença.

E o funcionário desapareceu no meio das máquinas.

O chiste contém uma sabedoria: é preciso usar o anonimato conferido pela organização do trabalho para escapar da visibilidade de certas situações de vigilância. É possível que muitas outras histórias sejam trocadas no momento correto e por isso não poderiam ser lembradas artificialmente por meio das entrevistas. Como aponta Oswaldo Elias Xidieh (1967), existe um momento para a narração popular, um momento social em que elas se justificam e funcionam. Neste caso, talvez possamos falar de uma cultura popular de resistência, e sua eficácia e coerência advêm de uma experiência compartilhada em situações de opressão no trabalho.

Para alguns trabalhadores, a busca de cursos de qualificação foi uma das formas de resistir à impessoalidade das atividades de trabalho. Ainda assim, são poucos os que conseguem realizar trabalhos de maior qualificação e, mesmo estes postos de trabalho têm diminuído com o avanço da automação. Novamente podemos citar o exemplo das máquinas CNC. Elas exigem um trabalhador com conhecimentos de mecânica e programação de computadores para realizar o planejamento, e outros trabalhadores para alimentar muitas delas. Quem programa a máquina é um técnico que não tem as mesmas habilidades que tinham por exemplo os ferramenteiros. A formação técnica de um grande número de técnicos das máquinas CNC barateia este trabalhador, que já não precisa do longo tempo de convívio com trabalhadores experientes para adquirir as habilidades da atividade. Quem atualmente alimenta as máquinas dificilmente terá oportunidade de aprender a linguagem do computador para poder programá-las. A escolha dos trabalhadores que receberão os cursos profissionalizantes é uma das formas pelas quais a fábrica faz a gestão da competição entre os trabalhadores.

Durante toda a pesquisa de campo escutamos diversas queixas dos trabalhadores. Algumas se referiam aos baixos salários, outras às más condições de trabalho, à falta de equipamentos de segurança. Mas no meio de reclamações relacionadas a aspectos mais objetivos das condições de trabalho, também surgia um tipo de reclamação mais complexa. Estas queixas referiam-se à exigência da rapidez no ritmo da produção, o que segundo alguns trabalhadores, implicava no fato de que “não se podia fazer nada bem feito”. Numa situação de campo, o soldador recebeu a ordem de realização de uma peça e disse o seguinte: “o que mata aqui é a correria!”. Todas estas reclamações mostravam como o relacionamento com o tempo humano de transformação dos objetos estava prejudicado: o que diziam revelava que ninguém gosta de realizar qualquer tipo de atividade em que a velocidade da operação assuma maior importância do que o próprio relacionamento com o objeto.

Pudemos observar que o sentido reduzido da atividade impõe uma luta por reconhecimento do trabalho e de seus resultados. Observamos em alguns relatos que os trabalhadores buscam algum reconhecimento da atividade realizada, mesmo que seja por meio de uma luta ou resistência. Temos um exemplo disso no relato de Pedro ao pintar uma leva de peças na última fábrica onde trabalhou:

Teve uma vez que a gente executava um determinado serviço, e essas peças iam para uma exposição no Anhembi. Então teriam que ser coisas bem feitas... Teriam que ser peças sem falha nenhuma, teria que ser cem por cento, o serviço, a gente teria que executar o serviço com cento por cento. Então eu enfrentei um problema. Eu tava executando o serviço e o encarregado chegou em mim e falou da seguinte forma: “Você está tirando muito pêlo de ovo”. Ele usou este termo, “você está tirando muito pêlo de ovo”, que eu estava alisando muito a peça. E o serviço tinha que ser feito, tinha que ser executado com cem por cento de qualidade. E ele queria que eu fizesse o serviço de qualquer jeito. Aí eu voltei pra ele e falei o seguinte: “É o seguinte: você quer que eu faça o serviço? Eu vou fazer da minha maneira. Eu vou fazer o serviço bem feito; do jeito que eu sei fazer. Se você quiser que eu execute o serviço assim, eu vou executar, se não quiser... Pode me mandar embora. Assim eu não trabalho”.

A gente chegou assim numa pequena discussão. Eu falei com ele: “O caso é o seguinte: eu estou indo embora. Do jeito que você quer que eu trabalhe eu não vou trabalhar. Eu estou indo embora. Pode me mandar embora que... Estou deixando vocês, que eu zelo pelo meu serviço e eu sou um profissional, não sou... Eu sou um profissional. E gosto do que eu faço e quero fazer bem feito. Agora, se vocês querem que eu faça porqueira eu estou indo embora”. Aí eu me lembro que ele... Eu fui até quase a sala dele. Conversei com ele e ele falou pra mim: “Não, a partir de hoje... Você é um bom profissional, já vi que você é um bom profissional e a partir de hoje você pode realizar o serviço do jeito que você achar que deve fazer, não vou colocar mais obstáculos. Você pode fazer do seu jeito. Você é um bom profissional e eu quero que você continue na empresa”.

E voltando: se eu não tivesse personalidade, se eu não tivesse convicção naquilo que eu estava realizando, o que aconteceria? Eu teria entrado no jogo dele, teria que ter feito o jogo dele e colocado, feito o serviço mal feito... Eu tinha, eu tenho certeza que a firma perderia o cliente. Como eu fiz o serviço, bati de frente com ele, tive personalidade, fiz o que deveria ter feito – e por incrível que pareça a firma continua com os mesmos clientes. Por que? Porque eu zelei. Zelei assim em termos de qualidade, em termos de ter feito um serviço bem feito. Se eu tivesse mandado porqueira pro pessoal eu tenho certeza que a firma teria perdido os clientes.

As atividades de resistência dos trabalhadores também buscam impor limites ao controle sobre o tempo. Esses limites apareceram de forma muito sutil nos relatos, como por exemplo, Miranda ao relatar que trabalha mais devagar quando é cronometrado e que incentiva seus colegas a realizar a mesma coisa. Uma das formas sutis dessa tentativa de fazer frente às exigências de submissão ao tempo racionalizado ocorre em detalhes do cotidiano e pode ser observada no depoimento de Maria:

Quando a gente tá lá dentro e vê o sol gostosinho do lado de fora, a gente pensa: “a linha podia tá lá fora”. De vez em quando, o chefe de segurança faz reunião com a gente. A gente pede pra fazer lá fora. Quando tem reunião, primeiro ele para uma linha, depois a outra, e depois a outra, pra não parar a fábrica toda. A gente olha

pra fora e está aquele sol bonito, e a gente pede para sentar lá fora, diz que tem muito barulho lá dentro. A gente senta um pouco lá fora, e cada um faz uma pergunta, que é pra reunião demorar bastante (risos). O técnico responde: “gente, eu preciso fazer mais reunião!” (risos). Lá de dentro da fábrica os outros ficam olhando, esperando a vez deles, ficam pensando “essa reunião não acaba não”...

Entre todas as narrativas dos depoentes que tocam as formas de resistência, a que nos chamou mais a atenção foram os relatos de três depoentes sobre sua militância na comissão de fábrica. Ronaldo e Maria, tendo trabalhado nos últimos vinte anos na mesma fábrica, dedicaram-se a lembrar do processo de formação da comissão de fábrica. Miranda entrou nessa mesma fábrica um pouco mais tarde, já entrou numa época que a comissão estava consolidada e com o tempo passou a fazer parte dela. Todas as lembranças da constituição da comissão de fábrica e suas formas de atuação revelam o caráter opressivo da organização do trabalho, ou seja, revelam a situação que levou os trabalhadores a se rebelarem. Nas lembranças é possível observar quais foram as estratégias para impor limites às exigências fabris.

Vamos acompanhar as lembranças desses trabalhadores sobre o processo de organização dos trabalhadores no local de trabalho para resistir e lutar por melhorias das condições de trabalho. Esse processo inicia-se no ano de 1995, quando um grupo de trabalhadores resolve se candidatar à CIPA, dispostos a enfrentar a fábrica. É preciso lembrar que a Cipa é uma comissão de trabalhadores, prevista por lei, onde os membros são eleitos por votação direta no ambiente de trabalho para discutir as condições de segurança e a prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. Esse espaço é utilizado como uma brecha política na organização do trabalho para criar um espaço de resistência. Iremos acompanhar nas lembranças os movimentos políticos no chão-de-fábrica, como ocorreu a eleição de uma cipa combativa e a formação de uma comissão de fábrica a partir desse núcleo de resistência:

Vamos acompanhar inicialmente nas lembranças de Ronaldo quais eram as condições de trabalho geradoras de extrema insatisfação:

A primeira coisa é que tinha um boné, que era obrigatório utilizar. Ninguém gostava do boné. Tinha duas cores de bonés, um para os efetivos e outro para os temporários. Os temporários ficavam discriminados e os efetivos não gostavam do boné porque era incômodo também. Era incômodo usar todo dia um boné. E existia também outra coisa, que era a ida ao banheiro. A ida ao banheiro era assim... cada setor tinha

lá uma plaquinha pendurada na prateleira. Aí, para ir no banheiro, você pegava essa plaquinha e ia. Outro pegava a plaquinha e ia. Quer dizer, ia duas pessoas. E o terceiro não podia ir enquanto aquelas duas pessoas não voltassem. Então é uma regra que também é obrigatório. Quem fosse ao banheiro sem essa plaquinha, o chefe já chamava a atenção. Tanto ir no banheiro, quanto tomar água... Se você quisesse sair da máquina por algum motivo, você tinha que se justificar. Tinha que explicar porque você estava saindo da máquina.

No relato de Maria sobre a mesma época, sobre esse momento de formação de uma CIPA combativa, observamos outros aspectos importantes das condições de trabalho que motivaram os trabalhadores a organizar uma resistência no local de trabalho. Perguntamos quais foram os temas e as promessas da campanha desse grupo que queria ocupar a CIPA:

Eles falavam desde a questão da segurança, do trabalho, que tinha bastante acidente nessa época, tinha a questão do boné, tinha essas regras rígidas que eles colocavam aí. Aí o pessoal aproveitava também e falava da questão do salário, que a gente sempre teve esse problema de equiparação salarial. Que é uma coisa que a gente teve no passado, tem no presente, o salário não é ruim, mas tem uma diferenciação de um e de outro. E isso sempre é colocado dentro de uma pauta. Tem todas essas coisas aí. Eles foram falar com os trabalhadores e prometeram: “Ah, nós não vamos mais deixar humilhar ninguém. Gritar”. Que naquela época tinha muito negócio de voz altiva. Chefe, líder. Mais era líder. Porque o chefe geralmente se resguarda na salinha dele. Ele manda outra pessoa fazer esse serviço pra não ficar muito visado. O que eles fizeram? Eles prometeram que não ia haver mais isso e o pessoal foi lá e votou. Votou e eles ganharam.

Como que eram essas humilhações?

Era tipo assim, hoje o meu líder chega pra mim e fala assim: “Maria, dá pra você fazer esse serviço assim pra mim?” Ele vem lá onde eu estiver. Antes não, eles gritavam de onde eles estavam. “Ei, Maria! Fulano! Dá pra você ir lá na linha dois que está precisando!”. A pessoa, se você é uma pessoa que é vergonhosa assim, não é acostumada com grito essas coisas, a pessoa já fica falando: “Nossa, o cara gritou o meu nome”. Todo mundo, muita gente ri, outras tiram barato depois. Era desse jeito. “Eu já não mandei você ir? Por que ta demorando?”. Era tudo na voz altiva, sabe. Não tinha assim um limite de ir lá e falar: “Olha, você vai fazer isso pra mim. Depois que você terminar esse serviço você vai pra linha dois. Você vai fazer outro serviço lá pra mim”. Eles falavam até na hora do almoço, que é uma falta de respeito com o trabalhador. Na hora do almoço você está trabalhando e tinha um chefe que ele dava as ordens na hora do almoço. “Quando você voltar, você vai na máquina lá, na bobinadeira”. Sabe, to na hora do meu almoço. Eu não quero saber. Então chega lá e vai ver o que vai fazer. Isso tudo o pessoal se sentia retraído com tudo isso. Eles prometeram que isso não ia acontecer. E eles ganharam por isso. Porque tinha muito, era muito mesmo.

A narrativa de Maria mostra que um dos fatores que gerou a necessidade de organizar a resistência foi o tratamento despendido pelos encarregados, algo descrito por Simone Weil nos seus diários: o regime de ordens, como se os trabalhadores estivessem constantemente à disposição, obedecendo eternamente. Até aquele momento, os trabalhadores eleitos para o mandato da Cipa eram indicados pelos chefes de setores. Os trabalhadores não se candidatavam por medo de retaliação e apenas aqueles indicados pela chefia eram eleitos. A situação começou a ser enfrentada no ano de noventa e cinco quando o grupo de trabalhadores mencionado por Maria, a partir dessa campanha no chão-de-fábrica, consegue vencer a eleição. Interessante notar que esse grupo de trabalhadores já tinha trabalhado em fábricas maiores, nas montadoras, e por isso já conheciam a atividade sindical. O objetivo deles era realmente discutir na CIPA transformações do ambiente de trabalho que fossem favoráveis aos trabalhadores. A campanha não poderia ser aberta, pois os trabalhadores que encabeçaram a resistência poderiam ser demitidos. Vejamos como foi a organização para a eleição de um grupo de oposição e não daqueles indicados pela chefia:

A eleição é Individual. Mas como as pessoas eram apresentadas pelo chefe, as pessoas do setor já votavam nesse cara, porque não queriam ir contra o chefe, se sentiam acuados de não votar no representante do setor. Mesmo ele sendo indicado pelo chefe. Então, eles (um grupo de trabalhadores) se colocaram à frente para estar buscando melhorias nas condições de trabalho, na segurança de trabalho, aí chamaram o pessoal para a reunião no sindicato. A partir do momento que chamou o pessoal aqui para a reunião no sindicato, apesar de um número pequeno de pessoas que vieram, porque é o que eu falei para você: o pessoal tinha muito medo de ir, porque eram perseguidos na fábrica se viessem, eles conseguiram tirar um objetivo: nós vamos se candidatar, vamos ser candidatos à CIPA e a gente gostaria do apoio de vocês e que vocês buscassem apoio na fábrica também. A gente foi conversando com um, com outro, aquele trabalho de formiguinha que a gente faz. A gente não podia anunciar, mas podia chegar num colega e falar: “olha, fulano vai ser candidato, um cara que é do nosso lado, um cara lutador, batalhador, e a gente gostaria que você votasse nele aí para dar uma força para nós”. E assim a gente ia fazendo esse trabalho. Eles começaram assim.

Então, de alguma maneira, eles conseguiram até dividir o voto. Você vota em mim e alguém vota em outro que também faz parte desse grupo. No chão-de-fábrica era essa conversa mesmo, de formiguinha, tinha que ir no pé da orelha, nós não podia anunciar. Naquele tempo se tivesse algum chefe passando e você estivesse falando alguma coisa a respeito disso, você já ficava visado. Tinha que tomar cuidado. Conversava na hora do almoço, na hora do café, ou num momento, numa oportunidade que eu tinha de passar por um, aí a pessoa vem e pergunta uma coisa para você e você já aproveita e fala alguma coisa do assunto. Mas tem que ser coisa rápida. A gente não pode ficar, de repente, passar no corredor, encontrar a pessoa e ficar batendo um papo, que aí já é mais difícil.

Utilizaram uma estratégia astuciosa: anunciaram a candidatura apenas um dia antes da eleição, exatamente no final do prazo para a inscrição. Com isso puderam evitar uma retaliação inicial da empresa. Mesmo assim, depois de vencerem as eleições, a empresa começa a tomar medidas para impedir o trabalho desse grupo junto aos trabalhadores:

Aí eles tiveram uma resistência por parte da empresa, a empresa começou a pegar no pé deles. Colocar eles num serviço que eles não gostavam. Tira um serviço que você está aqui, coloca num serviço que você não gosta. Começou a mudar de setor. Uma maneira de estar afastando o pessoal do convívio com a maioria. Era uma maneira que eles encontrou de queimar essas pessoas, de anular essas pessoas. Aí eles continuaram brigando, continuaram brigando, mas aí alguns que venceram seu mandato... Teve uns que fizeram um acordo, chamaram para o acordo, pagaram tudo. Outros eles esperaram vencer o tempo e mandaram embora. O que eles não queriam é que numa próxima gestão eles podiam estar ingressando no grupo. Então eles fizeram uma maneira de estar anulando essas pessoas, e no fim, realmente anulou. Anulou todas. Nessa época aí.

As lembranças de Maria salientam o mesmo boicote organizado pela fábrica contra o grupo de trabalhadores:

Só que depois que eles ganharam, eles cumpriram com o papel deles. Só que a empresa não gostou. A empresa falou: “Não, não pode!”. Tudo começou assim. Na reunião de CIPA não concordaram na reunião e começou por aí. O presidente da CIPA é sempre o representante da empresa, ele se achou pressionado na reunião. Ele pegou e pediu para que eles saíssem da sala e eles falaram que não ia sair. E ele falou que estava todo mundo demitido. E mandou mesmo. Tinham o que? Seis meses de CIPA. E pagou aí acho que, andou pagando dois anos, que teve muita confusão. Terminou pagando tudo pra eles. Mas terminou e foi embora. O que aconteceu? Todo mundo ficou com medo, ninguém queria entrar na CIPA.

Então o que a empresa fez, a empresa se sentiu ameaçada e ela mandou, exterminou todo esse povo. Mandou tudo embora dentro da estabilidade. Com estabilidade, pagou tudo o que tinha de pagar, as multas que tem. Quando isso aconteceu, todo mundo se retraiu. Todo mundo se escondeu, ficou com medo.

A fábrica desrespeita a lei que determina estabilidade no emprego até um ano depois do mandato cumprido de cipeiro e demite os trabalhadores. Essa primeira comissão não conseguiu praticamente nenhum dos avanços objetivados. Houve um longo trabalho posterior para que os trabalhadores pudessem se reorganizar, ocupar a CIPA e passar a negociar com a fábrica transformações, impor resistências. Como relata Maria, os próximos dois mandatos da CIPA foram usados apenas para organizar os

trabalhadores para um novo enfrentamento. Seria preciso conseguir adesão dos trabalhadores para parar a produção como forma de mostrar um poder de resistência dos trabalhadores e forçar a negociação com a direção da fábrica.

Não conseguia. A CIPA conseguia o que? Mal e mal um sapato de segurança, um óculos, um auricular. Mas trocar uma peça era difícil, trocar uma peça da máquina, melhorar. Ficava difícil de negociar com o chefe. Quem éramos nós pra ir negociar com o chefe? Nós teríamos de falar com o presidente da CIPA e o presidente da CIPA falava com o nosso chefe. Ficava uma coisa muito distante. Ele (um dos cipeiros) falou: “Não. Tem que ter uma coisa direta. Nós trabalhadores falando com chefe, falando com gerente, falando com o diretor da empresa”. Nós vamos falar do nosso jeito, porque eu falo com o presidente da CIPA, que vai falar com o meu chefe e o meu chefe vai falar com o chefe dele. Quando essa história chegar no final, não vai ser o que nós falamos. Já mudou.

No caso não era o trabalhador que tinha voz ativa nenhuma. Não tinha nenhum representante forte para defender as causas do chão de fábrica. Ele foi trabalhando e no caso ele veio falar comigo. Eu também sempre tive essa coisa de me meter, ver por que o pessoal ta gritando, por que Fulano ta chorando. Eu sempre entrei na conversa sem ser chamada. E ele falou: “Olha, Maria, por que você não entra?” Eu tinha medo também. Ficava assim: “Nossa, não. Deus me livre sentar na mesa com diretor, com presidente da empresa, negociar com ele. Vou nada”. Ainda que o cara falava só japonês, eu falei: “Não, nada”. Mas ele foi conversando comigo e foi me explicando: “É melhor você ficar na comissão”.

O que os trabalhadores perceberam é que as atividades da CIPA nos dois mandatos seguintes conseguiram poucos avanços. No entendimento de um dos trabalhadores da época, era preciso consolidar uma comissão de fábrica que pudesse negociar diretamente com o diretor e também organizar os trabalhadores para realizarem a única ação efetivamente temida pelos patrões: a greve. Depois de uma intensa negociação na qual participou diretamente o presidente do sindicato dos metalúrgicos do ABC, a fábrica reconhece a comissão de fábrica e aceita negociar com os representantes dos trabalhadores eleitos no local de trabalho. O primeiro mandato, segundo Maria, foi usado para conquistar espaço, e a partir do segundo mandato, mais ou menos no ano de 2000, os trabalhadores começam a impor maiores resistências. Ocorre então a primeira greve com o objetivo de conquistar melhorias salariais. Os trabalhadores percebem que esse é o único meio efetivo de forçar uma negociação:

Veio a greve. Porque a gente dizia, falava de um lado e eles não acreditavam. A gente falava: “Nós queremos os 3% de aumento real”. “Não, não. Nós só vamos dar a inflação”. “Se não der nós vamos parar”. Eles achavam que ninguém parava, entendeu? Até que a gente fez uma greve e parou lá. Chamamos pessoas da Ford, da Volks, o pessoal mais acostumado com a comissão de fábrica. E aqueles homens bem

grandão, forte, nós pnhava eles no portão. E também porque eles eram desconhecidos, não eram conhecidos da fábrica. Pnhava lá. Isso foi na segunda comissão. A primeira foi muito conversado, a gente aceitou muita coisa. Assim, eles falavam e a gente aceitava. Ia aceitando pra ganhar espaço. Porque se nós entrássemos debatendo ia acontecer o que aconteceu com a CIPA, ia assustar eles e eles iam mandar todo mundo embora. Nós fizemos primeiro um trabalho de base, mais com a peãozada mesmo. Tentando explicar com calma o que a gente vai buscar. Vai buscar tudo isso mas primeiro a gente tem de buscar terreno. Não adiantava bater de frente que eles não iam entender. Eles eram os donos, os chefes da empresa, diretoria. Se mandar embora, você vai ter que ir embora. E você vai fazer o que lá fora?

Interessante notar nas lembranças sobre a primeira greve que os dirigentes da fábrica tentam dissuadir os representantes. Os trabalhadores não desistem da idéia e realizam a greve para conseguir as melhorias salariais. Depois disso, a fábrica contrata e começa a demitir funcionários que assumiram papéis de liderança na organização da greve. Esse momento é decisivo: ou os trabalhadores entram novamente em greve e exigem a imediata interrupção das demissões, ou então tudo regridiria como ocorreu no momento da demissão daqueles primeiros ocupantes da CIPA. A segunda greve com o objetivo de interromper as demissões consolida um poder de resistência no chão-de-fábrica. Seguiremos com as lembranças de Maria:

Naquela época foi fácil, assim. Para o trabalhador, quando você fala que vai parar, eles param mesmo. Avisamos a empresa: “vamos parar a fábrica amanhã”. Eles não acreditaram. Eles não acreditaram. Trouxemos caminhão, colocamos lá na frente. A rua da fábrica você já viu? É uma rua sem saída, bem fácil de fazer uma greve. Ficou todo mundo no meio da rua. Quando o diretor chegou no começo lá, no comecinho da rua que ele viu aquela multidão de gente parada, aquele caminhão! Em cima do caminhão o pessoal do sindicato falando: “A fábrica não quer dar não sei o que!”, o cara ligou lá na guarita e falou: “Pelo amor de Deus! O que eu faço? Eu volto daqui ou eu posso entrar?” E o rapaz: “Não, você precisa entrar, porque eles vão negociar com você, com o diretor”. Ele ficou com medo de tudo aquilo. Ele aceitou todas as reivindicações da época. A nossa PLR foi muito boa. Por que? Porque como foi a primeira, eles não tinham experiência e eles não tinham confiança de que nós faríamos mesmo o que fez, a gente começou até com um valor alto. Nós começamos nosso PLR com R\$ 750. Coisa que as empresas começam com R\$ 50, R\$ 150, R\$ 100. Começamos com R\$ 750. Foi ganho. Porque nós pedimos e eles deram. Daí pra cá foi só renovando, aumentando de acordo com a produção, lógico.

Logo em seguida saiu um boato de que teria uma lista com 10 demissões. A gente achou que essas demissões seriam por causa da greve. O Paulo foi lá e conversou e tudo: “Não, não vai mandar embora não”. Mandou dois. Ah, mandou dois, parou a fábrica. De novo. Parou de novo. Quando o presidente entrou, quando ele entrou e que ele chegou no portão, ele balançou a cabeça: “Eu não acredito que vocês pararam sem avisar”. Nós não tínhamos avisado. Mandou embora, parou, travou. E quando ele entrou ele olhou bem pra nós assim e balançou com a cabeça: “Eu não acredito que vocês fizeram isso de novo”. Entrou e daí uns 5 minutos mandou chamar. Ele estava

nervoso. Entramos e o chefe do RH só fazendo com a mão pra gente ficar calmo: “Fica calmo aí”. “Que é isso? Que falou que ia mandar 10 embora, mandou 2 e estão dizendo que não, que não tinha lista. Mas tem, tinha uma lista e já mandou 2. E nós não voltamos a trabalhar enquanto não parar as demissões”. Esse dia foi o dia todo.

Nós queríamos que voltasse e que parasse as demissões. Só que a empresa nunca trouxe funcionário de volta. Ela não traz. De jeito nenhum. Isso a gente não conseguiu. A gente já conseguiu mandar até o chefe embora porque mandou a pessoa sem ter, não tinha problema da pessoa. O chefe mandou embora, a gente achou que foi injusto e provamos que foi injusto e mandamos o chefe embora pra ficar justo, entendeu? Isso nós conseguimos, mas trazer gente de volta nós não conseguimos. Ele assinou um documento de que não ia haver mais demissões naquele ano. Era um ano, era começo de ano, abril, maio. Porque é a negociação de PLR. Tudo bem. Fez o papel, passou e quando foi outubro do mesmo ano, mandou chamar nós. Falaram que a fábrica aumentou bastante, a produção e tudo. E ele confirmou de que ia mandar os 10 embora. De que a lista existia.

A gente ainda usa muito a possibilidade de fazer a greve, mas só que hoje é mais negociado mesmo, é na mesa mesmo. Mesmo na negociação de aumento real, não teve uma paralisação. Foi tudo negociado na mesa e veio tudo o que a gente queria, que a gente esperava. Hoje eles tem consciência de que se a gente vai parar, pára.

Quando Miranda entra na fábrica a comissão de fábrica já está consolidada. É muito interessante a coerência entre os valores apresentados no início de seu depoimento, como a ajuda ao próximo aprendida com seu avô no trabalho de protético, e as ações que pode realizar na comissão de fábrica. Seus ideais de justiça e de melhorias das condições de trabalho em favor dos trabalhadores encontram um lugar de realização. Pouco depois de ser efetivado já é eleito para participar das atividades da comissão. Suas lembranças revelam como ser representante dos trabalhadores no local de trabalho significou um fator de realização pessoal. As lembranças revelam que sua atuação não se limita a negociações financeiras, mas principalmente ao enfrentamento de situações de humilhação, como veremos nos relatos abaixo:

Então o chefe ficava um período avaliando os seus funcionários. Cada chefe avaliava seus funcionários do seu setor. E no final desse período ele chamava as pessoas e falava: “ah, você faltou muito nesse período, perdeu tanto aqui, você precisa ter mais disciplina, ou conversou demais, usar os e.p.i.s corretamente, sua produção não está boa”... Sabe, tinha umas oito questões lá para te avaliar, para no final te dava uma nota, aí ele ia ver se você tinha os 3%,... variava de 0 a 3% esse aumento. Então tinham pessoas que não pegavam essa avaliação. O chefe não ia com a cara de um, de outro, isso aí acontecia demais, e favorecia uns e outros. E os salários ficavam muito diferenciados nesses períodos.

Aconteceu o seguinte, quando começou esse negócio de avaliação. Eles tentavam escolher os chamados “coelhos”. Os coelhos eram assim: vamos pegar tal,

tal e tal, e dar aumento para eles, porque os outros vai de acordo com eles. E eu percebi esse tipo de atitude. Que quando eu entrei lá e vi isso, falei: “caramba, tem alguma coisa errada nisso aí”. É só, se o setor tem 20, só 4 pega aumento, e geralmente os quatro que está encabeçando linha, ou encabeçando máquina.

Eu comecei a ver também que tinha muita discriminação porque: como é que você vai me avaliar? A avaliação era anual. Eu falei: como é que você fez a avaliação comigo, começa a valer para um ano. Se eu errei hoje, você vai esperar um ano para me corrigir? Está entendendo? Eu acho que a avaliação é periodicamente e diariamente, a avaliação do funcionário. “É o seguinte: é muito fácil você me avaliar, será que eu vou ter um dia a oportunidade de te avaliar?”, perguntei para o chefe. Porque eu tenho que avaliar a chefia, como é que está o comportamento da chefia, até tive uma discussão com ele sobre isso, uma vez.

Em outro momento, sua atuação foi para impedir que uma máquina continuasse funcionando, pois estava gerando desgaste e sofrimento aos trabalhadores:

A gente estava trabalhando no gotejamento, tinha uma máquina lá pré-posta que era a inicial, que era semi-automática, a gente ia colocando as peças na mão, manual. Pegava peças de 150 graus, com luva e tudo, quente, e a gente tinha que estar colocando na mão. Isso era a manhã todinha. E chegou uma época que os colegas começaram a reclamar de dor no braço, no ombro, de tanto que estava forçando – que o mandril você tinha que forçar para encaixar a peça, para ela rodar, e a gente até se acidentava, porque ela rodava, dava um tombo a máquina. E eu cheguei para ele um dia e falei: está errado esse procedimento, o pessoal está reclamando, nós não estamos agüentando isso aí, está doendo muito o braço. Era mais ou menos 2001 quando começou essa máquina automática. E o pessoal tinha muito receio de falar com ele porque ele era meio fechado. Todo japonês, quando ele chega, geralmente ele é meio fechado, sabe? Ele passava todo dia de manhã: bom dia, bom dia, bom dia. Isso aí, para mim não tem que ser bonzinho porque dá bom dia. Tem que ser bonzinho porque é um chefe atuante. Ele não está ali para dar bom dia nem para dar risada para ninguém, ele está ali para ser atuante. Um chefe prezando o setor, olhando os problemas do setor e tentando consertar os problemas do setor, dando um jeito. Isso aí me irritou, eu já não agüentava mais. Tinha cinco colegas, eu falei: vou reclamar pro médico e vou falar para ele fazer aqui o serviço para ele ver como é que é. E eu fiz primeiro as partes legais: reclamei pro líder, está acontecendo assim, assim, assim, e ele não tomou providências. Depois reclamei pro chefe, está acontecendo assim, assim, assim. Ele falou: “ah, vou ver para você isso aí”. E passou quinze dias, quando eu voltei de novo – você fica uma semana todinha, mas só ia de quinze em quinze dias – Então o que aconteceu: eu cheguei para ele só que ele não resolveu o problema. Quando eu fui pra lá, eu fui na sala do médico. “Dr. Carlos, eu preciso conversar um problema com o senhor que está acontecendo no cotejamento. Eu preciso que o senhor vá lá.” E ele foi, o médico do trabalho, cuidar. “O que está acontecendo?” Eu falei: tem isso aqui, nós pega a peça, tira do forno, põe na máquina, ela acaba virando e cotejando automaticamente. Mas você tem que colocar meio período todinho peça manual. Todos aqui estão com esse problema e ninguém nunca arruma. Porque a produção está precisando e não pode parar a máquina. Isso é que está acontecendo. E eu até tirei minha luva e dei para o médico colocar lá. E ele foi colocar lá e falou: “realmente, está muito ruim”. Eu falei: “Não estou agüentando de dor”. Ele falou:

"Então você não pode mais trabalhar aqui". E eu voltei, quando eu voltei o chefe colocou um olho desse tamanho em mim. Arregalou para o meu lado e falou: "preciso conversar com você". Eu falei: "também preciso conversar muito com você". Cheguei lá e ele falou: "senta". Eu falei: "preciso sentar não, estou muito bem em pé". Ele falou: "por que você foi chamar o médico?", eu falei: "porque eu cobre a você o problema da máquina, tem cinco colegas aqui com problema de braço já, ou você prefere ter meio setor afastado daqui a três meses do que você resolver o problema da máquina? Eu não estou agüentando mais. E outra coisa: o pessoal que a gente tem aqui é como bicho. Porque o chefe que é chefe ele não chega só dando bom dia para os funcionários, ele chega olhando como é que está a situação do setor. E ele tem de estar presente no setor, para saber a situação como é que é." E foi daí que a gente começou a conversar mais, o chefe foi quebrando o gelo, que ele era muito seco, então ele começou mais a ter um respeito maior pela representação e pela CIPA.

O interessante dessa narrativa é que é preciso uma organização dos trabalhadores para que certas ações sejam tomadas. Ninguém teria coragem de ir sozinho falar com o médico numa circunstância em que não existe organização dos trabalhadores no local de trabalho. Miranda também atuou contra um supervisor que ameaçou os trabalhadores através da possibilidade de demissões:

Não tinha um mês, eu acho. Acabou de entrar e veio com essa idéia, entendeu? Ele veio tentar fazer uma revolução que não deu certo para ele, infelizmente ele caiu do cavalo. Daí para a frente ele não teve mais pulso para fazer esse tipo de coisa, porque ele viu que não era tão fácil quanto ele pensava. A comissão já estava muito bem estruturada. Porque, na verdade, quem faz uma representação dentro de uma fábrica, uma CIPA, uma comissão de fábrica é os trabalhadores, porque os trabalhadores é o alicerce da representação. Aquelas cinco ou seis pessoas que estão representando eles, é porque eles têm um respaldo lá em baixo. E tem que ter. Porque a grande motivação da representação para conquistar alguma coisa e a grande capacidade é de acordo com os trabalhadores, que representam lá embaixo, de acordo com o que eles dão. Porque tendo aquela conjuntura, tendo aquelas pessoas juntas unidas para conquistar aquela coisa, é fácil conquistar. A partir do momento que há uma distância entre a organização e os trabalhadores, não tem como. O que a gente deixa bem claro para todos eles: só tem representação hoje em dia em fábricas porque tem um respaldo do trabalhador. Que seja coerente para, na hora que precisar, ter um respaldo. Chegar e falar: vamos conversar, vamos brigar, vamos conquistar, vamos para cima, vamos. Nisso aí nós não temos do que reclamar: o pessoal dá uma força muito grande. Muito grande. Já fizemos muita coisa lá dentro. Já fizemos caminhadas lá dentro que o pessoal nunca pensou, já invadimos o escritório, paramos todos os escritórios, toda a fábrica dentro do escritório, paramos a produção e fomos para dentro do escritório.

Mas um rapaz muito bom, muito determinado, prestador de serviço, colaborava muito com a empresa, faltando cinco minutos ele parava para varrer o setor. Quando chamava para hora extra ele ficava. Era uma pessoa que colaborava com a empresa, não tinha o que falar dele. O que acontecia: o chefe estava sem moral no setor, para ele levantar a moral a gente ficou sabendo que tinha um churrasco antes de sair, ele com o gerente dele, que lhe falou: bom, se tá com problema de moral no setor, você vai ter

que mandar um embora, que o pessoal fica com medo de você. Quer dizer, não é para recuperar a moral, mas para ter medo. Mas que a partir do momento que o chefe não tem moral dentro da empresa e o funcionário passa a ter medo, para ele acabou-se. Acho que até coincidiu, que ele foi chamar o rapaz lá de canto e falou: sinto muito, começou a lacrimejar os olhos, vou ter que dispensar você, você não está de acordo com o setor, e o cara teve a cara de pau de estar com lágrimas nos olhos! Ou seja: lágrimas de crocodilo. De falsidade. Porque ele ia alegar pro funcionário que ele não colaborava com o setor, um funcionário que faltava... meu Deus, que absurdo! Tanto é que quando foi no dia seguinte, que a gente soube que tinha sido demitido cinco para as cinco da tarde, era fim do expediente às cinco horas, cinco para as cinco ele demitiu o rapaz, então nós não concordamos, no outro dia a fábrica parou e nós invadimos o escritório. Eu falei: cabe à empresa tomar uma posição com relação a esse chefe, fizemos uma grande assembleia lá embaixo. A fábrica ficou de greve. Três dias de greve por causa dele. A produção em alta, tinha produto que estava para vir do porto, ficou lá parado – a empresa ficou pagando o aluguel do porto, porque, a partir do momento que você compra um negócio desse, você tem que pagar. A empresa teve um prejuízo incrível, um prejuízo grande. E quando o chefe chegou lá, que ele viu que a gente estava em assembleia, ele foi para o outro lado e a gente começou a gritar: Romário, Romário. Por que? Porque foi naquela época que Romário chorou, porque tinha saído da seleção. E a gente chamou ele de Romário. Não dizendo que o Romário era falso, nada a ver, mas é que coincidiu de ele ter chorado quando mandou o rapaz ir embora. Então nós brigamos. E o que foi que aconteceu? O chefe foi mandado embora. Porque a empresa viu que ele errou. Acabou a greve, nós fomos trabalhar e ele foi mandado embora.

Não podemos deixar de duvidar que se trata de um poder de resistência, a greve como uma mensagem aos chefes de seção de que os trabalhadores não aceitarão a ameaça de demissão como estratégia para criar submissão. Uma outra atuação revela o combate às formas de constrangimento desenvolvidas pelos chefes de setor:

Como esses dias mesmo passado, que aconteceu um problema na expedição. Me avisaram: “Ó, ta acontecendo um problema na expedição”. “Me explica antes de chegar lá pra saber o que eu vou falar”. “O que aconteceu foi a devolução de um produto e a nota ta especificada um produto e entrou outro”. E o cara que entrou lá, entrou novo lá agora, é como um encarregado, falou: “Seguinte, se não achar o responsável vai mandar dois embora!”. Eu falei: “Ah, é? Então eu já to sabendo o que vou falar lá pra ele quando chegar lá”. Quer dizer, é uma pressão psicológica monstruosa. Quer dizer ou alguém fala que foi ou então manda dois embora pra reprimir os outros. “Perai! O negócio ta ficando feio”. Quando eu cheguei lá, o pessoal falou: “Poxa, Cláudio, foi só você chegar que ele abaixou a cabeça, falou mansinho”. Quer dizer, nós já impõe respeito perante a empresa porque nós já temos, assim, a força dos trabalhadores: “a representação do trabalhador chegou, então perai, o negócio é diferente agora”. Eu vi quando eu cheguei lá com a colega da representação, foi só chegar que ele já mudou a conversa. Eu cheguei e só falei: “Bom dia”. E eu só fiquei escutando a conversa. Eu vi que ele mudou o tom da conversa: “Não mas eu vou lá falar com o chefe tal, tal”. Eu falei: “Perai. O que ta acontecendo? Faz o favor, o que ta acontecendo?”. “Não, é porque veio um material assim e assim...”. “Olha, vou falar um negócio pra você. Você chegou aqui e ta com três meses,

certo? Eu to aqui há dez anos. O colega aqui trabalha há 14 anos. O nosso colega ali ta há 17 anos. Eu, no meu entender, faz 10 anos que está essa bagunça aqui. Essa zona aqui. Ninguém nunca tomou cabimento. Muito menos a direção da empresa. Se tem erro, ta errado há 10 anos atrás. Não é agora que você vai tentar corrigir. E outra coisa, esse negócio de você chegar falando que vai mandar gente embora, primeiro que tem que ser mandado embora é o gerente da área. Que é irresponsável e incompetente por não conseguir organizar a área. Se ele não consegue, também manda o diretor, porque o diretor também é responsável pela área. Se não consegue organizar o setor então manda embora os dois. Agora, você chegar e querer punir o trabalhador pra resolver uma situação que...perai, bicho. Ta errado! Você ta trabalhando errado. Isso aqui nós não aceita. Se você mandar um embora a fábrica pára. Ta ouvindo? Porque a primeira cabeça que vai depois é a sua. Depois a do gerente. Você pode ter certeza disso daí. Ta?”. “Eu to entendendo”. “Pode passar esse recado pra o gerente, fala pra ele que amanhã eu vou procurar pra falar com ele. Mas pra resolver a situação, agora você vir ameaçar trabalhador, ninguém aqui tem esse direito. Nem você, nem a direção da empresa, ninguém aqui. Ninguém aqui, cara! Primeiro você tem que arrumar a situação, se está errada a situação, então ta errado desde o início. Ta errado desde quando foi. Ou bem antes. Olha a organização desse setor, me mostra ai como é que ta? Olha ai. Olha como é que ta. Outra coisa, vou deixar bem claro pra você. Não ameaça ninguém aqui não, faz o favor. Se você ameaçar vai ter problema aqui no setor. Vou deixar bem claro pra você. E passa o recado pra o gerente. Se foi ele que mandou esse recado, passa o recado pra ele lá, se ele mandar um embora ele também vai, pode ter certeza. Que nós paramos a fábrica e só volta quando ele for mandado embora”.

Miranda não terminou sua ação com uma discussão com o chefe do setor, foi conversar também com o gerente da área:

Dois dias seguidos eu fui lá, passei lá, fui lá na sala dele e ele estava sentado: “Com licença, meu patrão, posso passar aqui?” “Claro, Cláudio, entra ai”. Ele é o gerente da área. Ele falou: “Cláudio, como é que ta?” Eu me dou muito bem com ele. Mas é o seguinte, cada um no seu lugar senão o bicho pega. “E ai, como é que estão as coisas?”. “Tudo bem”. “Vou sair de férias”. “Legal”. “Beleza, beleza”. Eu falei pra ele: “Não, eu passei pra falar com você”. Ele falou pra mim: “Pode começar”. “Teve um caso que aconteceu na expedição esta semana”. Ele falou: “Ah, bom. É bom você ter lembrado. Não tava lembrado, é bom ter vindo falar. Olha, houve um mal entendido e tal” “Mal entendido não. Se houve um mal entendido, então você tem que corrigir o mal entendido. Você tem que ir lá na frente dos trabalhadores e pedir desculpas porque você mandou esse recado pra o pessoal. Você sabe que já teve problema nesse setor por causa dessas besteiras falando do outro, de chefe falando do outro gerente e o que aconteceu com ele? Foi transferido. O diretor foi transferido pra a Argentina e o chefe do setor foi mandado embora. Você sabe que a gente tem poder, que a gente tem força pra isso aqui dentro. Agora, você se corrige, porque você sabe que ta errado desde o início. Você ta aqui há quanto tempo? Você ta uns 4, 5 anos. Então você sabe da zona que é lá embaixo. Você sabe que o pessoal se mata pra arrumar lá embaixo. Agora começa a dizer que não, que houve um mal entendido. Que entendeu errado. Não. Sempre alguém entende errado. Sempre. Nunca ninguém é culpado. Mas vou deixar bem claro, não faz mais isso não. Se foi você, não sei. Mas eu mandei o recado pra você, acho que você deve ter recebido. E eu afirmo: se tiver alguma punição lá embaixo, vão ser punido todos. Do trabalhador ao diretor. Todos vão ser punidos. Pode

ter certeza. Isso aqui nós vamos cobrar”. “Não, não, beleza, tal, foi um mal entendido, eu vou descer e conversar com o pessoal”. E realmente ele desceu lá e conversou com o pessoal: “Pessoal, houve um mal entendido e tal, se eu errei, desculpa”. Quer dizer, se você não toma posição naquela hora ali, os caras tomam conta. Eles vêem que a gente ta em cima. Eu falo pro pessoal: “qualquer coisa que acontecer no setor, chama a gente”. Se o trabalhador estiver errado ele vai ser punido. Que nós ta aqui pra prevalecer a verdade. Agora a pessoa tem que ser homem, tem que ser mulher, tem que ser leal pra dizer, “realmente, eu errei, desculpa houve erro.”. Não pode ficar assim, ninguém vai ser mandado embora porque errou. Se tiver qualquer ameaça, chama que nós vai resolver o problema. Pode ser quem for. Pode ser o presidente da firma. Na hora ele vai escutar e nós vamos escutar ele. Nós estamos aqui pra trabalhar, não pra ser ameaçado, pra ser forçado e trabalhar psicologicamente pressionado. Negativo. Não existe isso aqui. O pessoal fala: “É até bom quando vocês vêm assim”. Mas é bom mesmo porque tem que respeitar. Eu respeito eles mas tem que respeitar o trabalhador. Senão o bicho pega mesmo. Por isso que eles me chamam de louco. Porque eu vou pra cima mesmo, to nem ai. Na razão.

Um outro exemplo de atuação foi contra um quadro que registrava o desempenho dos funcionários, estratégia clássica de humilhação dos trabalhadores:

Na expedição, não faz muito tempo atrás, uns 3 anos atrás mais ou menos, ele colocou um quadro lá: “Desempenho do funcionário”. Mas era um quadro que a gente via que era pressão psicológica no funcionário e não o desempenho do funcionário. Se você errasse o seu nome tava lá. “Tantas notas fulano errou, errou, tantas notas”. Ai me falaram: “Olha, ta sabendo do quadro lá?” Eu falei: “Que quadro?” “Não, colocaram um quadro assim e assim, quem erra o nome vai pro quadro”. “Que conversa é essa?”. “É”. “Vamos lá agora. Vamos agora”. Isso era umas 10 horas. Cheguei, peguei o pano do quadro e (faz som) saquei, “a partir de hoje isso não tem mais não! Deixa o gerente vir conversar com a gente”. Aí eu fui lá em cima: “é o seguinte: por que colocar só quando o trabalhador erra? E quando ele acerta? Por que não coloca ‘parabéns’ assim, assim e assim? Quer dizer que só é pra ferrar quando erra? E quando ele acertar, vão dar aumento pra ele? Vão? Vão dar um dia de folga pra ele quando ele acertar? Porque pra punir é bom. Aquilo ali é pressão psicológica”. “Não é”. “É cara, lógico que é”. Eu falei: “você já trabalhou lá em baixo, separando peça?” Ele falou: “Já”. “É bom?” “Não”. Então, cara. Vem um monte de notas, você tem que separar peças. Sabe quantos mil itens são pra separar, mais ou menos? Em torno de 40 mil itens que ficam nas prateleiras. E são códigos às vezes quase iguais, são peças que tem diferenças mínimas! Quer dizer, é muito fácil de confundir. E temporário não tem tempo. Eu falei pro gerente: “vem cá, quando o temporário entra aqui, quantos dias ele tem de treinamento aqui?”. “Ah, não dá pra fazer treinamento”. “Então! Tem quarenta minutos pra decorar! Como?”. “É, realmente”. “Então, aquele painel acaba com o trabalhador, ela já trabalha tenso, nervoso, esperando oportunidade na vida de ser efetivado e ver todo dia no quadro que ele ta errando? Como? Isso desaba o cara. Outra coisa errada é você chegar e falar: ‘olha, pessoal, tem que fazer 200 notas por dia aqui’. Não é isso, cara. Não funciona. A empresa ta agindo errado. Se fosse um código automatizado, por barra, por leitura ótica, opa, beleza, se o cara errou, errou mesmo. Mas você tem que olhar no olho, uma a uma! Tem nota lá que tem 30 itens, 60 itens. Pecinha que muda o diâmetro de não sei quê, uma é 28, o outro é 29. Perai, bicho. Não é assim. E o cara tem que fazer tanta nota

porque senão fez menos que os outros e vira aquela concorrência. A gente sabe isso daí. Isso estimula a concorrência. Eles falam: “Nós vamos ver se puxa 5 vagas aí”. Só que tem 15 trabalhando como temporário. É uma por dez. É terrível. Eu falei: “Ta errado o procedimento de vocês. Eu vou deixar bem claro pra vocês, eu já passei lá embaixo e já apaguei o quadro e não existe mais aquilo lá. Beleza? E se colocar aquele quadro eu vou lá pra apagar de novo. Pode passar na reunião da gerência. Nós não aceitamos esse tipo de coisa aqui dentro”. Acabou. Acabou, naquela hora acabou o quadro.

A organização dos trabalhadores numa comissão de fábrica também permite a expressão de solidariedade entre os trabalhadores, experiências que acompanham os trabalhadores migrantes e que procuram a partir de agora encontrar um lugar de aparição prática. O maior exemplo disso é a doação de dinheiro coletado entre todos os trabalhadores para aquele que perdeu um parente. Não duvidaríamos ver aí a sobrevivência de traços culturais interioranos agora mesclados com a linguagem da vida fabril. Como aponta José de Souza Martins, nada é pior do que não poder enterrar os mortos para a cultura popular, e é exatamente essa preocupação que levou Maria a instaurar essa prática no chão-de-fábrica. Além da coleta de dinheiro para aqueles que perderam um parente próximo, também existe coleta para aqueles que enfrentam algum problema familiar ou de saúde grave:

Ai vem desde esse caso de morte, de ajudar uma pessoa que ta passando fome. Este final de ano nós tínhamos um rapaz trabalhando na empresa. Ele era novo na firma, tinha dois meses de firma. Daí a gente achou ele chorando na mesa do almoço debaixo da árvore. Me chamou a atenção ver aquele homem chorando. O que será? A gente pediu pra uma das meninas da limpeza que é mais chegada pra ver lá o que está acontecendo. “Não, Maria, eu já sei o que ta acontecendo”. “O que é?” “É que a mulher dele ta grávida de 7 meses e precisa fazer um exame porque o médico acha que o nenê tem um tumor na cabeça. Só que o exame que ela fez é preto e branco pela Prefeitura, em um posto. Só que ele precisa de um exame urgente e colorido, pra saber mesmo se é esse o problema. Porque se for ele vai ter que passar um medicamento pra que esse tumor suma antes do nenê nascer. E ele não tem o dinheiro são R\$ 150 pra fazer o exame. Manda marcar. Ele não, não pode. Marca aí. Só passei na montagem e num instante arrecadei R\$ 200 facinho. O pessoal é muito solidário. Ele: “Ai, meu Deus, obrigado”. Ele são muitos sinceros. E ele fez. O médico constatou que existia realmente mas não era tão grave quanto ele tava achando que era e ia dar pra resolver o problema. Como resolveu. Nós compramos o medicamento: “Você traz a receita que nós compramos”. Só que tem que ser tudo documentado. Ele traz a receita e nós vamos comprar na farmácia da empresa e passar a listinha pra pagar aquele remédio. (...) Nós fizemos e nós fizemos um chá de bebê pra ele e pra mulher dele. Nossa, ele ganhou e ela mandou uma carta linda e nós “ponhamos” lá no quadro. Uma carta muito bonita com uma cegonha assim e bebezinho pendurado, agradecendo o pessoal todo. O pessoal fica todo feliz. Todo mundo fica muito feliz.

A história narrada pelos depoentes sobre o processo de formação da comissão de fábrica revela a formação de um poder de resistência entre os trabalhadores para colocar limites às formas de controle da empresa. São resistências às avaliações que incentivam a competição entre os trabalhadores, às demissões arbitrárias como formas de intimidação, ou seja, resistência contra as estratégias de submeter o trabalhador ao papel de força abstrata de trabalho. Toda essa história da formação de uma comissão de fábrica para impor limites à opressão fabril revela um aspecto fundamental do desenraizamento operário: a dominação política que está apoiando a utilização dos homens como instrumentos da produção. As formas de boicote utilizadas pela fábrica para destruir o poder gerado pela organização incipiente dos trabalhadores revelam o verdadeiro sentido de todas as técnicas de gestão da mão-de-obra: desmobilizar, criar o medo e a ameaça como forma de submeter os trabalhadores. Há um plano político na organização do trabalho essencial para que possamos compreender as experiências de trabalho. Esse plano é exatamente o das formas de submissão legitimadas em última análise pela ameaça nua e crua à preservação da vida, ou seja, o desemprego e a exclusão como base das formas refinadas de gestão e desmobilização da mão-de-obra. O incentivo à competição e à adesão dos trabalhadores aos princípios da fábrica são o aspecto recalcado da ameaça constante à simples sobrevivência. As experiências de trabalho nas fábricas revelam uma organização social ainda baseada na ameaça à sobrevivência como forma de submeter uma classe de homens às exigências do trabalho, ainda que os estrategistas dessa dominação, como os funcionários dos departamentos de recursos humanos ou os supervisores da produção, o façam pela submissão à mesma ameaça. A grande heterogeneidade aparente da organização do trabalho não nos deve enganar quanto ao essencial: a divisão de classes na sociedade apoiando a dominação de uma classe de homens sobre outra, ainda que muitos dos trabalhadores ocupem a posição de planejamento dessa dominação e por essa tarefa consigam regalias frente àqueles que ficaram com as simples tarefas de execução. Veremos a seguir uma das armas apresentadas pela fábrica nesse combate político vivido na organização do trabalho.

6.7) As perspectivas de futuro.

Descrevemos a partir da pesquisa de campo que a fábrica configura através de sua organização do trabalho um ambiente ameaçador. Existem diferentes formas de ameaça que perseguem os trabalhadores e que formam a pressão para aceitarem as condições opressivas do ambiente fabril. Essas ameaças possuem um enorme efeito sobre a projeção do tempo. Qual é o horizonte, quais são os projetos de futuro abertos pela condição operária? As ameaças descritas até o momento projetam uma sombra em direção ao futuro, e notamos em todas as entrevistas como a insegurança, a incerteza e a ameaça de exclusão marcam a projeção do tempo. A instabilidade profissional e a falta de relação entre trabalho e espaço público dificultam a estabilização e a sedimentação da memória, o sentido da biografia profissional está aprisionado na luta pela manutenção da sobrevivência. As narrativas não mencionam nenhuma relação entre o trabalho e algum projeto de construção e manutenção do espaço público, algum projeto de cuidado com o mundo e com os outros que pudesse sobreviver à nossa passagem pela terra. É exatamente por esta redução do sentido do trabalho determinada pela organização social da produção que podemos dizer que há um aprisionamento do tempo, o futuro está projetado apenas como ameaça à sobrevivência e a incerteza é a força que nos dobra e nos leva a aceitar a dominação nos espaços de trabalho.

Não há possibilidade de experiências de segurança, tão necessárias ao enraizamento humano, quando os homens estão reduzidos à condição de mercadorias. Como qualquer outra mercadoria, o trabalho é consumido e descartado com o uso. Caso a mercadoria trabalhador não seja utilizada de forma rentável, sua permanência no ambiente de trabalho será vista com suspeita. Isso pode ocorrer por diferentes causas: a mercadoria corpo pode não suportar os esforços repetitivos e adoecer, essa mercadoria pode resolver participar de um poder de resistência no chão-de-fábrica, dificultando o aumento de lucratividade, ou ainda pode simplesmente não encontrar lugar em função de reduções de encomendas ou de reestruturações da produção em que é possível produzir mais com menos recursos. De qualquer forma, a projeção do futuro apresenta-se sob o signo da ameaça à sobrevivência. Veremos como os depoentes relataram suas perspectivas de futuro. Alguns narraram espontaneamente o drama vivido em função de

um adoecimento relacionado ao trabalho, outros relataram os boicotes da empresa à organização dos trabalhadores ou simplesmente formas de perseguições individuais.

O primeiro fator de enorme ameaça que iremos discutir é o adoecimento do corpo. Para alguns trabalhadores, a trajetória profissional terminou antes do esperado, estão incapacitados de trabalhar e agora dependentes do sistema de seguridade social. Este é o caso de Pedro e Gabriel. Os dois adoeceram pelo mesmo problema: tiveram lesões graves na coluna em função dos esforços realizados durante anos de trabalho, carregando peças extremamente pesadas de um lado para o outro nas fábricas. Nos dois relatos também é possível encontrar um importante ponto de semelhança. Nas fábricas já existem instrumentos capazes de transportar peças pesadas, como as pontes rolantes ou as empilhadeiras. Se esses mecanismos não são utilizados em todas as operações de transporte é porque aumentam muito o tempo de produção, é porque não obedecem tão prontamente as ordens dos encarregados. O tempo gasto em colocar uma peça na ponte rolante ou ergue-la e colocá-la numa empilhadeira pode ser utilizado para transportar muito mais peças pelos trabalhadores. Na pesquisa de mestrado verificamos que a economia de tempo justificava a utilização dos braços humanos ao invés dos braços mecânicos. Veremos nos dois relatos como viveram o momento do acidente, momento em que a lesão se manifesta, como foi a reação da fábrica e qual foi o impacto para a vida dos depoentes.

Na última fábrica em que trabalhou, Pedro precisava movimentar peças muito pesadas para realizar a pintura. A pressão por velocidade fazia com que muitas vezes ele carregasse peças pesadas sem ajuda. Veremos o relato sobre o momento em que aflorou de forma evidente o longo processo de adoecimento no trabalho:

Chegou um tempo em que eu comecei a trabalhar assim: pintava a peça – e era assim bastante peça, umas sessenta mais ou menos, oitenta – aquelas peças pesadas... Eu creio que seria uns trinta quilos mais ou menos. Trinta e cinco, quarenta quilos. E eu comecei a sentir essas dores e eu até comecei a comentar com um colega meu: “Olha, eu não tô agüentando”. Comecei a ter dores direto na coluna. Passei a tomar remédio direto, ia no médico... Inclusive eu pegava atestado de dois dias, três dias, aí ficava um dia de atestado e trabalhava os dois dias, porque tinha muito serviço. E eu ficava naquela de: “Ah, vou deixar os caras na mão? Vou trabalhar”. E muitas vezes eu nem cumpria o atestado que o médico me determinava pra ficar em casa. Pra que eu possa ficar em casa.

E eu comecei a sentir dores! Comecei a sentir dores e essas dores foram aumentando, você pegava aquelas peças, ficava girando o tronco. Pintava e girava o

tronco, abaixa, levanta. Comecei a sentir dores. Aí comecei a comentar com meu colega: “Ah, nem é nada não, rapaz. Isso aí é mal jeito”. E as dores foram aumentando, foi aumentando, foi aumentando. E o mais interessante é que eu comecei a falar com o encarregado, que eu tava sentindo dores. Aí ele começou a tirar um barato de mim, começou a tirar um barato: que eu tava com a coluna doendo e não sei o quê, não sei o quê... Aquelas piadinhas, que o encarregado começa a soltar. Até hoje ele me fala que eu tenho coluna de vidro. E aí, num determinado tempo, até eu me lembro que foi numa sexta-feira, que eu pedi saída. Aí eu falei com ele – isso era uma sexta-feira: “O negócio é o seguinte: eu preciso sair, eu preciso resolver um problema, eu preciso sair”. Mais ou menos meio dia. Aí ele falou: “Não, se você pintar essa prensa aí, entregar ela pronta, você pode sair”. Eu arrepiei. Arrepiei, arrepiei.

Aí quando foi umas... Umás onze e meia, mais ou menos, eu amaciei todinha, dei aquele preparo, passei o primer, amaciei com a massa rápida, deixei ela toda legalzinha, coloquei os papel, abaixamo ela pra pintar a parte de baixo. Aí descemos a peça... Precisava umas quatro pessoas para ajudar, era super pesado. Aí pinte a parte de baixo. Aí, isso ia dar mais ou menos umas onze e meia. Olha só: quatro pessoas só pra levantar a peça. E gente naquela ansiedade de terminar logo o serviço, levantamos em duas pessoas. Eu me lembro que ia passando o ajudante, eu falei: “Ajuda a levantar aqui”, aí fomos levantar em duas pessoas. Imagina: uma peça que levanta em quatro fomos levantar em duas pessoas. Aí... Na sexta-feira, deu um estalo na minha coluna.

Voltei, fui pra casa, normal, quando foi na segunda-feira, não agüentei mais levantar da cama. Coluna travada. Aí fui pro médico! Fui pro médico, aí chegando lá o médico falou assim pra mim: “Foi acidente de trabalho?”. Eu falei: “É, eu machuquei na empresa, na sexta-feira”. Me deu o CAT⁹ e falou: “Vai pra empresa, leva no departamento pessoal”.

Fui pra empresa, conversei com o encarregado, o encarregado falou pra mim: “Ah, mas você não machucou em casa, não?”. Falei: “Não”. “É, mas tem certeza?”. Aí subiu lá pra cima, aí veio o dono: “É, falaram aí que você machucou aí, chegou com um CAT, pedindo um CAT pra empresa, você não machucou em casa?”. Eu falei: “Não”. “É, que a gente não pode fornecer o CAT pra você, que a gente não tem certeza que você machucou dentro da empresa...”. Eu falei com ele: “Ó, é o seguinte: não preciso de mentira, eu não preciso mentir. Não preciso mentir. O encarregado sabe da minha situação, quantas vezes eu já não trabalhei aqui com atestado, com problema na coluna?”. Aí ele falou assim: “É, faz o seguinte: mas você machucou na sexta-feira e só veio reclamar na segunda-feira?”. Eu falei: “É, na sexta-feira eu não senti nada, eu vim sentir na segunda-feira! Segunda-feira é que eu não agüentei vir trabalhar! Não agüentei levantar da cama”. “É, que a gente paga uma multa aí, tal... Tá.vou fornecer o CAT”. Aí forneceu o CAT pra mim, eu tenho o CAT até hoje em casa. Desde então, estou afastado do trabalho...

O depoente não conseguiu ainda aposentadoria por invalidez e precisa passar com uma certa freqüência por perícias médicas nas quais são decididas se o benefício de afastamento será prorrogado. Cada uma das perícias gera uma enorme ansiedade,

⁹ CAT significa Comunicação de Acidente de Trabalho. É um documento que o trabalhador precisa levar para a perícia do INSS para conseguir o benefício de auxílio doença.

difícilmente agüentaria voltar a trabalhar com as dores na coluna. A fábrica cria enormes dificuldades para emitir a CAT uma vez que o número dessas comunicações pode determinar uma fiscalização e influencia o valor que a empresa deverá pagar de seguro obrigatório ao INSS.

No depoimento de Gabriel podemos observar a mesma desconfiança da empresa em relação à veracidade do adoecimento e como é o tratamento dispensado ao trabalhador agora sem condições de produzir:

Foi na minha primeira semana das duas às dez. Eu estava trabalhando na máquina, sentindo que eu tinha forçado a coluna, pra soltar o tubo, porque o meu chefe de preparador tinha forçado que queria produção. E aí eu fui pra tirar o tubo normal mas eu saquei aquele tubo, no que eu tirei a coluna torceu. Aí eu não aguentei mais de dor. Aí era 4 e meia mais ou menos aí eu fui tomar água, deixei a máquina aberta e o pessoal achou: “O neguinho tá fazendo cera, abriu a máquina”. Eu estava com dor nas costas. Eu tentei levar mais e quando eu cheguei pra subir escada do refeitório eu não tinha pé. Aí eu voltei direto para o ambulatório. Aí não tinha médico lá, a mulher falou assim: “Toma um remédio aí e vê se melhora”. Tomei um remédio, um analgésico, tomei, descansei, parou um pouco de doer aí ela falou: “Você vai e volta pra sessão e se você não aguentar trabalhar você espera, você vê”. Aí eu voltei pra sessão e contei que não estava agüentando, pegaram outro e botaram na máquina: “Você espera aí, amanhã você passa no médico”. Aí no outro dia de manhã eu passei no médico e ele já me deu 15 dias e mandou procurar um especialista. Eu fui procurar um especialista pra coluna.

O médico analisou e falou assim: “É, vou por uma injeção pra você, vou passar uns remédios mas você procura um raio-X pra fazer um especialista pra ver o que está acontecendo”. Aí eu fui no médico, passei com o doutor, até me esqueci do nome dele agora. Muito bom o médico, um especialista, muito...o pessoal fala que ele é muito cotado. Eu passei com ele e ele pediu uma ressonância magnética. Eu fiz nesse intervalo a ressonância magnética e estava ainda tomando o remédio que o médico me deu. Eu levei pra ele. Ele me falou que eu tinha uma hérnia de disco centro-lateral, à esquerda. Na quarta vértebra e ela estava em degeneração, estava degenerando. Ele falou: “Vamos fazer uns tratamentos aí de uns 3 meses pra ver se melhora”. Aí fizemos os tratamentos pra ver se melhorava e ela não melhorou, eu voltei pra firma, o INSS me deu alta, eu voltei pra firma com essa hérnia e eles me puseram pra trabalhar em um outro setor. Ficava andando lá só cortando tubo, esses tubos grandes.

Foi aí que surgiu o 4º turno. Surgiu o 4º turno e o médico queria a peça, a gente não estava dando conta e ele queria bruto. Tem que mandar direto. Aí o cara que estava fazendo esse tubo no México passou a ser líder de um outro turno e pegaram eu pra embalar esses tubos. Que eram uns tubos de 1m20 que eu tinha que inspecionar esse turno. Pegar ele no chão, botar na mesa, passar uma bucha dentro, verificar a medida interna, verificar o furo de gás. Aí eu trabalhei mais 4 meses à noite fazendo tudo isso. Eu tinha que analisar em média quase toda a produção das máquinas todas. Das 15 máquinas. Analisar à noite e embalar que era pra mandar para o México.

Pesava em média 23 quilos cada uma. Você vai contar 16 vezes 120 peças quanto é que vai dar? Pra pegar do chão, botar em cima da mesa, tirar de cima da mesa e botar de novo. E ai embalar, amarrar e etiquetar. Dois percursos durante 3 meses, 12 horas. Sábado, domingo e feriado. Direto, direto, direto. Doze horas. Teve uns três dias que eu fiz 14 horas. Que tinha que mandar e não consegui fazer tudo à noite que as peças não saiam boas. E ai eu tive que ficar.

Depois disso voltou a sentir dores nas costas e afastou-se novamente. Vamos apresentar dois momentos importantes com os representantes da área de Recursos Humanos da empresa:

A moça do RH falou pra mim que eu era aleijado. Falou bem assim: “Você é aleijado, o que você está exigindo?”. “Eu não estou exigindo, eu vim pedir a devolução do convênio médico que tinha cobrado a mais”. “Mas você é aleijado, você não te que estar cobrando nada aqui. Se um dia a gente te dever, a gente paga”. Quer dizer, quem ta ali, normalmente uma pessoa do RH acha que ela é uma autoridade, mas o correto é a pessoa do RH se coagir com os funcionários de tal maneira que o funcionário se sinta bem dentro da empresa.

Em outro momento, depois que sua doença ficou caracterizada pelo INSS como doença ocupacional, o gerente de Recursos Humanos chamou-o para uma conversa em que iria propor um acordo para sua saída da empresa, e começa a conversa insultando o depoente:

Ele falou pra mim: “Você é um trapaça. Você é um trapaça e trapaça comigo é assim, eu mando 20 embora igual você. Desses 20 só três ganham, 4, 5. Os outros é lucro meu, não procuraram. Ai eu ganhei de lucro. Você de INSS, eu pego você só de propósito e eu boto lá pra ficar sentado no estacionamento.” Eu falei: “Não tem problema, desde que eu receba o meu salário e leve comida para o meu filho, ta bom. Não quero que o meu filho passe fome. Mas o resto não tem problema”. Eu falei: “Agora você ta me usando pra falar o meu preço, por que você não fala quanto você dá pra eu fazer [o acordo para saída da empresa]?”. “Lhe dou R\$ 6.000”. Eu falei: “Eu ganho R\$ 1200 por mês. Você me dá R\$ 6000 pra assinar um termo? To ferrado.” Ele falou bem isso pra mim.

Atualmente o depoente sabe que a empresa fará de tudo para demiti-lo e sua única esperança é que o INSS o aposente por invalidez, ou então prossiga na caracterização de seu adoecimento como doença ocupacional, o que lhe garante estabilidade no emprego. De qualquer forma, este final trágico afetou muito sua vida, como relata o depoente:

Afetou bastante minha vida. Nossa, como afetou! Eu sempre joguei bola. Sempre me diverti. Tem coisa pra fazer. Afeta o psicológico da pessoa.... Às vezes a minha

mulher fala: “Mas você ta...”, eu sou um cara reduzido a 50%. Eu tenho que também viver. Eu não posso contrariar, ficar em casa. Eu vou ficar fazendo o que? Eu não posso ser assim”. Eu falo pra minha esposa. Tem que me ajudar, cara. Eu não estou 100% , eu tenho que me divertir, tenho que ver o tempo passar. Eu comecei a estudar. Fico muito abatido que tudo vai cortado na empresa, você tem que pagar convênio a mais, você tem que pagar um monte de coisa. Corta o salário, você não tem, só tem o INSS. Você vê os outros ganhando participação de lucro e você não ganha. Um monte de coisa. Eles não depositam o FGTS, tem uns 4 anos sem depositar. Você vê a empresa te comendo por coisa. Você só servia quando estava bom.

Então ai é onde eu falo, cada vez mais você dá pra notar que não tem como gostar de patrão. Se você faz serviço algum, quando você está prestando, acho que não é só o patrão, é a ideologia do próximo. Ele só gosta de você quando está servindo. Você serve. Depois somos concorrentes um com outro. Ai fica aquela briga lutando em vez de ser como as formigas, né. Um ajuda outro. Não, estão querendo sempre um ser mais que outro. E somos iguais, né. Ninguém é de outra cor que não seja vermelha. A não ser que você veja alguém como um ser diferente. Somos todos iguais. Mas a filosofia de vida é essa.

Nos relatos de outros trabalhadores como João e Paulo, observamos que a perseguição e a ameaça à permanência na fábrica marcam a narrativa do futuro profissional. Rebelar-se contra a dominação acarreta necessariamente o risco de se perder o emprego, mas a submissão também não garante a permanência no ambiente de trabalho. Paulo planejava aposentar-se como ferramenteiro na primeira fábrica que ingressou, mas os movimentos do mercado fizeram com que a empresa enfrentasse uma forte crise e terminasse por demitir a maioria de seus trabalhadores. Na economia capitalista, é impossível planejar verdadeiramente um caminho profissional, o futuro está aprisionado no plano das estratégias para a sobrevivência imediata. João, depois de ter sido demitido da última fábrica metalúrgica, a oitava ao longo de sua trajetória profissional, trabalhou alguns meses numa indústria química, mas abandonou o emprego por perceber que a atividade trazia conseqüências muito nocivas para sua saúde. Atualmente trabalha na área de segurança como um trabalho temporário. No caso de Paulo, por ter assumido na fábrica que trabalha atualmente um papel de representante dos trabalhadores para discutir a proposta de demissões e redução de salários feita pela empresa na ocasião da última crise, percebeu que a fábrica tomou atitudes para isolá-lo e que também representam uma ameaça a seu emprego:

Isso me trouxe problema. De estar identificado com um problema para ser resolvido. Eu acho que, por exemplo, eu só não fui demitido porque eu sou cipeiro. Como não pode me demitir, então, me tiraram do trabalho e ficaram me colocando para lá e para acolá. Quando me colocaram no almoxarifado central, então eu senti

aquela mesma sensação de deixar de ser retificador e passar a ser cobrador. Mas raciocinei dessa vez mais rápido do que da outra vez e pensei assim: “ não vai poder me demitir até acabar esse mandato, mas eu também não posso ficar o tempo todo me sentindo assim e colocado dessa maneira. Então, eu vou fazer é utilizar a capacidade que eu tenho de pensar, de raciocinar, de pesquisar para otimizar esse trabalho aqui.”

Porque em última análise, se você faz um trabalho bem feito, algum tipo de reconhecimento, você vai aferir. Não importa em que contexto. Eu acredito ainda em mim, nisso, que apesar de todas essas questões que a gente pode abordar sobre trabalho, quando se faz um trabalho bem feito, você tem alguma chance de reconhecimento. Ainda que o reconhecimento não se traduza em qualidade de vida financeira ou até de vínculo empregatício. Mas então, eu comecei a organizar melhor o almoxarifado que estava lá, comecei a atender as pessoas de uma outra maneira, para me sentir mais útil, para me sentir mais capaz. E acabou que, por exemplo, hoje, eu não estou mais sentindo aquilo que eu estava sentindo por exemplo, naquela semana, perseguido, marginalizado.

Talvez tenha sido por causa de alguma atuação que eu tive me articulando com os colegas, para a gente tentar participar de alguma maneira do enfrentamento da crise aguda que a gente estava tendo. Então empresa começou a tirar direitos da gente. Então, eu sim participei, a gente discutiu. Eu sentei junto com os colegas, depois a gente sentou junto com representantes da empresa, para a gente tentar. E ainda minha atuação, junto à empresa, junto aos colegas era dizer assim: “-Não, vamos procurar caminhos. A gente não precisa antagonizar nesse momento, porque a crise é crise para todos. Vamos ver o que a gente pode fazer juntos, mas vamos lutar para que a gente não seja responsabilizado, penalizado tanto.” No entanto, a gente só perdeu conquistas, né? E parece que foram por conta do contexto.

A gente não tinha poder de barganha, por exemplo: “-Vamos parar a empresa.” Vamos parar uma empresa que não tem serviço? Não tinha como. Então, mesmo assim, a gente ainda a gente teve duas horas de paralisação que a gente fez, que foi uma forma de dar um grito para nos ouvirem. Então, meu trabalho era apaziguar os colegas era dizer assim: “-A gente não tem como parar, não adianta. Não tem serviço. Vamos procurar outros meios.” Então, a gente contemporizou muito com empresa. Eu procurei alternativas. Eu tenho um amigo que é nutricionista e a gente desenvolveu um projeto para a gente, durante esse tempo difícil, a gente fazer algo com uma cooperativa, para nós tocarmos o negócio da alimentação lá e diminuir muito, sensivelmente, os custos. A empresa foi irreduzível, foi realmente, irreduzível. Eu acho que ter participado desse processo, ter conduzido algumas questões desse processo, me estigmatizou para a empresa. E isso já é irreversível, já sabem que eu participei.

Quando discutimos as perspectivas de futuro, a relação entre as atividades de trabalho e os projetos que sustentam, observaremos outro aspecto pelo qual a organização social do trabalho determina uma forma grave de desenraizamento: a possibilidade de desmaterialização da produção elevado a um grau máximo. A ameaça de transferência da produção de um determinado lugar para qualquer outro lugar do

planeta configura um novo plano de ameaça dirigido aos trabalhadores. Na economia capitalista, tudo o que é sólido desmancha no ar, até mesmo a planta de uma fábrica. É exatamente este o caso da fábrica na qual trabalham Maria, Miranda e Ronaldo. Os trabalhadores descobriram, no final do ano de 2008, através de informações confidenciais que vazaram da área administrativa, que a fábrica está construindo uma nova planta em outro estado do país. Imediatamente os trabalhadores ficaram assustados com a possibilidade da fábrica fechar as portas no ABC e transferir-se para um novo lugar. Podemos especular quais seriam as vantagens da transferência: além de incentivos fiscais, provavelmente a inexistência de uma tradição sindical, tradição de organização dos trabalhadores no local de trabalho para impor limites às formas de dominação arquitetadas pela fábrica.

A partir do ano passado, começou a circular uma informação que a empresa tava construindo uma fábrica em Ponta Grossa. Nós começamos a investigar e correr atrás dessa situação, pra tentar descobrir se era verídico, se era só conversa, se era “rádio peão”, que tava comentando pra colocar pânico no pessoal. O psicológico do pessoal começou a ficar meio abalado, então começamos a correr atrás. Foi aí que a empresa negou. Disse que era conversa, que não tinha nada a ver. Ficou aquela dúvida, pessoas começaram a falar que era verdade. Aí começamos a correr atrás mesmo, a gente pediu auxílio pro sindicato e pra FEM, pra ver o que realmente tava acontecendo. O sindicato deu suporte e entrou em contato com o sindicato de lá, que também é filiado à CUT, lá em Ponta Grossa, e o presidente de lá disse que realmente tinha uma conversa sobre isso, que iria se informar e estaria passando. Aí a gente viu que o boato era verídico, não era conversa fiada. Depois ele confirmou que realmente algumas pessoas da empresa tinha ido lá ver terreno, fazer perguntas. Aí veio a preocupação no pessoal. Quando nós confirmamos dentro da empresa foi um alvoroço, o pessoal todo preocupado, falando que ia fechar, começou os comentários de que a fábrica já tava pronta, já tinha maquinário lá, e daí por diante começou aquele desespero. Uma avalanche dúvidas, de perguntas, de coisas, de comentários, de muita fofoca, coisas que a gente não sabia de onde aparecia, todo dia aparecia um fato novo, que iam mandar não sei quantos embora, que já tinham decido quantos iam... Nós estávamos perdendo o controle da situação. O funcionário quando não tem segurança no que ta sendo passado, ou quando não é passado nada, eles começam a inventar história pra que venha alguma coisa à tona, pra que eles tenham certeza do que vai acontecer. Teve um momento que começou o boato de que iam vinte embora. Fomos falar com o chefe: “não, não vai mandar ninguém”. Eles estavam preocupados com a demissão, preocupados com o fechamento da planta aqui no ABC, e as pessoas começaram a inventar muita coisa. E todo mundo fica preocupado, porque ninguém tinha informação, a empresa não oficializava nada. Tanto é que a empresa não oficializou que tinha a intenção de fazer uma nova planta. Nunca foi clara com os trabalhadores, essa é nossa preocupação.

Nós marcamos uma reunião e veio muita gente. Falamos: “ó pessoal, tivemos contato com a FEM, com Ponta Grossa, realmente, eles andaram procurando por lá,

mas não sabemos em que situação tá”. Teve pessoas que começaram a chorar mesmo, enfim, pessoas que tem dívida, financiamento de casa, de carro, que tinha um projeto de vida dentro da empresa, acaba sentindo que vai tudo por água abaixo, porque não sabe o que vai acontecer daqui pra frente. Depois dessa reunião, deu pra sentir que as pessoas ficaram baixo astral, preocupadas, tensas, nervosas, ansiosas. Então começou a ir muita gente na enfermaria tomar calmante porque ficava nervosa na linha. Muitas pessoas choravam, porque ninguém tem certeza do que podia acontecer. Tinha muita incerteza, certeza de nada. Muitas dúvidas. Nós chamamos outra reunião no sindicato e a gente disse: “todo mundo pode ficar tranqüilo, nós enquanto representação estamos com vocês, o sindicato está com a gente, nós vamos marcar uma reunião com a empresa e nós vamos lá pra Ponta Grossa”. Quando falamos em ir pra Ponta Grossa, o pessoal ficou mais tranqüilo. “Nós vamos, podem ter certeza! Estamos marcando o dia pra ir lá!”. A gente percebeu que isso deu uma aliviada, o pessoal respirou um pouquinho melhor depois disso. E nós fomos mesmo, fomos lá em quatro, que eram da representação nessa época.

Chegando na cidade tiveram uma reunião com alguns representantes da prefeitura e conseguiram descobrir o terreno onde a fábrica será construída. Observaram e constataram que o terreno já estava aplainado e que em breve a fábrica seria construída num terreno muito maior que a planta do ABC. Poucos meses depois da visita, realmente a fábrica estava erguida:

Voltamos, marcamos uma outra reunião e veio todo mundo de novo no sindicato. Falamos tudo que tinha acontecido, que era realidade. A empresa sempre omitiu. A empresa sempre se negou a falar qualquer assunto de lá, sempre falou que não tinha nada a ver, que era conversa, que não tinha nada lá. Quando a gente voltou, no outro dia, marcamos uma reunião com a empresa e falamos as coisas. Eles ficaram assustados, não acreditavam que a gente descobriu tanta coisa, acharam que a gente não ia ter capacidade de ir lá. Eu falei: “vocês jamais podem duvidar do trabalhador, do que ele é capaz! Não adianta vocês quererem esconder nada da gente, nós temos como descobrir, nós temos contatos lá, nos temos pessoas que são do nosso sindicato, que estão na ativa e estão lá olhando. Nós queremos que funcionem as duas plantas, de igual pra igual, não tem problema nenhum, mas nós queremos respeito com o pessoal daqui, não colocar pra baixo o psicológico do pessoal, pra ficar todo mundo arrasado, psicologicamente detonado, isso aí não queremos!”. O pessoal ainda está nessa situação terrível, porque a empresa continua se negando. Ela fala uma coisa e vai e faz outra. Nós marcamos uma reunião na empresa, e eles falaram que em hipótese alguma ia transferir produção daqui pra lá, que em hipótese alguma ia tirar maquinário daqui e levar pra lá, que não ia demitir ninguém, que era uma expansão de negócios. Não uma transferência de negócio, uma expansão de negócio. Mas aí vem a dúvida: até quando vai a expansão? E quando vier uma crise? Quando vem uma crise o empresário só quer saber de lucro. “Onde tem o maior salário vamos cortar, onde tem o menor deixa”. Nós sabemos que o salário lá é bem menor que o daqui, os recursos que eles vão ter é bem menos que o nosso aqui. Uma coisa que a gente tá planejando é que o sindicato venha a intervir pra que lá se pague os mesmos salários, que tenha as mesmas condições que tem aqui, que fique tudo por igual.

Perguntamos para Miranda, Ronaldo e Maria se eles observaram algum efeito dessas mudanças sobre os trabalhadores. Todos foram unânimes em apontar um estado generalizado de desânimo, de tristeza e ansiedade ligadas às incertezas do futuro. Como resume Miranda:

As pessoas não se sentem mais bem trabalhando na empresa, com tantas mentiras, tantas coisas escondidas, tantas coisas resolvidas entre quatro paredes que ninguém fica sabendo. A pessoa fica só pensando o que vai acontecer com ela amanhã. “Será que eu posso fazer uma prestação a longo prazo?”. “Será que eu posso planejar um estudo pro meu filho melhor futuramente, um curso?”. A pessoa fica acabada. Todo dia ela tem que fazer um planejamento de vida, então ela não vai fazer um planejamento a longo prazo. Porque ela tá numa berlinda que ela não sabe a que hora vai ser cortada. Ninguém trabalha tranqüilo nessa situação, ninguém, você trabalha sob pressão. Porque qualquer coisinha eu você fizer, o chefe vai chegar e falar: “olha, tem que produzir, porque estão fazendo lá, e pode vir problema”. Isso acaba com a pessoa! Já aconteceu de chefe falar isso. Tudo é motivo pra que vire um problema, e que tem que ser resolvido entre nós, porque se não vamos perder pra Ponta Grossa. Entendeu?

Esses dias atrás, porque teve uma transferência de máquinas pro Paraná, nós pedimos uma reunião. Quando começamos a conversar, o diretor da empresa ficou espantado, porque viu que a gente tá sabendo de muita coisa. Não sabia como a gente tava sabendo de tanta coisa. Ele falou: “como vocês estão sabendo isso?!”. Eu falei: “meu amigo, porque a gente vai atrás, nunca que eu vou falar pra você quem passa a informação pra nós”. Ele respondeu: “mas se toda vez que tiver um boato a gente tiver que conversar, nós não vamos parar de conversar!”. “Então vou fazer só uma pergunta pra você, eu penso que a empresa tem uma direção séria, então quero que você me responda só uma coisa, é verdade ou mentira que um modelo daqui está sendo levado pra ser montado lá?”. Ele passou quarenta minutos pra responder se era mentira ou verdade, se era verdade ou mentira, falso ou não. Quarenta minutos ele falando em japonês. Eu falei pra menina que tava traduzindo: “fala pra ele que eu só perguntei se é sim ou não, só isso, mais nada!”, pra no final ele falar que era verdade. Falei: “Ta entendendo! Que realmente todo boato dentro da empresa tá virando realidade! Isso acaba com a ética da empresa!”. Eles assinaram um documento que qualquer novidade sobre transferência de alguma coisa pra lá eles conversariam com os trabalhadores. Isso não foi feito. Eles passaram por cima do que eles tinham assinado. Então deixei bem claro pra eles, que a qualquer momento nos vamos tá agindo, e eles vão ter que engolir calados. Porque a gente fez um trabalho na empresa, de negociação, há dois anos que não tem paralisação de nada, não tem greve, não tem protesto, não tem nada, porque a gente tá conversando, entrando em acordo. Nós estamos com a consciência política de mudar, de fazer as coisas certas, planejadas, sentando, conversando, entrando num acordo. Mas o empresário não quer isso, ele quer fazer do jeito dele. Enquanto tiver bom pra ele, faz do jeito dele, quando não tiver mais bom, ele quer fazer de outro jeito. Isso nos não vamos aceitar, nós estamos pronto pra batalha, eu falei isso numa assembléia lá, nós estamos negociando, mas nós estamos sempre na trincheira, preparados pro ataque. Na hora que a gente chamar, a militância vai tudo pro ataque, pode ter certeza. Isso a gente tem concreto.

Ronaldo notou outra importante consequência da estratégia da empresa sobre o ambiente de trabalho:

Houve até aumento dos acidentes de trabalho. Houve porque fica uma situação tensa dentro da fábrica. A gente tá trabalhando muito com o pessoal sobre isso aí, não só os acidentes, mas também tá tendo muitas faltas, muita gente marcando cirurgia pra se tratar. Dois chefes procurou a gente: “tá tendo muita falta nos setores!”. Eu respondi: “vocês querem o quê!? Sabe porque tá tendo muita falta!? Por causa da direção da empresa, que não é clara, não tá sendo sincera com os trabalhadores. O trabalhador pensa o seguinte, ‘aqui vai fechar, e eu vou sair todo detonado, com dor nos ombros, na coluna, no pulso, no dedo que tá doendo’ e ele vai procurar tratamento, porque quando a empresa dispensar ele, ele tem que estar pronto pra outro mercado de trabalho!”. Eu falei pro chefe: “nós estamos no titanic, porque uma hora isso vai começar a afundar, e vai acontecer a mesma história que aconteceu no passado, só vai ter bote pro primeiro escalão, os demais vai tudo morrer afogado!”. Quem é da alta lá em cima, que tá por cima do poder, vai ter bote pra se salvar, pra eles migrar pra outro lugar, nós não, vamos morrer tudo afogado, a gente não tem como se salvar. Porque o mar vai ser imenso pra gente nadar, e a gente vai ter que batalhar aí fora, e o mundo tá aí nos esperando. Eles podem tá com vida deles feita, nós não.

A atuação dos representantes começa a dirigir-se para testar se a fábrica está realmente dizendo a verdade, quais são suas reais intenções ao abrir a nova planta. Os representantes pedem que a fábrica assine um termo de que não haverá demissões, exige a reposição de trabalhadores nas vagas abertas. Vamos ver nas narrativas de Miranda como ocorrem os debates com os representantes das fábricas em torno desses temas:

A tensão é enorme porque eles não são claros, eles deixam as coisas acontecer e acham que é natural. Esses dias mesmo um gerente chegou pra mim: “poxa, que tá acontecendo?!”. Eu falei: “ó, falei ontem com o gerente de RH, estou falando agora com você que é gerente de produção, que vocês têm que fazer uma reunião com todo mundo da empresa, pra ontem, pra ontem, fazer um anúncio, não um anúncio via quadro não, um anúncio verbal, falado, dentro do refeitório, pra toda a fábrica escutar, em alto e bom som, e claro, que vocês deixam a convicção pro pessoal que aqui não fecha, que lá é só expansão de negócio, como vocês afirmaram na mesa”. Ele respondeu: “Nós assinamos o que vocês quiserem que não manda ninguém embora!”. Mas a direção da empresa não tem mais nenhum prestígio com os trabalhadores, porque eles vêm mentido seguidamente.

Eu falo assim pra eles: “o que o passado deixou, o que a representação deixou, nós estamos seguindo!”. Tudo aquilo que os representantes anteriores falaram, eu vou cumprir. Então eu quero que a empresa, tudo que ela falou, vai ter que cumprir. É uma coerência. Uma vez numa reunião eu falei: “nóis estamos com um déficit de tantos por cento na PLR”. Eles falaram: “mas a representação passada assinou, então acabou meu amigo! Vocês têm que ser coerente com o que a representação lá atrás aceitou, então acabou!”. Eu vou falar a mesma coisa pra eles, porque ficou um acordo no passado, com a outra direção da empresa que saiu, que todo funcionário que saísse ou

pedisse demissão ia ser reposta a vaga, e eles não estão fazendo isso. “Ah, mas eu não posso fazer isso porque o atual diretor não aceita isso!”. Respondi: “porque não aceita?! Nós deixou do passado, lembra que você disse pra mim isso, eu aceitei, agora vocês tem que aceitar da mesma forma, ou vocês aceitam ou o caldo vai começar a engrossar aqui dentro!”.

Teve um grande aumento de pessoas que procuraram médico, que procuraram tratamento, e assim, “descobriram” que tinha problemas, já sabiam que tinham problemas. Muitas pessoas pensaram: “vou trazer um papel do médico por escrito que eu to com problema com a Ler, com a Dort, ou com alguma coisa, pra mim garantir meu futuro aqui”. A gente deixa bem claro: “pessoal, isso não garante o futuro de ninguém!”. Nós temos uma luta pra garantir estabilidade pra quem tem doença profissional, mas quando o empresário quer mandar ele manda, não quer saber nada disso aí. Eles são carrascos, pra eles funcionário só é bom enquanto tiver ali produzindo. Sempre foi assim! Enquanto vocês ta produzindo, no pé da máquina produzindo, ta tudo bem, adoeceu meu amigo, você é “vagabundo”, “não quer mais trabalhar”... Porque é o seguinte, quem vê a pessoa bem, não sabe os problemas por dentro como é que ta. Ninguém é uma máquina pra descobrir o que cada um tem por dentro, só quem sabe é quem ta sentindo. Na época que tinha muitas horas extras, o funcionário não queria se afastar, não queria ir no médico, porque se fosse e descobrisse que tava com problema, ia ter que parar de fazer horas extras. O funcionário pensava na hora extra, mas não pensava no bem-estar no futuro. E nem a fábrica. A fábrica pressionava porque queria produção. É como eu falei: “pessoal, o chefe, jamais, ele vai se afastar da fábrica com dor nos ombros, na coluna. Ele pode se afastar com dor na língua, de tanto falar que quer produção, que temos que produzir mais. Mas por problema de doença profissional, nunca! Nunca vocês vão ver um chefe afastado por causa disso aí. Agora vocês sim, porque vocês adoecem hoje, saem, e amanhã tem outro no seu lugar. A fábrica não pára, não pára! Deixo bem claro, ninguém é insubstituível dentro de fábrica, e tem pessoas que acham que é!”. Ainda tem pessoas que pensa assim, sabia? Se ele sair do setor, o setor pára. Não pára, nunca! Tem muitas pessoas que estão conscientes disso aí.

Ronaldo nota o resultado dessa estratégia nas assembleias de trabalhadores:

Percebe sim, no olhar do trabalhador, a gente conhece o trabalhador no dia-a-dia, não só no setor, a gente conhece em geral e percebe o semblante das pessoas. E se eu estou hoje com você, te percebo de uma maneira, amanhã te vejo de outra, você consegue definir essa diferença. E tem nessas assembleias que nós fizemos agora, da campanha salarial, nós obtivemos êxito, nosso grupo conseguiu um aumento satisfatório, inclusive foi o Paulo que foi lá falar sobre a proposta, e ele percebeu que, mesmo com isso, com esse ganho aí, você percebia que as pessoas estavam com um semblante de preocupação, porque inclusive nessa mesma assembleia que as pessoas falavam de um aumento real nas reuniões aí, ele comentou sobre o trabalho que tinha que fazer por causa desse problema da planta. Então as pessoas já mudaram de figura, né?

Você vê que muitos chegam até a baixar a cabeça, assim, com a mão na cabeça, como se dissessem assim: "e agora, o que nós vamos fazer daqui para a frente?" Você sente, quando você está fazendo uma assembleia, quando você começa a falar de campanha salarial, de aumento, de tudo, você vê que o pessoal fica um pouco assim mais entusiasmado, mais animado porque vai ter aumento. Mas nesse último agora a gente não sentiu isso do pessoal. A gente sentiu mais preocupação em uma possível fechada da empresa, da planta, que às vezes até a felicidade de saber de resultado que foi positivo para a categoria no seu salário. Então na hora em que se tocou num ponto que era número de acidentes, que podia estar sendo ocasionado pelo anúncio da empresa de estar mudando, de estar abrindo uma nova planta em Ponta Grossa, você vê que o pessoal vai ficando um pouco cabisbaixo de preocupação, de o que é que eu vou fazer, como eu vou fazer, como vou começar. De será que vai ser eu que vou ser mandado embora, quem é que vai ser mandado embora. Então é uma preocupação muito grande. Você vê que até dentro da empresa acaba havendo mais discussões, entre uns colegas e outros. Então eles estão assim como se estivesse à flor da pele, insegurança, o que vai acontecer, como vai acontecer. Se não vai acontecer. Não temos atualmente segurança nenhuma.

A estratégia da empresa para manter a submissão dos trabalhadores aos imperativos da produção de mercadorias é clara: como os trabalhadores se uniram para criar um poder de resistência, é preciso reintroduzir no jogo de forças políticas o fator competição. O confronto ocorre agora em um novo plano: a competição entre fábricas como forma de romper o poder de união dos trabalhadores. O efeito é imediato: a sensação de desânimo e desesperança toma conta dos trabalhadores. Todos sabem que é um primeiro passo para desestabilizar todas as estratégias de luta. A partir de agora, qualquer reivindicação dos trabalhadores será retaliada com a ameaça de transferência de produção para a outra fábrica e com o conseqüente fechamento de postos de trabalho. A união dos trabalhadores apenas no chão-de-fábrica não é suficiente para o confronto, a menos que a união e o poder de resistir se manifestassem de forma articulada também fora dos muros fabris. Este é sem dúvida um dos papéis políticos do sindicato: a visita realizada pelos representantes dos trabalhadores à nova planta em construção já é um preâmbulo de uma longa e difícil conversa que será feita com os futuros trabalhadores daquele local, trabalhadores que provavelmente irão recusar as propostas de organização de uma resistência por medo de perderem o tão sonhado posto de trabalho numa fábrica.

Um pouco antes do término da redação desta pesquisa, no dia , soubemos da notícia do fechamento da fábrica deste grupo de depoentes. Estávamos no sindicato dos metalúrgicos no dia do fato e a notícia nos foi transmitida de modo trágico, tendo deixado todos os trabalhadores da fábrica e também os dirigentes sindicais em estado de choque. A perplexidade era comparável à notícia de um atentado que atinge uma região conhecida. Naquela mesma noite os trabalhadores decidiram fazer um acampamento em frente à fábrica para impedir que as máquinas deixassem o local. Em um dia aparentemente normal de trabalho, alguns advogados da empresa entraram no refeitório dos trabalhadores e anunciaram durante o almoço: “a partir de amanhã a fábrica estará fechada”. A notícia deixou os trabalhadores estarecidos. As pessoas pressentiam a possibilidade de fechamento da planta, mas todos imaginaram que isto seria um processo lento e no qual haveria negociações e compensações financeiras. Nada disso. Os advogados já tinham pastas preparadas com o nome de cada trabalhador, nas quais haviam as cláusulas da rescisão. Antes do término da redação deste trabalho, tivemos a oportunidade de conversar com Maria que nos relatou o ocorrido:

Retomemos agora a pergunta feita na introdução desta pesquisa: quais são as conseqüências da organização do trabalho fabril sobre a experiência da temporalidade humana? Quando os depoentes relacionam todo o estofo de uma vida de trabalho com as perspectivas de futuro, um fato fica evidente: a ameaça contínua à estabilidade do ambiente, a ameaça à permanência no posto de trabalho, a impossibilidade de assumir um lugar próprio por meio das atividades de trabalho, tudo isso mostra-se antagonista da experiência de um prolongamento do tempo em direção a projetos futuros. O tempo não se sedimenta, não repousa sobre o sentimento de segurança, está paralisado pela manutenção do posto de trabalho ou das condições de sobrevivência, o devir está aprisionado pelo rompimento do vínculo entre trabalho e cuidado com o mundo e com os outros. Não observamos que os trabalhadores, próximos ao final de sua trajetória profissional, sintam que a calma e a tranqüilidade integrou-se a sua experiência de trabalho e que agora é momento de transmitir conhecimentos aos que entram na vida profissional. O tempo mecânico e estéril da sociedade industrial reflete-se nas histórias de vida pela sensação de um retorno cadencial dos dias, e não de um prolongamento do tempo que é inerente ao cuidado ou à atenção genuína com os outros e com o mundo. A projeção do tempo é consumida pelo metabolismo de produção e destruição de mercadorias.

Esse impedimento de relacionamento com o futuro, que se transforma numa angustiante luta pela manutenção de um posto de trabalho, revela toda a irracionalidade do preconceito dirigido contra as sociedades “primitivas”, quando afirmamos que viveriam uma economia de subsistência. No texto *A sociedade contra o Estado*, Pierre Clastres evidencia o etnocentrismo antropológico envolvido no julgamento de que as sociedades sem estado, as sociedades indígenas, viveriam uma economia de subsistência. A decisão de dedicar um tempo mínimo à produção do necessário para a

reprodução da vida, é acompanhada da decisão de não acumular, de não dividir a sociedade entre ricos e pobres, de organizar igualmente a produção e a troca (Clastres,). O suposto estado natural de constante luta pela sobrevivência em função da falta de desenvolvimento técnico é uma falácia:

“Eis-nos portanto bem longe da miserabilidade que envolve a idéia de economia de subsistência. Não só o homem das sociedades primitivas não está de forma alguma sujeito a essa existência animal que seria a busca permanente para assegurar a sobrevivência como é também ao preço de um tempo de atividade notavelmente curto que ele alcança – e até ultrapassa – esse resultado. Isso significa que as sociedades primitivas dispõem, se assim o desejarem, de todo o tempo necessário para aumentar a produção dos bens materiais. O bom senso questiona: por que razão os homens dessas sociedades quereriam trabalhar e produzir mais, quando quatro ou três horas diárias de atividades são suficientes para garantir as necessidades do grupo? De que lhes serviria isso? Qual seria a utilidade dos excedentes assim acumulados? Qual seria o destino desses excedentes? É sempre pela força que os homens trabalham além das suas necessidades. E exatamente essa força está ausente do mundo primitivo: a ausência dessa força externa define inclusive a natureza das sociedades primitivas. (Clastres, 1988, p. 137)”.

Esse estudo antropológico torna mais evidente a irracionalidade da organização econômica e política da sociedade industrial ocidental: tendo desenvolvido as forças produtivas a um ponto inimaginável de controle sobre a natureza, ainda obriga que os trabalhadores experimentem o medo constante de exclusão, a ameaça à sobrevivência como forma de submissão aos imperativos de produção. A luta diária pela sobrevivência reaparece no grande mercado sob a forma de uma segunda natureza. É preciso compreender que o desenvolvimento das forças produtivas, longe de abolir a necessidade do trabalho, precisa ser acompanhado de uma revolução política capaz de abolir a mais dura opressão social cristalizada em sua organização. A utopia deve ser não a libertação do trabalho, mas fazer dele uma atividade social capaz de nos permitir habitar a história, capaz de permitir que o uso da criatividade aproxime a técnica da arte, capaz também de liberar tempo para outras realizações humanas, capaz de instaurar um novo regime de aparição e visibilidade no ambiente da cidade. Apenas o mergulho na compreensão dos fundamentos da organização social do trabalho permite encontrar a explicação para o fato de que hoje o “passado se prolonga como destruição do passado” (Adorno e Horkheimer, 1985, p. 15).

7) Conclusões: o desenraizamento operário contemporâneo.

“E que contradição seria também se o homem, quanto mais subjugassem a natureza pelo seu trabalho, quanto mais os prodígios dos deuses se tornassem obsoletos mediante os prodígios da indústria, tivesse de renunciar à alegria na produção e à fruição do produto por amor a esses poderes”

Marx, *Manuscritos Econômicos-Filosóficos*

Neste último capítulo realizaremos uma análise sintética das biografias profissionais com o objetivo de aprofundar a discussão sobre o desenraizamento operário contemporâneo. Esta síntese nos permitirá realizar um diagnóstico das atuais experiências de trabalho, da situação de opressão vivida em função da organização social do trabalho, assim como encontrar elementos nos próprios depoimentos que possam orientar a utopia de transformação social em direção a uma sociedade emancipada.

Discutiremos inicialmente as lembranças das primeiras atividades de trabalho dos depoentes. O que mais chama a atenção nelas é que não apareceram isoladas, estavam contextualizadas e inseridas numa certa paisagem da cidade. Foi possível observar a inter-relação entre características da vida na cidade e as experiências de trabalho. Nas lembranças, o trabalho aparece num ambiente que cresceu em conjugação com os seus moradores: o espaço (a natureza e também os ambientes da casa, da rua e da cidade), o tempo (os ritmos da casa, do trabalho e da cidade) e as pessoas são descritos como próximos, familiares, hospitaleiros. Em todos os depoimentos, as lembranças da casa, da cidade e do trabalho parecem compor uma figura integrada, um contexto de vida onde cada um desses elementos vive certa permeabilidade em relação aos outros.

A vida na cidade natal não ignorava males, inclusive alguns deles serão especialmente conhecidos na cidade fabril. Mas eles não acompanhavam o sentimento de não dispormos senão de nós mesmos para enfrentá-los (como parecerá ao migrante na Grande São Paulo). Uma certa nostalgia da cidade natal aparece nos depoimentos, a saudade do tipo de sociabilidade ali notável: uma cidade que não parecia visceralmente

corrompida pela violência e, desde então, pela suspeita. Uma cidade de muito “espaço”, cidade festiva, onde as movimentações são sentidas como “naturais” e “espontâneas”. Uma rede de vínculos domésticos e públicos permeia as relações de trabalho. Muitos exemplos disso surgiram nas lembranças, mas que não foram expostas pela limitação dos objetivos da pesquisa: lembranças do companheirismo de parentes, vizinhos e conterrâneos, a convivência marcada pela franqueza e humildade, inspirando confiança nos outros e a possibilidade de mútua dependência. Há um ponto em comum nos relatos dos trabalhadores: nas cidades natais havia uma experiência comunitária de amparo e de troca, espaços públicos lembrados como cenários de importantes festas, comemorações ou simples convivência desinteressada. As casas são lembradas como espaços de enorme receptividade, muito permeadas pelos acontecimentos do bairro e da cidade. As ajudas oferecidas e recebidas são sempre lembradas como episódios importantes da experiência de vida e trabalho na cidade natal.

A narrativa da vida na cidade natal permite afirmar que o trabalho estava inserido num espaço de vida onde as trocas e os vínculos ganham um forte sentido comunitário, estão permeados por elementos da cultura popular. Apoiando-nos em apontamentos de Ecléa Bosi a respeito da cultura popular, observamos que “o interesse verdadeiro pelo outro, a maneira direta de falar, o sentido do concreto e a largueza em relação ao futuro” (Bosi, 2003) estão permeando muitos dos relatos sobre as atividades na cidade natal.

Nas narrativas, o trabalho é julgado como um meio de sair da penúria, da miséria, mas esta motivação econômica acompanha motivações morais e profissionais para o trabalho. No caso de Pedro, a experiência de trabalho anterior à migração está carregada de contornos concretos. As casas construídas pelo depoente eram inauguradas em festas onde todos eram convidados. O término da instalação elétrica numa fazenda era acompanhado de um grande churrasco com música ao vivo, lembranças que o depoente guarda com felicidade e carinho. Era possível observar a alegria de quem passaria a desfrutar do trabalho realizado, experiência de realização e de sentido do trabalho terminado. A lembrança da letra da música de Zé Geraldo, sobre um pedreiro que não pode entrar nas suas próprias construções na cidade grande, revela-se altamente significativa. Para Miranda, o trabalho é visado, por exemplo, como um meio privilegiado de superar a forma lamentável de dependência dos parentes. O

trabalho de protético, aprendido com o avô em Pesqueira e que chega a ser desempenhado também nos inícios de vida em São Paulo, assume traços que deveremos valorizar: um ofício desempenhado com presteza e habilidade; uma competência (o trabalho cujos segredos são conhecidos); um trabalho que supõe um aprendizado sobretudo prático e não abstrato (Miranda enfatiza as lições práticas e o saber daí derivado, que não recusam mas precedem a teoria); uma competência desempenhada com conhecimento dos seus beneficiários, cidadãos diretamente atendidos e muito respeitados em sua necessidade (um trabalho que, portanto, envolve direta interação social); uma profissão, por isso tudo, capaz de suscitar reconhecimento (reconhecimento de habilidade, de prestimosidade, reconhecimento de pessoa). Atuando como professora, Maria sente que ajudou a melhorar a vida das famílias de seu vilarejo, ensinando a plantar e a realizar fossas. Gabriel, enquanto morou no colégio técnico agrícola, sanava as dúvidas dos colegas em relação aos conteúdos de aula, participava ativamente da gestão da casa e da produção dos alimentos consumidos por todos. A amizade construída naquele contexto é mantida até os dias atuais. Leandro aprendeu o ofício de chapista (funileiro) com o tio, montou uma oficina que ficou muito conhecida na cidade onde morou.

Acompanhar o começo e o fim de uma atividade, seja a construção de uma casa ou a colheita de uma plantação, conhecer as pessoas com quem ou para quem se está trabalhando, participar de inaugurações ou de comemorações quando resultados foram alcançados, fato presente nas festas religiosas lembradas, tudo isso possibilita a experiência de integração do trabalho à vida comunitária e a uma temporalidade comum. O trabalho em todos estes casos está permeado por momentos de convivência que conferem sentido e reconhecimento para as atividades. Vimos como posteriormente o trabalho fabril, para todos os depoentes, vai revelar-se privado destes traços concretos. Agora ele não é mais experimentado como forma de atender necessidades de pessoas, e o valor de uso das atividades progressivamente tende a desaparecer da consciência dos trabalhadores.

Quando pedimos aos depoentes que se lembrassem da chegada na cidade industrial e das primeiras semanas de trabalho, os depoimentos revelaram um contraste entre dois mundos, entre dois ambientes de vida e de trabalho. No caso dos trabalhadores migrantes, a comparação entre dois mundos, no caso dos depoentes

nascidos no ABC, as lembranças das transformações nas cidades, revelam um aspecto importante do desenraizamento contemporâneo: a forma pela qual a organização social do trabalho na cidade industrial mina a experiência de pertencimento à cidade. As lembranças da vida e do trabalho na cidade industrial já não apresentam relações entre o trabalho e formas de participação na vida social, formas de participação em eventos e espaços que amparam e dão sentido comunitário aos atos de produção e de trocas.

O contraste entre as duas paisagens de vida é gritante já nas primeiras impressões do recém-chegado. A massa que perambula pelas ruas, pessoas anônimas e completamente estranhas umas às outras, os cheiros metálicos, o isolamento e a violência assustadora nos bairros proletários, sintomas de um desenraizamento herdado pelas novas gerações, tudo isso revela-se como uma experiência de cidade complementar à nova situação de trabalho. O que caracteriza a nova situação do trabalho é a incorporação do homem a uma grande máquina coletiva, situação onde conta mais a produtividade do trabalho do que seu sentido de conservação e manutenção de um mundo comum. A redução do sentido do trabalho à produção de mercadorias acarreta o necessário declínio da experiência de um mundo comum, e nesse ponto, as primeiras impressões da cidade fabril apresentam uma incrível coerência, revelando justamente a íntima conexão entre vida na cidade e formas de organização do trabalho. Se as lembranças da cidade natal apresentam imagens mais unificadas, uma certa totalidade compreensível englobando relações entre trabalho e vida social, na cidade industrial a nova totalidade é fragmentada e enigmática. A competição e o isolamento são elementos estruturadores das relações de trabalho e o dinheiro assume o lugar de mediador abstrato e universal das trocas na cidade, tudo isso acarretando um profundo impacto sobre as lembranças e projetos dos trabalhadores migrantes. Alguns depoentes enfatizaram a dificuldade de se fazer “amigos de verdade” na fábrica. O medo da violência no bairro proletário, o sentimento de estar preso em casa, o cansaço depois da longa jornada de trabalho, tudo isso combina com o choque de uma cidade que deixa o migrante isolado e desamparado já ao chegar na estação rodoviária: alguns depoentes chegaram a hesitar sair do ônibus. O imigrante parece chocar-se ao observar a impessoalidade das relações na cidade, essa espécie de massa anônima que interage através de trocas econômicas abstratas.

A partir desse golpe, torna-se necessária uma adaptação à nova forma de vida na cidade. A narrativa de um dos depoentes sobre sua trajetória de vida sofre uma guinada depois da migração: desloca-se da interação entre a casa e os espaços de convivência para o que se pode acumular dentro da casa para fruição pessoal, como objetos de decoração ou eletrodomésticos. É preciso se acostumar com uma nova forma de vida e de lazer, muito menos ligada a acontecimentos vividos no espaço público. Esta experiência já foi descrita e analisada no artigo de José Moura Gonçalves Filho (1998), quando salienta a respeito da entrevista de um trabalhador migrante, a consciência de que “os laços públicos na cidade tendem a perder suas qualidades concretas e humanas, absorvidas que estão por imperativos do mercado” (Gonçalves Filho, 1998). O nascimento do campo marxista de investigação do trabalho também está ligado diretamente a essa constatação: a organização social do trabalho impede a formação de uma experiência verdadeiramente comunitária entre os homens. Isso está na essência do fenômeno da reificação como veremos adiante (Goldmann, 1979). Segundo Mézaros (2006), o ponto de partida do conceito de alienação em alguns textos de Marx é o princípio do *bellum omnium contra omnes*, tal como é praticado pela sociedade burguesa, separando o homem de seu “ser comunitário” (*Gemeinwesen*), de si mesmo, e dos outros homens. Na cidade fabril, as relações de trabalho não ajudam a formar um espaço de encontro igualitário, não nos coloca em relação com necessidades de pessoas reais. Da fábrica para a casa, de casa para a fábrica, e o trabalho que anteriormente apoiava uma relação significativa com outras pessoas na cidade, fundamenta-se agora nas horas vendidas em troca de um salário. O isolamento no bairro, dentro da fábrica em relação aos companheiros e a experiência de exaustão serão determinantes para uma nova forma de sociabilidade. Esta nova forma de relação entre o trabalho e os encontros sociais determinará uma experiência de isolamento que inicialmente representa um golpe para o trabalhador imigrante. Como pudemos apontar anteriormente, este critério de investigação do trabalho, relacionando a atividade produtiva às formas de encontro e de trocas no espaço público, já está presente no livro de Engels sobre as condições de vida da classe trabalhadora na Inglaterra.

As lembranças do início da vida fabril expuseram o estado de exaustão gerado pelo trabalho. Todos os entrevistados passaram pelo desânimo inicial de pensar que não agüentariam as exigências físicas às quais estavam expostos. Alguns passaram por um

período de tempo em que apenas trabalhavam e dormiam, outros falaram de uma irritação difusa, uma falta de ânimo para qualquer outra coisa que não recuperar-se da jornada de trabalho. O estudo feito por Engels (2008) no final do século XIX sobre as condições de vida da classe trabalhadora na Inglaterra ainda conserva muitos pontos atuais. Entre estes pontos, a rotina vivida por alguns trabalhadores de chegarem exaustos de sua jornada de trabalho e não conseguirem realizar nada além de dormir, acordar e voltar a trabalhar, ainda é realidade durante certos períodos na vida operária. Observamos durante a pesquisa de mestrado que muitos trabalhadores ainda relatam passar por essa rotina quando são obrigados a realizar horas extras. Simone Weil já havia observado que “nenhuma poesia concernente ao povo é autêntica se nela não se encontra a fadiga, e a fome e a sede resultantes da fadiga” (Weil, 1993, p. 204). Podemos agora melhor compreender esse estado de exaustão: refere-se a um uso do corpo excessivo e anti-natural, a um estado de servidão ao funcionamento das máquinas, situação de trabalho sempre vigiada pelos representantes das fábricas. Algumas imagens relatadas pelos depoentes apresentam claramente esta situação. Podemos nos lembrar do relato de Gabriel, que não podia parar um instante de alimentar as vinte máquinas produtoras dos tubos de plástico, ou então de Miranda, que devia acionar uma sirene para avisar que suas peças tinham terminado, permitindo que elas fossem trazidas o mais rápido possível e ele prosseguisse a tarefa de alimentação da máquina. É impressionante constatar como esse estado de exaustão afeta o repouso e o sonho. Relatos de trabalhadores dormindo nos trajetos para casa, distúrbios do sono ligados aos horários alternados de trabalho, sonhos com as atividades repetitivas, ainda são comuns na vida operária.

Dentro das fábricas, a semelhança com as situações descritas e analisadas por Simone Weil é enorme. Nas lembranças das atividades e situações vividas nas fábricas, os depoentes revelaram um choque com a racionalidade que guia a organização produtiva fabril. Foi possível perceber em diversos momentos o espanto frente a incorporação na grande máquina coletiva de trabalho. Essa impressão se revelou de diversas formas nos depoimentos: o incomodo de não poder sair de frente da máquina, a necessidade de alimentá-la ininterruptamente, o olhar vigilante sobre o funcionamento do corpo, o controle da velocidade dos gestos e de qualquer saída de frente da máquina, como a ida ao banheiro. Todos estes aspectos impactantes revelam um enorme encolhimento do sentido da atividade realizada: o corpo deve funcionar como

complemento das máquinas, dos instrumentos e das linhas de montagem. Observa-se no ambiente fabril uma objetivação desmedida dos gestos: as atividades são cronometradas, são avaliadas pelo número de peças produzidas ou então pela capacidade de acompanhar a cadencia das máquinas. O impacto narrado por todos os depoentes nos primeiros dias de trabalho é o impacto da transformação das atividades em complemento do funcionamento imperioso das máquinas. O abandono da primeira fábrica depois de um curto período de trabalho, fato presente em quase todos os relatos, não pode deixar de ser entendido como um sinal de resistência.

Por trás das transformações alardeadas pelas empresas sob o nome de reestruturação produtiva encontramos o prosseguimento da racionalização do trabalho. Todas as atividades fabris são descritas pelos depoentes sob o impacto da fragmentação: alimentar máquinas, separar barras, pintar pedaços de peças, realizar pequenas operações repetitivas nas linhas. A narrativa das atividades revela uma enorme abstração, o mergulho de cada atividade num eterno pedaço da produção. O que pudemos apreender sobre o destino e a finalidade da produção fabril dos depoentes, o que pudemos notar sobre o reconhecimento e a valorização social de seu trabalho; O que está presente no campo de atividade do trabalhador é a necessidade de se manter a cadencia, a coordenação rígida de movimentos em alta velocidade. Isto é um fator de grande sofrimento: todos são avaliados por características mecânicas do funcionamento de seu corpo, funcionamento este que ao longo do tempo é responsável por diversas formas de adoecimento, como as lesões por esforços repetitivos.

As várias lembranças sobre as atividades mostram que o objetivo fundamental da organização do trabalho fabril é *utilizar eficazmente a energia corporal dos trabalhadores*, aumentar a produtividade com uso dos mesmos “recursos”, obter o maior número de mercadorias em menor tempo. A expressão “força-de-trabalho” parece rigorosa para descrever a condição dos operadores de máquinas ou montadores de linha: em muitas das lembranças das atividades é possível observar uma tarefa reduzida a suas dimensões físicas de força ou de adaptação às operações espaciais abstratas, como furar, soldar, parafusar segundo prescrições geometricamente precisas.

Todo o desenvolvimento tecnológico está regido por esta lógica abstrata de *otimização da utilização dos recursos*. As novas máquinas de Comando Numérico

Computadorizado representam uma forma da fábrica se livrar de um dos últimos círculos de trabalhadores qualificados, fazendo avançar a racionalização do trabalho sobre o que antes era considerada a elite operária, os ferramenteiros. Segundo informações obtidas no site de uma empresa fabricante destas máquinas, a máquina de comando numérico é capaz de processar informações geométricas e dimensionais contidas em uma peça, conhecida por meio de desenhos. Esse processamento desencadeia sinais elétricos responsáveis pelo acionamento dos motores que darão à máquina os movimentos desejados, realizando a operação na seqüência programada *sem a intervenção do operador*. A própria empresa elenca os benefícios da nova tecnologia: tornar o processo independente do operador, aumentar o controle do processo, permitir que um mesmo operador possa operar diversas máquinas. A programação das máquinas pode ficar a cargo de um especialista enquanto os operadores vêem suas atividades reduzidas à alimentação e acompanhamento do funcionamento das máquinas. O que antes era um trabalho comparável a de um ourives, como enfatizou Paulo, agora é o trabalho de alimentação do maior número de máquinas possíveis no menor intervalo de tempo.

Muitos foram os exemplos de que um dos principais objetivos da gestão da força de trabalho é aumentar constantemente o rendimento dos gestos dos trabalhadores. Os programas de participação nada mais são do que formas de “engajar” os trabalhadores no processo contínuo de racionalização; os departamentos de engenharia de produção seguem realizando estudos de tempos e movimentos. A partir desse objetivo primordial que guia a organização da produção, algumas experiências parecem ganhar evidência: as lembranças dos trabalhadores salientam a exaustão ligada à realização de enorme força física, a submissão à cadência das máquinas e as humilhações ligadas ao controle e vigilância das atividades.

Na realidade, nenhum dos elementos percebidos logo nas primeiras semanas de trabalho desaparece ao longo da trajetória profissional. A manutenção de uma condição de insegurança quanto à manutenção do emprego, a avaliação constante da produtividade dos gestos, o incentivo à competição entre os trabalhadores, as exigências físicas extremas, tudo isso caracteriza essencialmente o ambiente fabril. Os relatos revelam um sofrimento ligado ao sentimento de *uso e descartabilidade* de cada um dos trabalhadores. No início da vida operária, todos os trabalhadores lembram de uma

enorme insegurança e de um temor de não passarem pelo tempo de experiência. Esse temor é habilmente manipulado pelas contratações via *agências de trabalho*, a forma da atual da precarização das relações de trabalho. A esperança de efetivação no trabalho lembra o sentimento descrito por Simone Weil de que o trabalho aparece como um favor passageiro, uma oportunidade pela qual se deve agradecer e realizar sacrifícios. As lembranças das relações com os representantes das fábricas nos fazem pensar que a contínua ameaça à permanência na fábrica é uma estratégia para submeter os trabalhadores às exigências da produção fabril.

A expectativa de todos os depoentes era a de construir uma vida com relativa estabilidade e previsibilidade ao entrar numa fábrica. É exatamente isso o que nenhum dos trabalhadores consegue ao longo da trajetória profissional. As ameaças de demissão, seja em função de não se acompanhar o ritmo imposto de trabalho, seja em função de mudanças imprevisíveis do contexto produtivo, ou simplesmente em função de conflitos com a fábrica, sempre lembram o trabalhador de que ele é admitido sob suspeita, enquanto seja interessante e rentável financeiramente para a fábrica.

Sustentamos na pesquisa de mestrado que, muitas vezes, a atividade fabril pode ser *descrita*, mas não propriamente *compreendida*. A resposta dos depoentes à pergunta “qual sua atividade dentro da fábrica” muitas vezes foi a descrição de uma seqüência de movimentos sobre um conjunto de peças. Os relatos mostram uma configuração objetiva do trabalho que parece romper necessidades internas entre percepção, ação e objetos. A necessidade de obedecer aos encarregados, um comando alheio, é quase tudo que parece ligar os trabalhadores ao trabalho e às peças. As máquinas não valem interesse, os instrumentos não valem afeição. Máquinas: comandantes sem voz e cegos, mas barulhentos e imperiosos. Instrumentos: só para mitigar esforços que, feitos repetidamente, não deixam de cansar logo.

A análise da experiência do tempo no interior da fábrica é um ponto fundamental para a crítica da organização do trabalho. Alguns depoentes relataram a sensação de que “o tempo não passava”, outros relataram uma angústia ligada à sensação de que o final do tempo de trabalho é um instante mecânico, o apito da fábrica, e não a sensação de se completar uma atividade. Os sonhos de Maria e de Miranda com o trabalho estavam permeados pela sensação de que “o trabalho não

rendia”, sensação de um tempo paralisado. Adauto lembrou-se do desânimo com que acompanhava a “eterna” chegada de peças nas caixas ao lado de sua máquina. O tempo das atividades é *objetivo*, sem andamento estrutural e concreto: a duração é medida e regulamentada pelo relógio dos encarregados. Nas seções fabris, a sucessão dos instantes reflete a sucessão das tarefas: as tarefas são as mesmas e abstratas, os instantes são os mesmos e abstratos; pedaços de ação, pedaços de tempo, emsimesmados, atomizados. O tempo não passa ou passa em branco. Não há movimento melódico, só pendular: vai, vem; vai, vem; outra vez vai, outra vem. O tempo não progride, não acompanha ações inspiradas mas formatadas, não desenha um ciclo variado e a voltar sempre diferente: o começo e o fim são estritamente definidos pela quantidade de peças na caixa, o começo lembra o fim, não são definidos pela arte de execução, pelo caminho da obra. O cronômetro é o esqueleto do tempo fabril: o tique-taque assemelha e comanda a cadência da máquina e do corpo que lhe é correlato. Exatamente por isto Simone Weil parece ter encontrado necessidade de diferenciar duas formas de bater o tempo:

A sucessão de seus gestos não está designada, na linguagem da fábrica, pela palavra ritmo, mas pela palavra *cadência*, isto é correto, visto que esta sucessão é o contrário de um ritmo.(...) As manobras em máquinas não atingem a cadência exigida, se os gestos de um segundo não se sucederam ininterruptamente e quase como o tique-taque de um relógio, sem algo que marque que alguma coisa acabou e outra está começando. Esse tique-taque, cuja triste monotonia se torna insuportável ao ouvido, deve ser quase reproduzido pelo corpo dos operários (Weil, 1996, p. 193).

Em outro parágrafo:

(...); ao contrário, o futuro de quem trabalha numa fábrica é vazio por causa da impossibilidade de se prever, e mais morto do que o passado por causa da identidade dos minutos que se sucedem como os tique-taques do relógio. Uma uniformidade que imita os movimentos dos relógios e não os das constelações, uma variedade que exclui toda regra e toda previsão, produz um tempo que para o homem é inabitável e irrespirável (Weil, 1996, p. 163).

Para Simone Weil, a essência da opressão vivida no ambiente fabril encontrava-se na inversão entre meios e fins. As necessidades psicossociais dos trabalhadores não guiam e orientam a efetiva organização do trabalho, cada um deles foi reduzido à

condição de um instrumento da produção. Em muitas descrições das atividades era possível confirmar a impressão de Simone Weil: “a energia dos trabalhadores é utilizada como se utiliza a energia elétrica” (Weil, 1996). Com isto, a autora denunciava a extrema abstração das atividades fabris, planejadas para render mais, não para que façam sentido e respeitem necessidades fundamentais dos trabalhadores.

Um dos fios condutores da crítica feita por Simone Weil ao trabalho fabril é a forma da atenção exigida pelas tarefas operárias. A atenção necessária às tarefas fabris e a atenção humana parecem contradizer-se. Para Simone Weil, nas condições onde reina a lógica de produtividade, jamais a atenção verdadeiramente humana pode encontrar suas condições de florescimento. As atividades fabris não pedem desprendimento e observação, não nos colocam em relação com necessidades reais de outras pessoas. Como observa Ecléa Bosi:

“A atenção traz consigo uma ‘liberdade para o objeto’, como se ela cortasse as peias que nos prendem a nós mesmos. É um sair de si, que pela sua qualidade de doação se assemelha à prece” (Bosi, 2003, p.210)

Esta possibilidade de relacionamento com o mundo a partir do trabalho depende de condições sociais precisas. É nessa forma de atenção que se revela a experiência do trabalho como um cuidado com o mundo e com os outros, cuidado com o passado e com o futuro. Na fábrica, a narrativa das atividades é fragmentada: descreve-se o momento da atividade, mas sem que suas relações com outras ou com outros possa ser visualizada. A partir dos relatos observa-se que na fábrica não existe liberdade para o objeto, mas sim submissão ao funcionamento das máquinas. O desafio é justamente construir um sistema social, técnico e político no ambiente de trabalho que permita a integração de uma verdadeira experiência da atenção.

Alfredo Bosi, a partir da leitura dos diários de Simone Weil, apresenta quatro dimensões desta *pedagogia do olhar* que podem ser orientadoras de uma utopia da organização do trabalho fabril. Uma das dimensões da atenção é a *perseverança*, a possibilidade de que a atenção vença a angústia da pressa, de que possa ser lenta e pausada para descobrir múltiplos perfis dos objetos, recuperando posteriormente sua unidade num nível mais complexo de percepção. Outra dimensão é o *despojamento*, a renúncia em se apropriar, rotular e seccionar o que se olha. Ao invés de classificar,

acompanhar as transformações da realidade. Esse olhar atento que se exerce no tempo é capaz de acompanhar as mudanças que sofrem homens e coisas, o processo que formou as aparências, a *contradição* presente nas forças em tensão que compõem a realidade. Por último, a dimensão do *trabalho*, uma vez que “o olhar atento vive o trabalho da percepção, alcança compreender tanto as regularidades como os acidentes da matéria” (Bosi, 2003, p.214). As características das atividades fabris são exatamente contrárias a essas quatro dimensões implicadas na atenção: as memórias revelam a pressa e a medição racionalizada dos tempos, a repetição dos gestos para que o mesmo resultado seja obtido, a necessidade de controle e padronização. Apenas quando o trabalho estiver realmente orientado para o atendimento de necessidades humanas, quando a desigualdade política que sustenta a atual organização do trabalho for efetivamente superada, podemos imaginar um trabalho em que a fragmentação seja substituída pelo real exercício da atenção no relacionamento com o mundo e com os outros.

Esse impedimento do exercício da atenção está repleto de conseqüências para a vida social: a situação está configurada de tal forma que os trabalhadores estão impedidos de se relacionarem com sua própria atividade de forma profunda e responsável, e aqueles que comandam o processo produtivo passam a enxergar apenas números à sua frente. Os resultados para o mundo são claros: o tempo esvaziado, uma profusão de “apetites imaginários”, a perda do sentido humano da atividade de trabalho, o mergulho no metabolismo social de produção e destruição do espaço comum.

A racionalidade que guia a produção fabril ajuda a compreender o diagnóstico de que o tempo atual caracteriza-se pela perda da possibilidade de vivermos experiências (Matos, 2006). Ao invés do exercício da atenção, o que o trabalho capitalista determina é uma forma de pensamento que independe de seu objeto, pois os lucros podem realizar-se com a produção de qualquer mercadoria desde que as condições sejam rentáveis. O pensamento que organiza e comanda a produção é incapaz de relacionar-se com a alteridade do mundo, pois seu objetivo é funcional: aumentar a eficiência dos mecanismos produtivos. Os trabalhadores por seu lado encontram-se submetidos à padronização e à fragmentação, o corpo não conta como um corpo próprio, forma sensível pela qual entramos em contato significativo com o meio, antes, é um conjunto de sistemas utilizado para render. Não tivemos exemplos suficientes nos

relatos da total impessoalidade presente nas relações entre representantes das fábricas e os trabalhadores;

As lembranças e as experiências narradas pelos depoentes também revelam a atualidade do conceito *reificação* e a possibilidade de entendê-lo de forma complementar ao fenômeno do desenraizamento. Toda a discussão iniciada por Lukács parte da constatação de que a generalização das trocas mercantis impõe uma transformação qualitativa de toda a sociedade, ou seja, a “troca de mercadorias e suas conseqüências estruturais são capazes de influenciar toda a vida exterior e interior da sociedade” (Lukács, 2003, p.195). Como afirma o autor:

“A diferença entre uma sociedade em que a forma mercantil é a dominante que influencia decisivamente todas as manifestações da vida e uma sociedade em que ela aparece apenas episodicamente é, antes, uma diferença qualitativa. Pois o conjunto dos fenômenos subjetivos e objetivos, das sociedades em questão adquire, de acordo com essa diferença, formas de objetividade qualitativamente diferentes” (Lukács, 2003, p. 195)

Partindo da análise feita por Marx sobre a essência da mercadoria, Lukács discutiu os aspectos psicossociais implicados nessa forma de produção. No momento em que as trocas se generalizam sob a forma de compra e venda de mercadorias, o cálculo frio de rentabilidade passa a ser o véu que recobre a percepção do outro e do mundo, tudo tende a ser visto sob o primado do aspecto *quantitativo*, o tratamento instrumental das coisas e do outros generaliza-se, as próprias habilidades e necessidades tendem a ser compreendidas sob o ponto de vista da máxima rentabilidade (Honneth, 2008). A crítica à *instrumentalização do homem* vivida em função das condições impostas de trabalho, das formas de atividades e das relações sociais, é uma das dimensões presentes nesse conceito cunhado por Lukács. Todas as lembranças sobre o ambiente de trabalho, desde a relação com os encarregados, passando pelas formas de avaliação e as atividades realizadas, indicam essa constante instrumentalização do homem. A auto-objetivação imposta ao trabalhador (tomar-se a si mesmo como instrumento da produção), aparece desde a competição pela qual deve passar para conseguir um posto de trabalho (as seleções de emprego em que os concorrentes se enfrentam com objetivo de mostrar quem pode ser mais rentável), pela necessidade

constante de apresentar-se como recurso potencialmente utilizável pela fábrica, pela necessidade constante de “participar” do processo de racionalização ao qual se submete.

O fenômeno da reificação encontra seu substrato no fato de que o trabalho abstrato não é apenas o denominador comum das mercadorias nos atos de troca, mas passa a comandar o processo produtivo, ou seja, a organização efetiva das atividades. Segundo Lukács, o trabalho é planejado sobre a base de um cálculo racional de lucratividade e, dessa forma, realiza-se uma previsão e um cálculo cada vez mais exatos de todos os resultados a serem atingidos, decompõem-se os conjuntos nos seus elementos, separam-se as prescrições das habilidades e conhecimentos particulares, das tradições, de qualquer resquício de uma ligação concreta com o sentido do trabalho. O impacto da redução de todos os aspectos concretos da atividade produtiva ao cálculo racional de produtividade e lucro aparece de inúmeras formas nas lembranças da vida na fábrica. A fragmentação e aceleração contínua das atividades, a manutenção dos riscos de acidentes e adoecimentos em função dos custos envolvidos na melhoria da segurança, o desenvolvimento de máquinas que visam acelerar a cadência produtiva e não tornar o trabalho mais qualificado, são todos aspectos da vida fabril que revelam como toda a organização do trabalho sucumbe à racionalidade da produção de mercadorias. Em diversos momentos dos relatos surge a experiência de se sentir incorporado a um sistema mecânico, como mais uma das engrenagens desse mecanismo, construído para que os cálculos de rentabilidade não deixem de se realizar. Essa forma racional de trabalho tem como base o fato de que qualquer aspecto individual precisa ser eliminado do processo, variações dependentes de habilidades são consideradas erros de cálculo.

Esta racionalização do mundo e do trabalho está repleta de conseqüências. Como observamos em alguns depoimentos, apesar do movimento do corpo, a atitude dos trabalhadores frente às máquinas e os instrumentos de trabalho é cada vez mais contemplativa. Outro fato importante explorado por Lukács é que à medida que o processo de racionalização progride, é possível separar os momentos produtivos no espaço e no tempo. Isso significa, por exemplo, que uma mercadoria pode ser montada em um país, mas não se pode dizer que ele foi produzido ali. Suas peças são produzidas em diversos países, nos lugares mais distantes do planeta, e chegam até uma fábrica

montadora que também pode produzir algumas peças, mas cuja função principal é reunir e montar todo o conjunto.

Como afirma Lukács, “(...) a desintegração mecânica do processo de produção também rompe os elos que, na produção ‘orgânica’, religavam a uma comunidade cada sujeito do trabalho” (Lukács, 2003, p.205). Esta idéia é uma clara intuição das conseqüências do processo de globalização da economia. A possibilidade de transferência de produção de um ponto a qualquer outro do planeta, as complexas inter-relações entre o processo produtivo determinados pelo barateamento dos custos de logística, tiveram como efeito um agravamento do desenraizamento gerado pelo trabalho. A produção parece não conhecer mais qualquer vínculo concreto com um determinado território, e os trabalhadores já não conseguem acompanhar as mudanças ocorridas nos ambientes de trabalho em função de uma espécie de integração mundial da economia, o livre movimento do capital pelo mundo. O maior exemplo disto está na estratégia formulada pela fábrica de um grupo de depoentes: é mais rentável fechar as portas de uma fábrica e transferi-la para outro lugar do que conviver com um poder de resistência formado no ambiente de trabalho. Na convivência que tivemos com os trabalhadores do sindicato dos metalúrgicos do ABC, escutamos muitas histórias de fábricas que ameaçavam transferir a produção para outras plantas ao redor do mundo caso os trabalhadores não diminuíssem as exigências feitas em relação a melhorias das condições de trabalho ou aumento salariais. Esse fato é um claro exemplo da relação de *exterioridade* que uma fábrica pode manter com qualquer ambiente no qual venha a se localizar.

Esse caráter passivo da atividade reificada encontra-se não apenas no chão-de-fábrica, mas também no trabalho administrativo. O trabalho intelectual incorporado ao processo produtivo submete-se a processos burocráticos estritos ou então sucumbem à finalidade última de ampliação da rentabilidade por meio de mudanças e inovações no processo de trabalho.

Podemos agora refletir sobre a experiência da cidade correspondente a essa forma de produção. Goldman, explorando a contribuição de Lukács, reflete sobre as conseqüências psicossociais de uma economia de mercado que se torna autônoma e tende a apoderar-se de todas as esferas da vida humana. O mercado assume o aspecto de

uma realidade cega, objetiva e exterior (Goldmann, 1979, p.113). Essa forma generalizada de troca, o grande mercado, tem como consequência o impedimento de formação de laços de solidariedade (formam-se apenas em âmbito privado), e o impedimento de formação de um plano comum de produção e consumo que pudesse reverter a anarquia e o desperdício próprios à produção capitalista. Goldmann é claro quanto ao assunto:

“O parentesco entre as duas análises é evidente: como o valor de uso, a solidariedade consciente e deliberada entre os homens é relegada ao domínio ‘privado’ das relações de família ou de amizade; nas relações inter-humanas gerais e notadamente nas econômicas, pelo contrário, a função de uma e de outra se tornou implícita, obscurecida pelos únicos fatores que fazem agir o egoísmo do homo-oeconomicus, que administra racionalmente um mundo abstrato e puramente quantitativo de ‘valores de troca’ “(Goldmann, 1979, p. 121).

Existem importantes consequências psicossociais desse processo econômico que são apresentados no seu texto. As consequências são: 1) a progressiva substituição do caráter qualitativo do trabalho por seus aspectos quantitativos (com profundo impacto sobre a experiência de trabalho); 2) a formação de uma experiência social de passividade em função do caráter autônomo e destacado dos processos econômicos; 3) e a dificuldade de apreensão do movimento histórico dos fenômenos sociais, uma vez que a objetivação das relações sociais nos habitua com categorias estanques de entendimento do mundo.

A enorme prevalência dos transtornos de estresse e a previsão de que a depressão será em poucos anos a principal causa de incapacidade no mundo (OMS, 2002) revelam com clareza os efeitos da ameaça contínua à mera garantia de sobrevivência, da redução de todos à condição de mercadoria potencialmente utilizável e descartável. O passado e a história da cultura são mergulhados num eterno presente, o tempo do homem contemporâneo é o tempo descartável da mercadoria, tempo impossibilitador de qualquer experiência mediada pela apropriação do passado e pela formação de projetos para o futuro. Os transtornos de estresse são descritos pela literatura médica e psicológica como formas de reação do organismo às experiências ameaçadoras, gerando desequilíbrio fisiológico e psíquico em função do esforço de adaptação. Hoje, esse esforço é abençoado pela psicologia organizacional: o homem capaz de adaptar-se a todas às condições incertas de seu próprio uso como mera força de trabalho é aquele

selecionado nas dinâmicas e valorizado nos planos de carreira (Furtado e Svartman, 2009).

José Moura Gonçalves Filho (1998) expôs a idéia de reificação como uma objetivação desmedida do regime de olhar e de comunicação, do regime de trocas e da possibilidade de aparição num certo ambiente social. A partir de sua pesquisa sobre humilhação social, apresenta uma dimensão importante do fenômeno da reificação: o impedimento do poder de aparição. Como afirma o autor, a reificação afeta o regime da aparência: “ a aparência deixa de valer como meio de aparição pessoal e torna-se coisa com a qual a pessoa é confundida e com que ela própria tende a confundir-se” (Gonçalves Filho, 1998, p. 48). Onde surge o fenômeno da reificação podemos dizer que há um contexto social que exige das pessoas um *funcionamento adequado*, um contexto de interação que exige das pessoas a *adaptação* a esse *mecanismo social*. É isso que podemos observar nos relatos da vida fabril, o esforço constante para adaptação a um funcionamento mecânico das interações e das atividades produtivas já definidas. A exposição de Lukács ajuda a compreender como esse funcionamento esquemático ocorre no ambiente fabril: atividades e interações sociais acabam mergulhadas no frio cálculo da rentabilidade da mercadoria. Um ambiente de uso da mão-de-obra, não de aparição de trabalhadores. Como afirma José Moura Gonçalves filho:

“um mundo de aparições é experiência compreendida no que os marxistas chamam o *concreto*: viver concretamente é viver num mundo aparições, aparições das coisas, dos outros e de nós mesmos. Viver de maneira *abstrata*, viver na reificação, entre coisas-coisas, é viver num mundo de aparências bloqueadas, um mundo de aparências sem aparição. A aparição, a concreção de um mundo e dos outros, encontra condições materiais apenas numa comunidade de homens livres, iguais e singulares” (Gonçalves Filho, 1998, p. 50).

A partir das análises feitas, do cotejamento dos depoimentos com os conceitos de desenraizamento e reificação, podemos argumentar que as necessidades psicossociais desrespeitadas pela organização social do trabalho são as de participação e aparição. Elas são justamente as experiências antagônicas da redução do homem à condição de instrumento da produção. A idéia de enraizamento condensa duas dimensões de participação, ambas entrelaçando passado, presente e futuro. Uma delas refere-se à possibilidade de *expressão de habilidades pessoais* por meio das atividades. Para que o

trabalho seja uma atividade que comporte uma interioridade expressiva, algumas condições sociais precisam ser atendidas. A primeira delas é que a inserção num determinado campo profissional seja feita de forma a permitir que os ingressantes sejam ligados a uma tradição de técnicas e conhecimentos, ou seja, que a entrada no mundo do trabalho seja um acolhimento num campo de habilidades que pode ser pessoalmente assumido e posteriormente desenvolvido e transmitido. A entrada no espaço do trabalho precisa representar um crescimento para aquele que é acolhido num círculo profissional. Esta possibilidade está sempre na dependência da relação com mestres que nos ligam a uma tradição de conhecimentos, de um círculo social de reconhecimento e valorização das atividades realizadas e das formas de desenvolvimento e transmissão das técnicas a gerações futuras. Ou seja, participação na atividade de trabalho envolve uma relação complexa entre aprendizagem, assimilação, reconhecimento social das atividades, transmissão e desenvolvimento de técnicas e habilidades produtivas.

A outra dimensão refere-se à *participação política* na gestão social das atividades, uma participação igualitária dos trabalhadores no funcionamento cotidiano das organizações de trabalho, na discussão da integração delas à cidade e a um plano mais geral de produção e manutenção do mundo. Todas estas dimensões da participação política não poderiam dispensar a ligação com as vozes e esperanças do passado, a ligação com a história funcionando como uma bússola da discussão pública sobre o sentido da produção material. Essa atividade política viva sustentaria o desenvolvimento da atenção prática na direção do cuidado e do atendimento de necessidades humanas, a real projeção do homem em direção ao futuro.

Nas duas dimensões de participação há um regime próprio de aparição e de visibilidade. Na primeira, falamos das relações entre mestres e aprendizes, falamos da possibilidade de que todas as atividades feitas possam significar o crescimento daqueles que se engajam num determinado campo profissional, crescimento que significa assimilação pessoal de conhecimentos e expressão de habilidades, e que existam formas de reconhecimento social para a contribuição feita. Na segunda falamos de um campo de participação igualitária na definição e coordenação social das atividades produtivas. O conceito de enraizamento condensa exatamente a complexa relação entre atividade econômica e atividade política, entre desenvolvimento técnico e expressão de habilidades, no interior de um grupo humano.

As duas dimensões da necessidade de participação atualmente se realizam sob a forma de *resistência*, ou seja, *enfrentando* as tendências da organização real do trabalho. Podemos observar nos relatos a luta dos trabalhadores para a realização de um trabalho mais qualificado, algo que permitisse superar a condição de operadores de máquinas ou montadores de linha. Em todos os relatos é possível observar a luta para desenvolver e preservar habilidades produtivas mesmo no solo árido da racionalização do trabalho. As promoções que envolvem a realização de cursos ou assumir postos mais qualificados e as promessas de melhorias de condições de trabalho são habilmente manipuladas pela gestão da fábrica como forma de acirrar a competição entre os trabalhadores. Ao longo desse caminho de busca de qualificação, as habilidades e destrezas construídas na prática são fonte de orgulho e amplamente valorizadas entre os trabalhadores. O outro caminho, não necessariamente excludente em relação ao anterior, é o de realização política, que se faz pelo ingresso na vida sindical, na organização de resistência dos trabalhadores no chão de fábrica. Foi possível observar uma fonte de realização para os depoentes encontrada na vida sindical: a ajuda ao próximo, a formação de laços concretos e a resistência frente às humilhações foram as experiências mais significativas relatadas por aqueles que assumiram um papel de representante dos trabalhadores frente à fábrica.

Os principais pontos do depoimento de Simone Weil sobre sua experiência como trabalhadora operária nas fábricas da França parecem extremamente atuais. Todo o seu relato sobre a experiência de trabalho fabril é orientado para a explicitação de uma condição de opressão ainda existente: tanto nas narrativas de Simone Weil como nas de nossos depoentes, a motivação para o trabalho aparece como algo externo ao próprio trabalhador. O temor de não possuir um lugar também está presente em todos os relatos. Seja ele pelo adoecimento, pela ameaça constante de demissão ou pela mudança de local físico da empresa, sempre a ligação entre o trabalhador e os meios de trabalho aparece como o sentimento de um favor passageiro, conforme exposto por Simone Weil (1996) em seus diários. A mobilidade das fábricas torna-se uma ameaça constante aos trabalhadores: as linhas de produção podem ser sempre remanejadas para outras plantas, e os trabalhadores nunca se sentem seguros em seus empregos. Seja o adoecimento, a concorrência ou a realocação de plantas, tudo impede a experiência de segurança e estabilidade. A maior prova dessas conseqüências é a relação estabelecida pelos

próprios trabalhadores pesquisados na fábrica matriz: na mesma época em que os trabalhadores descobriram o projeto da fábrica construir uma nova planta industrial em outro estado, o número de acidentes e de afastamentos por doenças aumenta. Outro ponto significativo a esse respeito é que os depoentes também se lembram do momento de seleção como um episódio marcante: o fato, recorrente nas lembranças, da fábrica chamar três ou mais candidatos para entrevistas de seleção onde existe apenas uma vaga, serve para lembrar ao escolhido que ele poderá ser substituído facilmente.

Como havia relatado Simone Weil, é preciso mudar o regime de atenção durante o trabalho e a natureza dos estímulos que levam a vencer a preguiça e o esgotamento, que hoje são apenas o medo e o dinheiro. Nas narrativas, tudo o que poderia aparecer como uma motivação interna aparece na realidade sob o signo do estranhamento e como efeito da mais dura coerção: o trabalhador curva-se no ambiente fabril sob a ameaça do desemprego. É exatamente essa exterioridade entre o trabalhador e seu trabalho que um plano de enraizamento deve combater. Nos *manuscritos*, Marx apresenta essa exterioridade entre o homem e seu mundo, entre homem e sua atividade produtiva como a própria essência da alienação. Toda a riqueza de aspectos psicossociais presentes na análise de Marx ajuda a enfatizar a gravidade do fenômeno do desenraizamento.

O materialismo histórico precisa refletir sobre as condições materiais que sustentariam a experiência de pertencimento, de apropriação do mundo, da possibilidade de que o homem possa contemplar-se num mundo criado por ele, de que ele não se afaste de si mesmo e dos outros, justamente transformando o trabalho que se apresenta como um *poder estranho ao qual o trabalhador se submete*.

Quando compreendemos melhor o significado da forma alienada de produção e o desenraizamento que lhe é correspondente, algo que parecia contraditório revela-se complementar e coerente: a exterioridade presente na relação do homem com seu mundo pode ser perfeitamente acompanhada de uma transformação incessante, de um gozo pelo constante aumento de produtividade, de uma operacionalização do mundo. A ameaça objetiva ao equilíbrio ecológico, materializada na economia humana, encontra um de seus determinantes no fenômeno do desenraizamento. O fato de que os próprios trabalhadores não se sintam responsáveis pelas suas atividades, são simplesmente *empregados*, e de que os empresários levem em conta apenas seus rendimentos, instaura

a condição para a forma mais alienante da atividade de transformação do mundo, capaz de sustentar a barbárie ecológica. Todos os relatos revelam um ponto em comum: a atividade de trabalho não implica subjetivamente e objetivamente o sujeito nas transformações concretas do mundo. Isso corrobora a relação entre essa forma específica de organização social da produção e a alienação do mundo, tal como a apresenta Hannah Arendt:

“Mas este processo, que é realmente o ‘processo vital da sociedade’, como o chamava Marx, e cuja capacidade de construir riqueza só pode ser comparada à fertilidade dos processos naturais (...), permanece ligado ao princípio de alienação do mundo do qual resultou; o processo só pode continuar se a durabilidade mundana e a estabilidade não interferirem, e se todas as coisas mundanas, todos os produtos finais do processo de produção o realimentem a uma velocidade cada vez maior. Em outras palavras, o processo de acúmulo de riqueza, tal como o conhecemos, estimulado pelo processo vital e, por sua vez, estimulando a vida humana, é possível somente se o mundo e a própria mundanidade do homem forem sacrificados” (Arendt, 1997, p.268).

Os depoimentos nos fazem ver o entrelaçamento dos projetos de vida com o funcionamento de uma sociedade não emancipada. Nos fazem pensar na utopia de uma sociedade que não se mede pelo “desenvolvimento de suas forças produtivas”, pelo império do fazer, mas pela real possibilidade de enraizamento. Hoje, o homem encontra-se subordinado a esse desenvolvimento “livre” das forças produtivas, e se esse desenvolvimento esqueceu seu sentido humano, se ele está fetichizado, o próprio homem foi arrancado de seu solo e mergulhado no turbilhão do metabolismo social. As memórias do trabalho isso provam: estão permeadas pela manutenção da ameaça como meio de vida, separam-se do prazer e da tranquilidade, visam o futuro como a ameaça constante do presente.

Ainda que toda proposta corra o risco de ser assimilada pelo *status quo* produtivo, é preciso acompanhar a contradição já exposta por Adorno quando nos perguntamos pelo objetivo da sociedade emancipada. Como afirmou o autor num aforismo de seu livro *Mínima Moralía*, a única resposta delicada à essa pergunta seria a mais grosseira: que ninguém passe fome (Adorno, 1993). Com essa afirmação buscava realizar a crítica de uma sociedade que tem como ideal o contínuo aprimoramento do metabolismo social, seu funcionamento cada vez mais produtivo e destruidor, o mergulho voraz nessa ampliação constante da capacidade de fazer, transformar e consumir. Nesse ideal do fazer incessante já se incrustou o fetichismo da mercadoria:

“No ideal mesmo de um homem sem inibições, pujante, criativo, infiltrou-se o fetichismo da mercadoria, que traz consigo, na sociedade burguesa, a inibição, a impotência e a esterilidade do sempre o mesmo. (...) A idéia de uma atividade sem peias, de uma procriação ininterrupta, de uma insaciabilidade de boca cheia, da liberdade como uma empresa a todo vapor, nutre-se daquele conceito burguês de natureza que serviu sempre e tão-somente para proclamar a violência social como inalterável, como um trecho da sã eternidade. (...) Talvez a verdadeira sociedade se farte do desenvolvimento e deixe, por pura liberdade, possibilidades sem utilizar, ao invés de se precipitar, com uma louca compulsão, rumo a estrelas distantes. Uma humanidade que não conheça mais a necessidade começará a compreender um pouco o caráter ilusório e vão de todos os empreendimentos realizados até então para se escapar da necessidade e que, com a riqueza, reproduziram a necessidade numa escala ampliada. Até mesmo o prazer seria por isso afetado, visto que seu esquema atual é inseparável da industriiosidade, do planejamento, intenção de impor sua vontade, da sujeição. *Rien faire comme une bête*, flutuar na água, olhando pacificamente o céu, ‘ser, e mais nada, sem nenhuma outra determinação nem realização’, eis o que poderia ocupar o lugar do processo, do fazer, do realizar, e, assim, cumprir verdadeiramente a promessa da lógica dialética, de desembocar em sua origem” (Adorno, 1993, p.138).

Citamos esse trecho de Adorno para salientar a questão que consideramos fundamental na discussão sobre a organização social do trabalho: qual sua direção e finalidade, o que deve orientar o plano de seu desenvolvimento, qual utopia deve guiar sua transformação. A sociedade emancipada não nos libertaria *do* trabalho, nos libertaria da ameaça petrificada na sua atual organização, nos libertaria da exterioridade e do estranhamento determinados pela desigualdade política e pela subordinação às necessidades de reprodução do capital. Apenas um plano de enraizamento, uma revolução que levasse em conta suas exigências, permitiria a reconciliação do trabalho com necessidades verdadeiramente humanas, reconciliação com a própria natureza, que poderia deixar de ser vista como mais uma mercadoria. Apenas sob essas condições poderíamos nos orientar por experiências que desejamos resgatar no trabalho e a partir dele.

Outro ponto que poderíamos discutir a partir da citação acima é que o desenraizamento é complementar da formação de um homem empreendedor e astucioso, capaz de pensar operacionalmente mas sem nenhum vínculo emocional com o outro e com o mundo, capaz de dirigir toda sua energia para a melhoria do funcionamento da produção. Podemos citar alguns exemplos de atividades profissionais

impregnadas pelo contexto de desenraizamento presentes nas lembranças dos trabalhadores: máquinas elaboradas por engenheiros que nunca conversaram com os trabalhadores ou então as políticas de gestão de recursos humanos traçadas com o objetivo de aumentar o controle sobre os trabalhadores. As lembranças dos encontros com todo o *staff* administrativo das fábricas revelam profissionais dedicados exclusivamente a melhorar a *eficiência e a rentabilidade* do esquema produtivo.

A imagem do anjo da história invocada por Benjamin (1992) na tese IX de seu texto *sobre o conceito de história*, um anjo com seu rosto voltado para o passado a enxergar uma única catástrofe, com suas asas emaranhadas numa tempestade tão forte que o arremessa sem escolha em direção ao futuro, uma tempestade chamada *progresso*, poderíamos imaginá-lo realizando a seguinte pergunta: qual a razão do sacrifício a que se submetem os trabalhadores? Esse anjo “gostaria de demorar-se, de despertar os mortos e juntar os destroços”, mas essa tempestade chamada progresso o impele irresistivelmente para o futuro, “para o qual dá as costas, enquanto o amontoado de escombros diante dele cresce até o céu” (Benjamin, 1992). Como salienta Michael Lowy, na obra de Benjamin “(...) a quintessência do inferno é a eterna repetição do mesmo, cujo paradigma mais terrível não se encontra na teologia cristã, mas na mitologia grega: Sísifo e Tântalo, condenados à eterna volta da mesma punição” (Lowy, 2005, p.90). Essa imagem é relacionada por Benjamin não apenas às atividades mecânicas e repetitivas que nos condenam a um tempo estéril, mas à toda sociedade capitalista, dominada pela mercadoria e condenada ao sempre igual, forma de aprisionamento apenas disfarçada pela novidade e pela moda (Lowy, 2005). A expressão de Benjamin, “escovar a história a contrapelo” talvez signifique desejar a revolução para escapar à tempestade que nos empurra compulsivamente adiante, para que possamos “puxar os freios de emergência” e, em meio aos escombros e ruínas, redimir o passado. A idéia de ação redentora pode ser considerada uma das dimensões da utopia de enraizamento: a transformação da organização do trabalho deve fazer justiça às vítimas da história, deve ser orientada pela reparação das injustiças passadas, injustiças que se prolongam até o presente.

Retomando a afirmação de Marcuse apresentada na introdução da tese, se é possível encontrar o universal no particular, o que as memórias da vida profissional revelam é a necessidade de romper a manutenção da ameaça à sobrevivência como

justificativa da adaptação ao “livre desenvolvimento das forças produtivas”, romper a desigualdade política presente nas relações de produção. A necessidade de enraizamento é a necessidade de reconciliação do homem com seu desenvolvimento emancipado, única possibilidade de que o fetiche desse desenvolvimento não termine por nos aprisionar na engrenagem de seu funcionamento.

Referências Bibliográficas

- Adorno, T. (1993). *Mínima Moralía – reflexões a partir da vida danificada*. São Paulo: editora àtica.
- Adorno, T. and Horkheimer, M. (1985). *Dialética do esclarecimento*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar editora.
- Antunes, R. (2002). *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo editorial.
- Antunes, R (org.). (2006). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo editorial
- Arendt, H. (1997). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Bernardo, M. H. (2006). *Discurso Flexível, trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores*. Tese de Doutorado, Programa de Psicologia Social do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Blanch Ribas, J. M. (2003). *Teoria de las relaciones laborales: desafios*. Barcelona : Universitat Oberta de Catalunya.
- Benjamin, W. (1994). *Magia e técnica, arte e política: ensaios sobre literatura*. São Paulo: Brasiliense.
- Bosi, E. (2003). *O tempo vivo da memória: ensaios de psicologia social*. São Paulo: Ateliê Editorial.
- Bosi, E. (1994). *Memória e sociedade*. São Paulo: companhia das letras.
- Braverman, H. (1981). *Trabalho e capital monopolista*. Rio de Janeiro: Zahar editores.
- Burawoy, M. (1990). *The politics of production*. London; New York: Verso.
- Busnardo, A. M. (2003). Transformações no trabalho, luta operária e desenraizamento: a reestruturação produtiva no cotidiano e nas representações de trabalhadores metalúrgicos de uma empresa da região do ABC. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*. vol.6, 15-35.
- Clastres, P. (1988). *A sociedade contra o estado*. Rio de Janeiro: Paulo Alves.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.
- Dieese, (1994). *Trabalho e reestruturação produtiva: 10 anos de linha de produção*. São Paulo: Dieese.
- Durand, P. (2003). A refundação do trabalho no fluxo tensionado. *Tempo Social*. 15 (1), 140-157.
- Engels, F. (2008). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo.
- Ferrarotti, F. (1988). Sobre a autonomia do método biográfico. In: Antonio Nóvoa & Matthias Finger (org.), *O método (auto)biográfico e a formação* (pp. 17-34). Lisboa: Odivelas.
- Ferro, J. R. (1990). Aprendendo com o “Ohnoísmo” (produção flexível em massa): lições para o Brasil. *Revista de Administração de Empresas*. 30 (3), 57-68.
- Fruchtengarten, F. (2009). *Caminhando sobre fronteiras: o papel da educação na vida adulto migrantes*. São Paulo: Summus.
- Furtado, O. and Svartman, B. (2009). Trabalho e Alienação. In: Ana Mercês B. Bock and Maria da Graça Gonçalves (orgs.). *A dimensão subjetiva da realidade* (pp. 73-115). São Paulo: Cortez.

- Gagnebin, J. M. *História e Narração em Walter Benjamin*. São Paulo: Perspectiva.
- Geertz, C. (1989). *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: ed. LTC.
- Gonçalves Filho, J. M. (1998). Humilhação Social – um problema político em psicologia. *Psicologia USP*. 9 (2), 11-68.
- Gonçalves Filho, J. M. (2003). Problemas de método em Psicologia Social: algumas notas sobre a humilhação política e o pesquisador participante. In: Ana M. Bahia Bock (org.), *Psicologia e o compromisso Social* (pp. 193-240). São Paulo: Cortez.
- Gonçalves Filho, J. M. (2007). Humilhação Social: Humilhação Política. In: Beatriz de Paula Souza (org.), *Orientação à queixa escolar* (PP. 187-222). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Goldmann, L. (1979). *Dialética e Cultura*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Gorender, J. (1999). *Marxismo sem utopia*. São Paulo: editora Ática.
- Halbwachs, M. (2004). *A memória coletiva*. São Paulo: Centauro.
- Iwakami, L. N. (2003). *Espaços da reestruturação industrial; alterações urbanas do Grande ABC paulista*. Tese de doutorado apresentada a faculdade de arquitetura e urbanismo da Universidade de São Paulo.
- Lowy, M. (2005). *Walter Benjamin: aviso de incêndio*. São Paulo: Boitempo.
- Lukács, G. (2003). *História e Consciência de Classe*. São Paulo: Martins Fontes.
- Matos, O. (2006). *Discretas Esperanças*. São Paulo: Nova Alexandria.
- Marcuse, H. (1993). *El hombre unidimensional*. Barcelona: Planeta- De Agostini.
- Martins, J. S. (2008). *A sociabilidade do homem simples: cotidiano e história na modernidade anômala*. São Paulo: contexto.
- Martins, J. S. (2008). *A aparição do demônio na fábrica: origens do eu dividido no subúrbio operário*. São Paulo: editora 34.
- Marx, K. (2004). *Manuscritos Econômico-filosóficos*. São Paulo: boitempo.
- Merleau-Ponty, M. (1980). *Textos escolhidos*. São Paulo: Abril cultural.
- Merleau-Ponty, M. (1993). *Fenomenologia de la percepción*. Barcelona: Planeta Agostini.
- Merleau-Ponty, M. (1976). *La estructura Del comportamiento*. Buenos Aires: Argentina.
- Mészáros, I. (2006). *A teoria da alienação em Marx*. São Paulo: Boitempo.
- Ohno, T. (1997). *O sistema toyota de produção: além da produção em larga escala*. Porto Alegre: Bookman.
- Pacheco, C. and Patarra, N. (1997) Movimentos migratórios anos 80: novos padrões?. In: Patarra, N. Baeninger, R. Bogus, L. and Jannuzzi, P. (org.), *Migração, condições de vida e dinâmica urbana: São Paulo 1980-1993*. (pp. 25-51). Campinas: Unicamp.
- Sato, L. (2002). Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. *Cadernos de Saúde Pública*. 18 (5), 1147-1166.
- Sato, L. and Oliveira, F. (2008). Compreender a gestão a partir do cotidiano do trabalho. *Aletheia* 27(1), 188-197.
- Weil, S. (1996). *A condição operária e outros estudos sobre a opressão*. São Paulo: Paz e Terra.
- Winnicott, D. (1975). *O Brincar e a realidade*. Rio de Janeiro: Imago editora.
- Xidieh, O. E. (1967). *Narrativas pias populares*. São Paulo: Instituto de Estudos Brasileiros.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)