

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**A IDENTIDADE DOS TRABALHADORES SOB TENSÃO:  
OPERÁRIO, PEÃO, TRABALHADOR, COLABORADOR**

ELIANE DE MOURA MARTINS

Porto Alegre, fevereiro de 2020

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**A IDENTIDADE DOS TRABALHADORES SOB TENSÃO:  
OPERÁRIO, PEÃO, TRABALHADOR, COLABORADOR**

ELIANE DE MOURA MARTINS

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Orientadora: Marilis Lemos de Almeida

Porto Alegre, fevereiro de 2020

## CIP - Catalogação na Publicação

Martins, Eliane de Moura  
A IDENTIDADE DOS TRABALHADORES SOB TENSÃO:  
OPERÁRIO, PEÃO, TRABALHADOR, COLABORADOR / Eliane  
de Moura Martins. -- 2020.  
156 f.  
Orientadora: Marilis Lemos de Almeida.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e  
Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em  
Sociologia, Porto Alegre, BR-RS, 2020.

1. As transformações da identidade dos  
trabalhadores metalúrgicos na região metropolitana  
de Porto Alegre, nos últimos quarenta anos. . I.  
Almeida, Marilis Lemos de, orient. II. Título.

Eliane de Moura Martins

A IDENTIDADE DOS TRABALHADORES SOB TENSÃO: OPERÁRIO,  
PEÃO, TRABALHADOR, COLABORADOR

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Porto Alegre, 17 de março de 2020

Resultado: Aprovada. A banca destaca a excelência do trabalho.

BANCA EXAMINADORA:

---

Marilis Lemos de Almeida  
Departamento de Sociologia  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

---

Cinara L. Rosenfield PPGS-UFRGS  
Departamento de Sociologia  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

---

Naira Lisboa Franzoi PPGEDU – UFRGS  
Departamento de Educação  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

---

Pedro Robertt  
Departamento de Sociologia  
Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)

## AGRADECIMENTOS

*“Moça do interior não precisa de estudos para fazer comida, lavar roupas e cuidar de crianças, para isso estudar até a 5ª série está ótimo”.*

Quero começar meus agradecimentos lembrando dessa frase, a qual ouvi muitas vezes na infância. Primeiro, não era pouco estudar até a 5ª série, em uma família onde meu pai faleceu analfabeto e minha mãe repetiu duas vezes a 4ª série do ensino fundamental, de tanto que desejava estudar mais. Estudos, para as “filhas da roça”, era uma espécie de luxo, algo que não fazia muito sentido, por não ter maiores utilidades. De fato, nunca foi fácil estudar e sobreviver ao mesmo tempo, algo digno de muitas preocupações, e por isso, e tanto mais, obrigada, minha mãe e meus irmãos, obrigada, por do jeito de vocês, apoiar, torcer e rezar por esta “filha que fugiu do roteiro de vida previsto”.

Relembrar a batalha pelos estudos básicos é relembrar as minhas próprias socializações na juventude, as formas de acolhimentos e pertencimentos construídos coletivamente, os quais foram dando sentido à minha própria narrativa de vida. Relembrar a passagem na graduação de história na UFSM, podendo fazer uma refeição ao dia e chegar ao final do curso com quatro livros comprados não é uma tristeza e sim uma conquista, justamente por chegar até o final. Isto foi possível por termos formado um grupo de jovens, de amigos, de companheiros tão igualmente carentes de recursos econômicos, mas igualmente ricos em entusiasmo com a vida a tal ponto que fomos capazes de dar sentido à sobrevivência de um modo bonito e assim andarmos sobre este contraditório mundo.

Quando eu saí da universidade no final dos anos de 1990, após uma década de neoliberalismo no país, o contexto era do desemprego em massa. A escolha de vida foi seguir para a capital e caminhar com um conjunto de militantes na tentativa de encontrarmos um método organizativo com capacidade de transformar o desamparo econômico e social em lutas. Assim a tarefa de contribuir com a construção de uma ferramenta de organização urbana, popular, me levou a atuar no Movimento dos Trabalhadores Desempregados - MTD. Uma tarefa exigente em um conjunto de estudos os quais me levaram para o campo da sociologia do trabalho.

O desafio da construção de uma organização coletiva popular, com o recorte do trabalho, é sem dúvida um campo de atuação altamente exigente em diferentes linhas de pesquisa. Talvez essa seja uma das razões da minha grande dificuldade em focar em um tema, recortá-lo, deixando para trás aspectos tão interessantes, leituras tão ricas e importantes. Isso

segue em alguma medida ao longo desta tese, apesar do empenho da banca de qualificação do projeto e da orientadora em chamar minha atenção para manter só um tema de pesquisa. Então assumo desde aqui essa dificuldade e essa responsabilidade.

Embrenhada em um universo de ativismos e de perguntas por mais de uma década, era hora de buscar um jeito de tentar organizar uma forma de respondê-las, e a maneira mais adequada para isso é a pesquisa. No mestrado, a reflexão foi compreender o sentido do trabalho para os jovens de periferia e na sequência veio o acesso ao doutorado. Estudar a formação da pertença, de como se dá o processo de identificação dos trabalhadores enquanto trabalhadores. Temas acolhidos nas seleções do PPGS da UFRGS em uma caminhada intensa, com seus conflitos e com suas riquezas.

A experiência de desenvolver uma pesquisa de doutorado envolve um conjunto de elementos, desde uma longa troca de saberes a uma escola de aprendizados. Pela primeira vez na vida, experimentei ter acesso ao direito a uma bolsa de estudos através da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. De fato, poder estudar sem precisar pensar na sobrevivência é algo incrível, obrigada a esta instituição pública, sustentada pelo povo brasileiro a qual precisa ser defendida e mantida, quiçá ampliada. Ir às aulas, com textos lidos e fichar os teus próprios livros também é um prazer, obrigada ao PPGS, pelo seu corpo de professores e professoras, por essa oportunidade. Obrigada aos trabalhadores da secretaria do programa, sempre dispostos a encontrar soluções diante de nossas demandas.

Um agradecimento carinhoso a todos os colegas e as colegas com os quais dividimos aulas, apresentação de textos, seminários. Todas as disciplinas em que efetivamente conseguimos encontrar bons espaços de discussões e reflexões coletivas ficaram registradas como as mais interessantes. As reuniões semanais de orientação também foram lugares muito pedagógicos de aprendizado em comum, acompanhar a outra, o outro colega na busca por desenvolver os caminhos de seu trabalho é um amadurecer coletivo.

E a nossa orientadora, Marilis, esteve ali, par e passo, lendo e apontando no detalhe tudo, desde as ideias atrapalhadas, repetidas, contraditórias, sem base teórica, até as ideias coerentes e colocadas em termos sociológicos. Quero agradecer o método de orientação e ao mesmo tempo a sensibilidade do acompanhar-me enquanto um ser social, enquanto uma criatura humana. No início do segundo ano do doutorado, me ausentei para cuidar e

acompanhar a passagem da vida para a morte de meu pai e também nessa matéria, sinto que lidamos bem e saímos fortalecidas.

Agora os agradecimentos aos de casa, Josué e Estêvão, sobre aquela pergunta, “a mãe não vai terminar nunca esses estudos dela?” É isso mesmo, queridos, não termina nunca, apenas os prazos para as entregas dos textos é que aliviam. Ao meu companheiro de todas as horas, Flávio, com seu inabalável senso de humor e praticidade, renovo nossos votos de vivermos juntos em todas as confusões em que nos metermos.

E como não poderia deixar de ser, agradeço profundamente a generosidade dos trabalhadores metalúrgicos e das trabalhadoras metalúrgicas que confiaram a mim suas histórias de vida profissionais. Vidas cheias de força, de dignidade e também de muitos machucados. Sem vocês esta tese não existiria e com vocês espero poder estar e contribuir com a organização necessária para enfrentarmos o que temos pela frente.

Ao longo deste percurso, sempre convivi com muitas perguntas e angústias, mas também sempre partilhei de algumas certezas, uma delas é que o nosso país é um lugar incrível e o nosso povo é um povo lutador, trabalhador e todos nós temos o direito a nos desenvolvermos. Por isso esta tese é dedicada a todo o trabalho de libertação, de desobstrução daquilo que nos impede de crescermos, daquilo que reprime nossas potencialidades e coíbe nossas aspirações, enquanto um povo em potencial que somos.

Uma tese dedicada à esperança, à confiança nos trabalhadores e nas trabalhadoras e em nosso potencial histórico de avançarmos nessa longa transição da ordem social de velha colônia de exploração, voltada para fora, para uma nova ordem social, material, política e cultural. Um horizonte sem explorações, dominações e opressões, um horizonte de libertação, de emancipação de mulheres e homens, envolvidos com esta estratégia de futuro.

## RESUMO

Essa tese trata das transformações da identidade dos trabalhadores metalúrgicos, recortada por uma abordagem geracional, desde trabalhadores dos anos de 1970 até a atualidade, inseridos na região metropolitana de Porto Alegre. O objetivo é compreender o conteúdo e as implicações das transformações da estrutura e das relações de produção fabril nos mecanismos de socialização dos indivíduos, e como isso afeta suas formas de identificação em relação ao trabalho. Para isso, buscou-se dar voz aos sujeitos afetados por esse processo, através das narrativas de vida profissional de 24 homens e cinco mulheres, entre 28 e 75 anos. A análise teórica da biografia dos indivíduos baseou-se na categoria da socialização, chave da produção de identidades, por exigir o aprendizado de regras de conduta, valores e significados comuns a um determinado grupo. Trata-se de uma socialização no trabalho industrial, contextualizado em suas mudanças estruturais em torno do arcabouço da flexibilização, das formas produtivas em suas consequências no desemprego, terceirizações, desregulamentações das proteções e leis trabalhistas e nas relações sociais nos espaços produtivos. Essas relações anteriormente estavam baseadas na estabilidade no tempo e no espaço, produtoras e proporcionadoras da formação de vínculos e de pertencimento coletivo em torno de uma identidade comum. Agora elas se alteraram para relações de caráter instáveis e superficiais. Constatou-se que, quando a identidade nomeada por um *nós peão*, *nós trabalhador* se legitimava ao longo da década de 1980, mesmo com lacunas e contradições, a empresa flexível abria um sofisticado campo de disputas pela identificação dos trabalhadores. Desde os anos de 1990, sob a lógica da instabilidade, do medo da demissão, sem as porosidades de tempo e espaço para trocas sociais, sob intenso ritmo produtivo, os trabalhadores são tensionados a associarem uma possível identidade evolutiva de sucesso no trabalho ao sucesso da empresa. Resulta no interior desse quadro de tensões a identidade operária clássica, ignorada; a identidade de trabalhador, deslegitimada e a de colaborador, imposta. É possível extrair dessa síntese uma discussão em torno de que nenhuma destas identidades está legitimada perante uma maioria de metalúrgicos, embora as duas últimas estão no centro do embate. Por outro lado, há brechas nesse cenário para pensar a formulação de novos espaços de socialização para (re)construir a identidade dos trabalhadores.

Palavras-chave: socialização, identidade, colaborador, trabalhador



## **ABSTRACT**

This thesis deals with the transformation of the metallurgical workers' identity, cut by a generational approach, from workers from the 1970s to the present, inserted in the metropolitan region of Porto Alegre. The objective is to understand the content and implications of transformations in the structure and relations of factory production in the socialization mechanisms of individuals, and how it affects their forms of identification in relation to work. To this end, we sought to give voice to the subjects affected by this process, through the narratives of professional life of 24 men and five women, between 28 and 75 years old. The theoretical analysis of the biography of individuals was based on the category of socialization, key to the production of identities, as it requires the learning of rules of conduct, values and meanings common to a certain group. It is a socialization in industrial work, contextualized in its structural changes around the framework of flexibilization, of the productive forms in their consequences in unemployment, outsourcing, deregulation of labor protections and laws and in the social relations in the productive spaces. These relationships were previously based on stability in time and space, which produce and provide the formation of bonds and collective belonging around a common identity. Now they have moved on to unstable and superficial character relationships. It was found that, when the identity appointed by “we pawns”, “we workers” was legitimized throughout the 1980s, even with gaps and contradictions, the flexible company opened a sophisticated field of disputes for the identification of workers. Since the 1990s, under the logic of instability, fear of dismissal, without the porosity of time and space for social exchanges, under intense productive rhythm, workers have been strained to associate a possible evolutionary identity of success at work with the success of company. Within this framework of tensions, the classic workers' identity was ignored; the identity of worker, delegitimized and that of collaborator, imposed. It is possible to extract from this synthesis a discussion around which none of these identities is legitimate before a majority of metallurgists, although the last two are at the center of the struggle. On the other hand, there are loopholes in this scenario to think about the formulation of new socialization spaces to (re) build the workers' identity.

Keywords: socialization, identity, collaborator, worker

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados por origem territorial e idade, segundo o tipo de inserção na categoria: ..... 26

Quadro 2 – Perfil das empresas por porte, características e número de narrativas correspondentes: ..... 30

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. SOBRE O ATO DE APRENDER A PESQUISAR	18
2.1. O desafio de pesquisar identidades de trabalhadores	19
2.2. Como contar a história de uma vida de trabalho	22
2.3. Encontrando, escutando e organizando as narrativas dos trabalhadores	25
3. AS HERANÇAS IDENTITÁRIAS DA GERAÇÃO DE TRABALHADORES FILHOS DO ÊXODO E DA FAVELIZAÇÃO	32
3.1. Origens e práticas profissionais familiares	33
3.2. O que foi projetado para você e o que você projetou para si	42
3.3. O papel da formação escolar e profissional na formação identitária	47
4. AS DIMENSÕES IDENTITÁRIAS DOS METALÚRGICOS NOS ANOS DE 1970 E 1980	54
4.1. A chegada dos “colonos” na vida urbano-industrial	55
4.2. Registros das disparidades de gênero e geracional	60
4.3. Os enfrentamentos às duras condições de trabalho	69
4.4. As marcas da identidade desde a dimensão da prática de valores	75
5. OS CAMINHOS DA IDENTIDADE DOS TRABALHADORES APÓS AS TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS E POLÍTICAS DOS ANOS DE 1990	79
5.1. Notas sobre o surgimento da economia política neoliberal	80
5.2. As transformações da “utopia à brasileira” na ótica de sujeitos singulares	82
5.3. A socialização possível na cooperação complexa	88
5.3.1. O tempo veloz da produção	88
5.3.2. A hierarquia entre o emprego “verdadeiro” e o emprego possível	95
5.4. Traços de um perfil identitário atual	99

6. A DINÂMICA DO RECONHECIMENTO E DA IDENTIDADE PELO TRABALHO	102
6.1. Os desafios atuais do reconhecer-se trabalhador	105
6.2. As mutações no reconhecimento de uma identidade de categoria	110
6.2.1 Distorções das formas de recompensas econômicas e simbólicas	111
6.2.2 Distorções da política e das formas de linguagem	115
6.3. Nomear é parte da “batalha identitária”	119
6.3.1 De peões a colaboradores, o desafio de (re)nomear-se	120
6.3.2 A “batalha identitária” e a ausência de outras palavras	126
6.4. A importância de uma outra socialização para a (re)construção da identidade de trabalhadores	130
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	136
8. REFERÊNCIAS	144

ANEXO

## 1. INTRODUÇÃO

O ato de estudar, escrever, manusear uma bibliografia e dados empíricos é um ato pedagógico e político. Estudar, como diz Freire (2006, p. 10), “exige de quem o faz uma postura crítica, sistemática. Exige uma disciplina intelectual que não se ganha a não ser praticando-a.” E ao praticá-la verifica-se a todo o tempo o difícil exercício de manter-se em um núcleo do tema, cuja unidade dê sentido aos propósitos definidos, buscando-os e enfrentando-os em seus limites e possibilidades. Mas essa prática disciplinar é um processo lento e descontínuo e esta tese é uma parte desse processo e ao mesmo tempo um desafio.

Uma tese nascida no interior de práticas educativas e de uma necessidade intelectual de pesquisa, sistematização e análise do tema da identidade, dos pertencimentos atuais da categoria dos trabalhadores metalúrgicos, desde suas relações no local de trabalho. É uma pesquisa com a intenção de oferecer uma contribuição, ainda que modesta, às ideias políticas e às práticas organizativas desta categoria. O sentido maior é fortalecer a ação coletiva dos trabalhadores em sintonia com uma perspectiva de horizonte de sociedade sobre outros paradigmas, como os da justiça social, com vida boa para todos, com democracia, diversidade e alteridade humana.

O ato de estudar como um valor e o esforço de formular perguntas como as desta tese vem sendo gestado no interior de um conjunto de organizações populares<sup>1</sup> do campo e da cidade, desde a década de 1990. Nesse caminho, foi-se observando a formulação de um conjunto de reflexões compartilhadas, com dúvidas analíticas e de interpretação dos fenômenos sociais da conjuntura nacional. Alguns exemplos destas questões são: como foi se dando a perda de força social do pensamento progressista nos últimos vinte anos? Por que e como as organizações populares se fragilizaram, se desorganizaram ou se transformaram rapidamente em outras formas de engajamentos fracionados, em que as retiradas de direitos do campo do trabalho não geram a resistência necessária, ao menos para a sua defesa?

Estas perguntas são formuladas por diferentes grupos de ativistas, movimentos, organizações e também grupos de pesquisas, intelectuais, enfim, agentes envolvidos com a

---

<sup>1</sup> Esta tese tratará de transformações identitárias, desse modo a própria identidade de militante, de ativista política desta estudante está imbricada nesta escolha temática. Fui socializada na juventude em espaços da Teologia da Libertação e desde lá identifiquei-me com as organizações populares do campo, como o Movimento de Trabalhadores Rurais Sem Terra – MST, mas a vida me levou para as cidades, em tarefas voltadas para a contribuição com processos organizativos e formativos tanto com setores do movimento sindical como do movimento popular urbano.

dimensão da transformação social, no Brasil. Por isso essa investigação, teórica e empírica, pretende-se inscrever-se na tarefa de explorar elementos destas questões e poder oferecer uma contribuição à reflexão e às práxis das mesmas. O espaço de observação da realidade privilegiado neste trabalho são as narrativas de vida profissional de um segmento da categoria metalúrgica, pessoas inseridas em ambientes de ativismo sindical e em processos produtivos de fábricas, sobretudo de médio e grande porte, na região metropolitana de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul.

Um ambiente que nos últimos anos tornou-se árido à receptividade das ideias de resistências e enfrentamentos coletivos, um ambiente cercado de descrenças nas formas tradicionais de coletividades políticas e em suas promessas de um horizonte de melhorias de vida no trabalho e na sociedade. Um espaço onde, em grande medida, trabalhadores e trabalhadoras encontram-se individualizados, ensimesmados, adoentados e amedrontados com a perspectiva do desemprego, da possível falta de renda e arredios ou pouco abertos a qualquer tipo de diálogo e debate político, inclusive com seus representantes oficiais, o movimento sindical.

Estas constatações estão explícitas em diferentes grupos de sindicalistas e ativistas inseridos nos debates políticos da atual conjuntura, junto a outras organizações populares<sup>2</sup> e são, de certo modo, ideias repetidas de maneira superficial. Não raramente levam a uma leitura simplificadora e de rotulagem dos trabalhadores como “individualistas”, ou como “despolitizados”, ou ainda como “íngratos” diante das políticas anteriores de dinamização dos empregos e valorização do salário mínimo. Porém, o ambiente de descrenças com os espaços de ação coletivos é uma questão mais profunda e requer ações de pesquisa metodológicas e detidas em reflexividade, para adentrar em seus fundamentos explicativos.

Por outro lado, os limites e conflitos das práticas do ativismo coletivo operário sindical não se circunscrevem a seus limites ou problemas de elaboração teórica nacional dos últimos anos. Eles estão inscritos no interior da crise estrutural e original do sistema do capital. Em Dubar (2009) a crise tem mecanismos que envolvem a degradação de todos os tipos de recursos econômicos, naturais, humanos e envolve rupturas de relações e de vínculos

---

<sup>2</sup> Um ambiente de encontro comum destes sujeitos são as articulações políticas como a Frente Brasil Popular, a qual congrega, desde o ano de 2015, partidos progressistas, centrais sindicais e movimentos populares, em um esforço de atuar na atual conjuntura nacional de modo articulado.

sociais de diferentes ordens, tragando o conjunto da sociedade para dentro de uma ordem de crises mais amplas, envolvendo a própria ideia de modernidade ou pós-modernidade.

A crise estrutural do capitalismo, segundo Harvey (2012), foi iniciada na década de 1960, após o ciclo político-econômico redistributivo do pós-guerras, nas economias centrais. Para o autor, aquele contexto de guerra fria embutiu o liberalismo no Estado controlador e repressor das liberdades de mercado. Um Estado permeado pelas forças e instituições políticas dos trabalhadores, como os sindicatos e os partidos políticos de esquerda. Um contexto no qual os recursos estavam voltados para a ampliação dos gastos sociais, investimentos públicos em uma economia planejada, porém os sinais de crise iniciam com os mecanismos de acumulação, ou sobreacumulação e a intensa concorrência internacional.

Segundo Harvey (2012), foi vitoriosa a proposta liberal ou neoliberal para enfrentar as crises, de desemprego, inflação, altas nas taxas de juros, queda na arrecadação de impostos e conseqüentemente problemas com a manutenção das políticas sociais, embora existissem diferentes propostas de superação, tanto vindas da esquerda como da direita.

O neoliberalismo é em primeiro lugar uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser mais bem promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio. O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada a estas práticas; o Estado tem de garantir, por exemplo, a qualidade e a integridade do dinheiro. Deve também estabelecer as estruturas e funções militares, de defesa, da polícia e legais requeridas para garantir direitos de propriedades individuais e para assegurar, se necessário pela força, o funcionamento apropriado dos mercados (HARVEY, 2012, p. 12).

Dubar e Harvey se referem aos efeitos da crise no interior dos centros dinâmicos do capitalismo, em um período em que a América Latina era varrida por ditaduras militares. E estas foram parte da solução encontrada pelo sistema do capital para resolver questões como rebaixar os custos da produtividade do trabalho, através do rebaixamento dos custos da força de trabalho, do acesso a matérias-primas em abundância e fontes de energia barata, no chamado terceiro mundo. O destaque para a envergadura da crise, desde já, importa para contextualizar as motivações ligadas às questões das práticas do ativismo coletivo operário sindical como parte das conseqüências do que Dubar (2009) refere como crise do militância e seus mecanismos de representação, no bojo da crise estrutural e original do sistema capitalista.

[...] a constatação é geral: uma queda regular da participação na vida política e sindical, um declínio do antigo tecido associativo ligado ao modelo do “partido de massas” ou do “sindicalismo de massas” uma queda da “militância clássica” (DUBAR, 2009, p. 173).

Em relação à queda na participação regular na vida coletiva sindical, de ordem mais ampla, com raízes fincadas na estrutura de produção e reprodução do sistema, é preciso tratar as dimensões de descrença, desconfiança e hostilidades por parte dos trabalhadores para com suas instituições clássicas. Em outras palavras, os termos dessa questão não se resumem aos limites de atuação, de atitudes políticas e metodológicas dos grupos dirigentes junto aos trabalhadores fabris, há um tecido associativo assentado em outras bases, a serem compreendidas.

Na direção da Federação<sup>3</sup> dos Sindicatos dos Trabalhadores Metalúrgicos do Rio Grande do Sul, o diagnóstico construído em torno desta situação está sintetizado na leitura de que o movimento sindical vive uma crise de perda de representatividade, pela perda de sua legitimidade junto à base. Como diagnóstico, pode-se dizer que há uma concordância, mas faz-se necessário responder quando, onde, como e porquê essa crise de legitimidade e representatividade se estabeleceu.

Estes porquês compõem o sentido geral desta tese; eles mobilizaram a pesquisa empírica e acompanharão esta imersão analítica, na busca por compreendê-los teoricamente. É desta orientação que emerge o objeto de pesquisa, ou seja, os processos e os mecanismos que afetaram e afetam as transformações identitárias experimentadas nesta categoria, nas últimas quatro décadas. O exercício teórico proposto a este objeto é definido como aquele capaz de fazer-se enquanto experiência de práxis, no sentido atribuído por Konder (1992).

Práxis e teoria são interligados, interdependentes. A teoria é um momento necessário da práxis; e essa necessidade não é um luxo: é uma característica que distingue a práxis das atividades meramente repetitivas, cegas, mecânicas, “abstratas” (...) a práxis é a atividade que, para se tornar mais humana, precisa ser realizada por um sujeito mais livre e mais consciente. Quer dizer: é a atividade que precisa de teoria (KONDER, 1992, p. 116).

Sendo a atividade que precisa de teoria, o objetivo desta tese é analisar as transformações da identidade dos metalúrgicos, em um recorte temporal abrangendo os últimos quarenta anos, partindo da década de 1970 até a atualidade. Trata-se de uma perspectiva dialética, no sentido de que, se uma determinada formação identitária está em descenso, uma nova já emergiu ou está em processo de latência e quiçá possa ser possível

---

<sup>3</sup> A Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do RS, nos anos recentes, colocou-se a seguinte tarefa, exposta em um banner em sua sala de reuniões: “A missão da nossa organização é defender os interesses imediatos e históricos dos trabalhadores, melhorar a nossa representatividade e a nossa organicidade, construindo unidade para termos mais força e mais poder.”



desnudar o caminho de possíveis espaços ou brechas de construção de novas pertencas e de agências comuns e coletivas.

Sob estes recortes de espaços e tempo, a pesquisa empírica foi realizada com base nas narrativas de trajetórias profissionais de metalúrgicos da Região Metropolitana de Porto Alegre agrupados por critério etário em entrevistas semiestruturadas, resultando em três cortes geracionais. Um grupo com 11 metalúrgicos mais velhos, com idades entre 55 e 75 anos, um grupo formado por 10 adultos com idades entre 40 e 54 anos e o grupo com 8 pessoas consideradas jovens para os padrões da categoria, com idades entre 28 e 38 anos.

A formulação do problema de pesquisa, ao buscar estabelecer uma relação, uma interface e uma articulação entre fatores macro e micro sociais, entre o contexto estrutural e conjuntural do campo da integração social do trabalho e seus impactos percebidos nas individualidade dos trabalhadores, chegou às seguintes questões: *Como as transformações nos diferentes contextos da história social do trabalho impactaram na formação da identidade do operário e no léxico que o designa? O operário passou a ser designado como trabalhador, mas deixou de ser operário? Em que constitui a identidade dos trabalhadores metalúrgicos em tempos de flexibilizações e precarizações trabalhistas?*

A natureza dessa formulação, com base na relação entre condições objetivas e subjetivas, entre relações macroestruturais e individuais, exigiu o envolvimento das ciências da história, da sociologia e da psicologia social. Com base nestas ciências, recortou-se o problema para a área da formação da identidade desses sujeitos sociais, desde suas relações laborais. O objetivo geral é compreender o conteúdo, a forma e as implicações das transformações da estrutura e das relações da produção fabril nas formas de socialização desses sujeitos, o que em consequência afeta-os em suas formas de identificação.

Para o desenvolvimento deste objetivo faz-se necessário articular três aspectos, quais sejam: as transformações estruturais das relações de produção necessitam ser contextualizadas historicamente; segundo, as formas de identificação referem-se à categoria do trabalho; e terceiro, os sujeitos da pesquisa narram suas próprias histórias profissionais. Dito de outra maneira, para atender este objetivo, o ponto de partida é as biografias profissionais de sujeitos inseridos em relações de trabalho, as quais se alteram conforme a conjuntura econômica e política. E esses sujeitos têm um perfil atravessado pelo aspecto geracional e de gênero, os quais atuam também como marcadores constitutivos da identidade do ser trabalhador.

Em relação à elaboração da hipótese, chegou-se à proposição de que as implicações das transformações na estrutura da produção sobre as relações de trabalho tensionam a identidade de trabalhador e a direcionam para a pertença identitária da empresa moderna flexível. A proposta de hipótese advém da leitura observada nas ações de gestão da força de trabalho, sobretudo nas grandes fábricas onde os trabalhadores são mobilizados em todo seu potencial de desenvolvimento cognitivo, relacional, participativo, comunicacional voltado apenas para o atendimento das demandas da empresa.

Demandas que passam por novos tipos de procedimentos técnicos, profissionais, gerenciais, designados pelas necessidades do mercado global e vivenciadas na esfera produtiva local em que o sujeito metalúrgico está inserido. Por outro lado, as necessidades e interesses comuns dos trabalhadores, fundamentais para a formação da identificação de um tipo de *Nós*, perdem condições e espaços de expressividade, ficando expostos às disputas de pertencimento e identificação realizadas pela empresa.

Para desenvolver o problema, seu objetivo e testar sua hipótese, esta tese está organizada em cinco capítulos, com suas respectivas seções e as considerações finais. O primeiro capítulo refere-se ao trabalho empírico, ao método de pesquisa e a sua aplicação em campo. O segundo envolve uma apresentação dos sujeitos da pesquisa, com suas biografias de origem, justificando o ritmo cronológico sob a qual se assentará e se desenvolverá o conjunto da tese. No terceiro, trabalha-se com os marcadores identitários da geração que viveu as relações de trabalho nas décadas de 1970 e 1980, assim como no quarto capítulo observa-se os impactos das transformações da produção sob a formação e os rumos da identidade dos trabalhadores. No quinto capítulo, trata-se de analisar as mutações na constituição da identidade dos metalúrgicos, assim como as diferentes formas de expressão do léxico de nomeações, narradas pelos sujeitos envolvidos. Nas considerações finais, há uma síntese da apresentação dos resultados da pesquisa, retomando as questões iniciais, os objetivos e a hipótese da tese. É um momento não só de sistematização dos resultados alcançados, mas também a avaliação das dificuldades e lacunas teóricas e metodológicas. É também o reconhecimento do quanto as dimensões analíticas contêm limitações, além de aspectos que merecem aprofundamento em outros estudos.

Cabe um registro sobre a opção por projetar e desenvolver uma escrita na qual as questões teóricas não estarão contidas em um único capítulo, elas percorrem e permeiam o conjunto do texto. Isto significa assumir de antemão possíveis digressões e a incorrência de

prováveis lacunas em termos analíticos; por outro lado trata-se de uma escolha de caminho de escrita, com seus ganhos e suas perdas.

## 2. SOBRE O ATO DE APRENDER A PESQUISAR

A palavra metodologia, tem origem<sup>4</sup> na língua grega e reúne dois substantivos: método (caminho) e *logos* (conhecimento, saber, estudo) e significa o estudo do caminho; ou o estudo das formas de ensinar, de aprender, de pesquisar. Este capítulo dedica-se a esta ideia, ao modo como se desenhou o caminho da imersão no movimento do objeto de pesquisa, em sua lógica de funcionamento, em suas formas de desenvolvimento e, por conseguinte, em suas conexões internas a si e relacionadas com seu meio. Um trabalho cujas bases teóricas pedem procedimentos práticos, de compreensão de suas fases assim como as formas de tratá-las, organizá-las e analisá-las, o que resultou em três pontos reflexivos.

O primeiro ponto se refere a alguns contornos em torno do objeto de estudos e o campo teórico adequado a um tema envolvendo a relação entre os indivíduos e um coletivo. Um campo teórico relacionado às técnicas de pesquisa as quais definiram a forma de um roteiro de entrevistas semiestruturadas, voltado para orientar o desenvolvimento mais ou menos encadeado no tempo e no espaço, de narrativas de trajetórias de vida profissionais.

O segundo ponto consiste em apresentar o caminho desenvolvido, até a chegada aos trabalhadores e o desenvolver com eles a coleta de dados em si. Para esta fase, foi necessário acionar uma rede de relações, preparar reuniões de apresentação da pesquisa, de seus objetivos, relacionados aos tipos de perfis a serem localizados. Foram necessárias mediações de contatos e ainda a tomada de algumas definições de critérios em conjunto, como buscar entrevistas com trabalhadores de fábricas grandes e de importância por dimensões econômicas e presença histórica na região metropolitana.

No terceiro ponto será apresentado o trabalho de organização dos dados e de sua sistematização, um percurso agora pensado, em suas diferentes determinações, para com eles seguir a fase subsequente da elaboração. Ainda no campo da metodologia, outro desafio é articular, ao longo do texto, uma relação de diálogo com o aspecto do contexto histórico, mobilizado para marcar processos sociais mais amplos e em constante movimento e transformação. O diálogo com os conceitos mobilizados na bibliografia e ambos interagindo

---

<sup>4</sup> A pesquisa sobre a origem etimológica da palavra metodologia e de outras palavras pesquisadas deram-se através do sítio eletrônico: <https://origemdapalavra.com.br>, consultado em diferentes momentos desta pesquisa.

com as biografias das 29 pessoas entrevistadas, cujas histórias e palavras exigem muito respeito diante de suas expressões de dores físicas, humilhações e sentimentos de impotências.

O conjunto de relações dialógicas, movimentadas desde o método de pesquisa, pedem uma atenção com a categoria da contradição, que é parte do pensamento dialético. Segundo Konder (1983), quando Engels examinou a concepção de mundo, de base materialista, sob constante mudança, identificou uma dinâmica na qual é possível observar alguns princípios. Entre estes princípios está o de que a mudança tem ritmos que se alteram entre períodos de pequenas variações quantitativas a períodos acelerados, com grandes mudanças qualitativas. O princípio de que todos os aspectos de uma questão estão relacionados com um todo maior, em diferentes níveis de dependência e inseridos em um determinado contexto. E ainda o princípio de que o movimento da realidade nunca é uma repetição igual, seja enquanto afirmações ou negações. Desse modo, o sistema do capital articula uma ampla rede de contradições, na qual, segundo Mészáros (2003), encontra-se o grande antagonismo entre o capital e o trabalho.

Na raiz de todas elas encontramos o antagonismo inconciliável entre capital e trabalho, assumindo sempre e necessariamente a forma de subordinação estrutural e hierárquica do trabalho ao capital, mal importando o grau de elaboração e mistificação das tentativas de camuflá-la. Para nos limitarmos apenas a algumas das principais contradições a serem enfrentadas, temos: produção e controle, produção e consumo, produção e circulação, competição e monopólio (MÉSZÁROS, 2003, p. 19).

O destaque à categoria da contradição é para colocar em relevo a dimensão do movimento, da mudança, independente de seus ritmos e do papel da ação humana na história social. As contradições estão no interior das transformações das identidades de sujeitos, desde sua condição de trabalhadores, cujas narrativas de vida revelam diferentes nuances do velado antagonismo entre capital e trabalho. Percorrer alguns dos caminhos destes antagonismos, através de suas formas de hierarquias, subordinações, desde as relações de trabalho fabris é um desafio metodológico, para as questões levantadas na problematização desta tese.

## **2.1 O desafio de pesquisar identidades de trabalhadores**

O trabalho de pesquisar, de interrogar um objeto, neste caso as mudanças identitárias na categoria metalúrgica, requer uma combinação entre elementos teóricos e metodológicos objetivos e subjetivos. Há um desafio intrínseco ao debate de constituição de uma identidade de trabalhadores, operada no nível do Eu, em relação com o Outro e com o contexto sócio histórico, onde o Eu não se subsume no coletivo e, ao mesmo tempo, o coletivo não perde seu papel político. Aproximar indivíduo e coletivo na análise sociológica requer constituir uma equação entre esses campos teóricos, aparentemente antagônicos.

Nessa equação é preciso ainda dimensionar os fatores candentes à realidade social e histórica como a brasileira, com suas origens e heranças coloniais e escravistas legadas à longa e idiossincrática travessia da condição de colônia a um projeto de desenvolvimento nacional. As adversidades da formação desta sociedade reúnem categorias objetivas e subjetivas implicadas na constituição étnica e social do povo, em sua estima social, em suas formas de agir, se reconhecer e se identificar individual e coletivamente como trabalhadores.

A aproximação das dimensões de indivíduos, coletivos e realidade do trabalho no Brasil, encontrou na teoria da identidade de Claude Dubar um campo conceitual favorável, além de sua formulação preocupar-se com as questões de aplicação metodológica. No entanto, esta opção exige atenção para a não reprodução direta, sobretudo de alguns conceitos, formulados sob as bases e pressupostos teóricos da realidade da sociedade do trabalho francesa.

A teoria da identidade de Dubar (2005, 2009) parte dos processos de socialização humana e enfrenta a contradição de correntes teóricas opostas nas ciências sociais. Uma corrente na qual a identidade tem um caráter “existencialista” ou “psicologizante”, atribuindo ao “eu” ou “self” uma espécie de realidade autônoma e a outra de caráter “realista” ou “sociologista” onde o “eu” ou o “self” não passam de uma ficção a depender da sociedade em que o sujeito está inserido.

Para o autor e também para o método desta pesquisa nenhuma destas correntes correspondem aos desafios abertos pela crise da modernidade e suas consequências para as mudanças sociais e para a formação das identidades, sobretudo daqueles sujeitos inseridos no mundo do trabalho. Indivíduos, em suas ações e relações sociais, são afetados pela velocidade e intensidade das transformações, das crises econômicas, das inovações tecnológicas, comunicacionais, políticas e culturais e seus impactos nas relações e nas identificações objetivas e subjetivas, do ser social.

O objetivo desta pesquisa - compreender como os sujeitos sociais são afetados, atingidos em suas formas de identificação social, em decorrência das transformações estruturais das formas de organizar a produção no atual contexto do capitalismo - encontrou na formulação de Dubar (2005, 2009) elementos para analisar essa relação. Seu ponto de partida são os pensadores clássicos da sociologia, que analisam como se dão as mudanças sociais e sistematizam uma oportuna lógica de pensamento dialético, em movimento, em contradição e em transformação.

Subjetivamente, a mudança social é, portanto, inesperável da transformação das identidades, isto é, simultaneamente inesperável dos “mundos” construídos pelos indivíduos e das “práticas” que decorrem destes “mundos”. Estando orientada fundamentalmente para a formação da identidade social, a socialização primária só pode ser bem sucedida se tiver subjacente um processo de incorporação da “realidade tal qual ela é” (Mead), da adaptação ao “princípio de realidade” que implica a renúncia ao princípio de prazer” (Freud), de integração na sociedade existente e nas suas “relações sociais de produção e reprodução” (Marx). Só a socialização secundária pode produzir identidades e atores sociais orientados pela produção de novas relações sociais e suscetíveis de se transformarem elas próprias, através de uma ação coletiva, isto é, duradoura. É por esta razão que qualquer análise dos processos e condições da mudança ou da inovação se confronta com a questão da aprendizagem coletiva pelos atores das capacidades de “invenção de novos jogos, de novas regras e de novos modelos relacionais (DUBAR, 2005, p.99).

A relação e as formas como as mudanças sociais, materiais e culturais tocam os atores e como estes poderão vir a tocar e a instar intencionalmente mudanças sociais, reivindica uma corrente analítica capaz de oferecer uma perspectiva de complementaridade. Em Dubar (2005, 2009) e Coutinho (2007, 2009) ocorre essa articulação complementar de uma abordagem voltada para reconstituições de processos individuais, biográficos com o campo científico envolvido com o contexto histórico e sociológico da produção e reprodução coletiva da vida. Seus pressupostos partem de processualidades, histórias e dialéticas entre as mudanças estruturais das sociedades modernas e os indivíduos sociais, sendo o ponto de vista privilegiado para análise o campo relacional do trabalho.

A dinâmica relacional entre o social e os sujeitos trabalhadores, em seus processos de identificação de si mesmos e dos outros, é possível de ser verificada através da reconstituição de seus percursos e posições sociais e laborais. Os percursos evidenciam suas percepções de valores, crenças, posturas de pertencimentos e reconhecimentos da condição de sujeitos portadores de uma história compartilhada com e por outros. Nessa esteira de narrativas biográficas de si mesmos, vão desdobrando-se e desvelando-se as formas identitárias, próprias de cada conjuntura política e econômica de cada sociedade.

A teoria da identidade desenvolvida por Claude Dubar coadunou-se com a necessidade em destacar o pressuposto metodológico, convergente com a perspectiva

freiriana. Freire (2002), ao destacar a formação e a manutenção da cultura do silêncio do brasileiro, como fruto das heranças coloniais, da débil democracia nacional, reforça o desafio do desenvolvimento de relações dialógicas, as quais não são nem simplistas, muito menos espontaneístas.

Para o autor, relação é um conceito puramente da esfera humana, permeado por conotações de pluralidades, temporalidades, criticidade, reflexividade de dados objetivos e subjetivos da realidade. Dados que se conectam uns com os outros e podem ser mediados através de uma relação dialógica.

Dialogar não é um perguntar a esmo – um perguntar por perguntar, um responder por responder, um contentar-se por tocar a periferia, apenas, do objeto de nossa curiosidade, ou um quefazer sem programa (FREIRE, 2002, p. 169).

Dialogar tendo presente os atuais tempos de crise em sua profundidade, onde a dimensão social afeta o individual, considerada por Dubar (2009) como crise dos paradigmas da modernidade e por Freire (2002) como um tempo de transição de época. Crise ou transição de época, ambas estão permeadas por contradições entre valores, regras e formas de sociabilidades emergentes explícitas no terreno do trabalho. O trabalho é um lugar privilegiado para a análise das mudanças nos paradigmas da sociabilidade e, para tanto, faz-se necessário ordenar o como explorar essa potencialidade.

## **2.2 Como contar a história de uma vida de trabalho**

A tradução da teoria e do método para a inserção no campo empírico e para o convite aos sujeitos narrarem suas trajetórias de vida profissional produziu perguntas na forma de tópicos amplos e encadeados para facilitar a fluidez das narrativas do “eu” biográfico, aproximando-se e afastando-se do “outro” par de interação, referente e significativo. Falar, pensar e compreender a identidade de e para si mesmo e a identidade em relação ao outro, entre a pertença sentida e a atribuída, requer um modo recursivo de articulação das categorias, processo relacional e processo biográfico.

O modo recursivo foi contido nas técnicas de pesquisa, centradas em um instrumental de entrevistas semiestruturadas e em um diário de campo. Quanto à estrutura do instrumental para as entrevistas, sua organização conteve cinco eixos<sup>5</sup>, voltados para desencadear, em uma lógica temporal, uma forma narrativa da trajetória da vida profissional de metalúrgico,

---

<sup>5</sup> O roteiro das entrevistas semiestruturadas encontra-se nos anexos.

exercitando uma busca, semi-conduzida nas memórias individuais. O primeiro eixo partiu de um resgate das referências de experiências vividas nas socializações primárias e secundárias, através do resgate das origens e dos percursos da vida profissional, herdadas de família e de certo modo projetadas por esta, acolhidas ou não pelos sujeitos, assim como aquilo que os próprios sujeitos projetaram para si mesmos.

No segundo eixo, o exercício passou por remontar as experiências de ingressos no mercado de trabalho e as formas de aprendizado profissionais, assim como seus primeiros objetivos, além dos impactos individuais destas socializações, nas relações com os outros significativos, o encontro e a vivência com novas regras e valores de comportamento. No terceiro eixo, recortou-se as vivências experimentadas no interregno da década de 1990 com o desenvolvimento da reestruturação da produção e seus impactos nas novas condições de socialização dos trabalhadores.

Já no quarto eixo, o exercício foi o de levantar as diferentes maneiras de constituição de vínculos e de aspectos partilhados de pertencimento comum, dando ênfase a uma dimensão coletiva e social da formação da identidade. Nesse caso, encontrar quais e como ocorriam e ocorrem as questões de interesses comuns, capazes de gerar solidariedade, assim como valores, modelos de conduta, elementos gratificantes desde este campo de interação social. Também neste eixo, buscou-se alguns flancos no sentido das compreensões do significado e do conteúdo de um *nós*, em termos de laços e compromissos entre os trabalhadores e o que significa o *eles*, para além de um outro.

E, por último, o quinto eixo voltou-se para a dimensão individual, na qual a identidade se apoia, nos mecanismos de referências, representações e reconhecimento da contribuição de cada um para um todo mais amplo. Nesse caso, as implicações passam por motivações e esforços pessoais, sobre construção cotidiana de confiança de si, de si para com seus pares, dos procedimentos relacionais legítimos que fundamentam anseios. Ao final deste eixo, há o aspecto das formas de nomeação, os usos e os conteúdos dos termos, operário, peão, trabalhador, colaborador, ou seja, as disputas em torno do nomear expressam as disputas identitárias.

Essa técnica de trabalho de campo foi projetada apostando no formato de eixos temáticos para criar um ritmo cronológico, facilitando o exercício de rememorar uma vida inteira de trabalho. Em Sennett (2011) há um questionamento sobre as condições atuais adversas para organizar uma narrativa de identidade e história de vida, exigente em



reconhecer-se a si mesmo e ao outro. Por outro lado, Coutinho (2007) defende essa necessidade humana de organizar sua própria narração de vida, apesar das adversidades.

(...) apesar das dificuldades decorrentes deste contexto, a construção dos processos identitários pelos sujeitos ainda tem lugar, mesmo nas atuais relações de trabalho; certamente, são posições de sujeitos transitórias e efêmeras, mas não é possível negar a coerência e a continuidade na história de vida de cada um (...) o sujeito continua procurando organizar suas experiências cotidianas em um conjunto relativamente estável, que pode ser percebido como o seu eu. É a continuidade da busca pela construção de uma biografia que tenha e faça sentido, para o próprio sujeito e para o mundo em seu entorno (COUTINHO, 2007, p. 35).

A autora também reconhece as dificuldades em articular nas histórias de vida laborais seus aspectos de continuidades e de rupturas para sujeitos inseridos em uma realidade em constante movimento e mudanças. Porém também vê como promissora a estratégia metodológica de investigação científica das trajetórias laborais de sujeitos submetidos a esta realidade através da provocação externa, voltada a realizar um esforço em ordenar uma lógica de narrativa da vida ocupacional.

Esta estratégia é voltada para criar as condições reflexivas de apreensão de dinâmicas comuns, de formas de ser, de identificar-se e ser identificado. É um trabalho de desencavar suas raízes, passando por suas diferentes formas de interação com outros significantes, de singularidades, todas passíveis de serem relacionadas a uma totalidade social com suas marcas temporais.

Quanto à ferramenta do diário de campo, para cada entrevista foi feito um registro com observações, anotações de diálogos, situações, contextos, cenários, impressões e notas de ideias que emergiram no momento, assim como algumas questões e problemas de agendamentos e cancelamentos, contatos e conversas preparatórias. Segundo Mills (2009) essa técnica se parece como um artesanato intelectual, ao não dissociar a vida do intelectual pesquisador de seu trabalho, com uma perspectiva sociológica associada ao modo e a forma de como se vive e se vê o mundo.

É também uma técnica que confere mais complexidade e delicadeza ao sentido das relações dialógicas estabelecidas com os sujeitos pesquisados, exigentes em sensibilização, empatia e desejosas de abertura em direção a dois sentidos, como sintetiza Damke (1995). O sentido que lança o sujeito, a partir de sua experiência concreta em direção às coisas, em um movimento de ir ao encontro. O outro sentido é tornar-se recíproco à comunicação e com isso deter-se diante das coisas para pensá-las e descobri-las em seus sentidos. Estes dois

sentidos de movimento valem para pesquisadores e pesquisados, em atitude ativa e reflexiva diante do ato de conhecer.

A autora reforça que isto “implica o esforço pessoal e coletivo do ser humano eticamente como um todo: não só a inteligência, mas o corpo, a sensibilidade, a intuição” (Damke, 1995, p.32). Este movimento refletiu-se na maioria das entrevistas, com uma abertura para o encontro, para uma escuta, intensa, presente, profunda, respeitosa. Nessa forma de atitude ética corporal, vieram as palavras, os silêncios, ao revisitar as memórias vieram também lágrimas, nós na garganta ao lembrar as dores do corpo e da alma, tanto as mulheres como os homens calejados de tanto viver para trabalhar e de tanto trabalhar para viver.

### **2.3 Encontrando, escutando e organizando as narrativas dos trabalhadores**

Uma vez estando com os “alforjes” preparados para ir a campo, o terceiro ponto deste capítulo passa por retomar o processo de acesso ao campo, ao como ocorreram os encontros com os entrevistados. As primeiras aproximações começaram pelos contatos da rede de relações já estabelecidas com alguns dirigentes sindicais da categoria metalúrgica gaúcha. Em fins de 2017, o projeto foi apresentado em uma reunião de parte da diretoria executiva da Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos – FTM, do Rio Grande do Sul, enquanto proposta geral do problema, os objetivos, hipóteses, refletidos e socializados no sentido de sensibilizar para interesses mútuos e compromissos com as devoluções analíticas.

Na sequência foram construídos os critérios de perfil dos trabalhadores, considerando especialmente dois aspectos principais. Primeiro a atenção ao recorte etário, capaz de abarcar grupos de pessoas com experiências na profissão metalúrgica em três frações geracionais<sup>6</sup>. Este é um critério central, uma vez que o conjunto da pesquisa está organizado em um recorte temporal envolvendo os últimos 40 anos.

O aspecto geracional é fundamental para o mapeamento e a localização das pessoas de um mínimo de 20 até mais de 60 anos de idade, para contemplar perfis de três gerações, uma jovem, uma adulta ou mediana e uma geração madura ou mais velha, em fase de aposentadoria ou já aposentados. Idealmente cada grupo geracional deveria ser composto em

---

<sup>6</sup> Os recortes geracionais serão apresentados à frente, em um quadro geral do conjunto das entrevistas.

média por cerca de dez pessoas, para se ter algum nível de equilíbrio na saturação das informações na fase analítica.

O segundo critério passava por encontrar trabalhadores metalúrgicos inseridos no chão de fábrica, como é denominado aqueles que atuam na planta industrial, sindicalizados ou não. A porta de entrada foi as relações com ativistas sindicais. Embora este estudo não esteja voltado para o tema do sindicalismo, buscou-se localizar e escutar os trabalhadores inseridos na produção com sua história de vida profissional.

Também foi ponderada a importância do tema de gênero, sabidamente um marcador importante no debate da teoria da identidade. Desse modo, além de incorporar homens e mulheres nas articulações, incorporou-se no segundo eixo do roteiro das entrevistas semiestruturadas um ponto sobre a percepção da presença das mulheres na categoria metalúrgica.

O ponto seguinte foi definir o perfil das empresas e suas localizações geográficas na região metropolitana. A prioridade foi a busca por empresas de médio e grande porte, se possível estabelecidas há algumas décadas na região. De modo complementar também foram entrevistados trabalhadores inseridos em pequenas fábricas, observando que estas estão em grande medida relacionadas com a prestação de serviços às grandes.

Além dos contatos e reuniões iniciais de apresentação da proposta aos dirigentes sindicais locais, destacando o perfil dos trabalhadores a serem encontrados, outra estratégia para diversificar as formas de acesso aos trabalhadores, sobretudo na cidade de Canoas, foi uma espécie de “plantão” na quadra de esportes do sindicato. Neste espaço, de quartas-feiras até sábado, circulam diferentes grupos de colegas de trabalho, oriundos de diferentes fábricas da cidade.

Os encontros para a realização das entrevistas ocorreram principalmente nos sindicatos, mas também em uma livraria-café e em pátio de alimentação de shopping center, além da quadra de esportes. Nenhuma entrevista durou menos de uma hora; a média foi de uma hora e trinta minutos com o gravador ligado e pelo menos mais meia hora de conversas variadas, o que reforça a decisão inicial de agendar apenas uma entrevista por turno.

O resultado deste percurso foi sistematizado na forma de um quadro resumo, com um total de 29 entrevistas realizadas. Seguindo os perfis descritos acima, 24 foram com homens e 5 com mulheres. Os seus nomes originais foram modificados, manteve-se suas cidades de

origem registradas e suas idades já separadas em ordem crescente, nos três grupos geracionais.

**Quadro 1** – Perfil dos entrevistados por origem territorial e idade, segundo o tipo de inserção na categoria:

<b>Nomes (modificados)</b>	<b>Origem</b>	<b>Idades (anos)</b>	<b>Base</b>	<b>Diretor de CIPA</b>	<b>Sindicalista</b>
Silva	Sapucaia	28		x	
César	Porto Alegre	32		x	
Mauro	Argentina (rural)	32		x	
Igor	Gravataí	34	x		
Lauro	Novo Hamburgo	35	x		
Vânia	Porto Alegre	36	x		
Fábio	Porto Alegre	37	x		
Pagú	Esteio	38	x		
Hélio	Cachoeira do Sul	40		x	
Adir	Soledade	42			x
Marta	Formigueiro	44	x		
Carmem	Porto Alegre	45		x	
Domingo	Sapucaia	47		x	
Celestino	Esteio	51		x	
Leonora	Tenente Portela	51	x		

Mário	Cachoeirinha	53			x
Albino	Bagé	54			x
Antero	Maquine	54			x
Gilberto	Camaquã	55		x	
Líbio	Palmares	55		x	
Bilac	Cachoeira do Sul	56		x	
Martin	Triunfo	56		x	
Maria	Porto Alegre	56	x		
Millôr	Itaqui	57			x
Adonias	São Leopoldo	60	x		
Arlindo	Cachoeira do Sul	61	x		
Joaquim	Alegrete	64		x	x
Adelmo	São Gabriel	66			x
Lorival	Canoas	75	x		
Total de entrevistas por tipos de inserção na categoria			11	12	7

Fonte: Elaboração própria, 2018. Nota: Dos sete sindicalistas, quatro estão liberados para os sindicatos, os demais cumprem horário, mas podem ser convocados para as reuniões ordinárias, sem prejuízos salariais.

Desde as primeiras aproximações aos dados coletados nas narrativas do campo, foi possível perceber de modo mais constante pelo menos quatro aspectos com potencial de

compor eixos transversais ao longo do trabalho de análise. Um primeiro aspecto foi uma espécie<sup>7</sup> de ênfase nos traços identitários com base nas origens territoriais, sociais e econômicas.

Saltou aos olhos, na maioria dos trabalhadores dos grupos adulto e mais velho, as marcas de uma origem comum de migrantes a partir de municípios do interior do estado, em sua maioria de áreas rurais e com baixos níveis de escolarização. Entre o grupo jovem, todos nasceram na região metropolitana, com níveis de escolarização médio.

Quanto à origem social e econômica dos entrevistados, 18 são filhos de pequenos agricultores, cinco são filhos de trabalhadores da área dos serviços, quatro são filhos de pais metalúrgicos e dois de mães professoras. Os nascidos na região metropolitana em grande medida compartilham a experiência de nascer e crescer em bairros periféricos, ocupações urbanas e zonas de risco quanto a enchentes e com pais ausentes.

Um segundo aspecto marcante é a dimensão geracional, na qual foram encontradas algumas dificuldades<sup>8</sup> com agendamentos e confirmações de entrevistas com os jovens. Em consequência disso, foi necessário ampliar a primeira faixa etária de forma a incluir trabalhadores entre 28 e 38 anos. Já o segundo grupo, entre 40 e 54 anos, e o terceiro, acima dos 55 anos, foram mais receptivos e até expressaram sentir-se valorizados<sup>9</sup>, por terem uma audiência acadêmica atenta e voltada a escutá-los sobre seus percursos profissionais.

O fator geracional no trabalho é o marcador utilizado para o recorte temporal de quatro décadas, devido às mudanças no acesso, ingresso, passando pelas condições produtivas e tecnológicas e suas consequências nas relações e formas de integração social nos locais de

---

<sup>7</sup> Uma espécie de força, quer dizer no sentido de como ela apareceu, observando os corpos, ocorreram mudanças no tom de voz, nas ênfases em marcações, com gestos do quanto a origem rural, em meados dos anos de 1970, por exemplo, apresentava seus limites concretos em termos de desenvolvimento e crescimento humano e social. Ou ainda, nos nascidos nas periferias da região metropolitana, ocorreram mudanças no tom de voz, mas também no olhar, na expressão fácil, derivando para uma expressão de recolhimento a si, com tons de sarcasmo e de tristeza ao mesmo tempo, denotando a dimensão dos esforços para estarem ali, no trabalho fabril, em uma grande empresa e o quanto isto os exigiu em determinação para além da média entre seus pares de território.

<sup>8</sup> As pessoas na faixa dos 20 aos 30 anos foram as que mais desmarcaram agendas ou não se propuseram a conceder entrevistas, e suas explicações, em síntese, traziam desde um certo constrangimento ou timidez, seguido de falas como “...não há nada de interessante a contar da minha história de trabalho, que recém está começando” até algo como “não vou saber responder suas perguntas, nem terminei minha faculdade”, seguidas de uma postura de fechamento do assunto, deixando poucas margens para seguirmos na persuasão, restando-nos respeitá-los em suas posições.

<sup>9</sup> Em vários casos, os limites dos percursos profissionais foram alargados, incluindo os capítulos gerais da vida, como o abandono do pai, a chegada do casamento, a chegada dos filhos e alguns casos de divórcios felizes e infelizes, além da construção ou compra da casa própria e da chegada dos netos.

trabalho. Estas mudanças no chão de fábrica alteraram os padrões de tempo e espaço e os padrões até então estabelecidos de reconhecimento uns dos outros, bem como os modos de experimentar a vivência nos percursos laborais.

Um terceiro aspecto provém da questão de gênero, embora não destacada inicialmente, mas que se colocou a partir da escuta da primeira mulher entrevistada. É um fato a ocorrência de mudanças nos perfis de contratação da mão de obra metalúrgica, da abertura de maiores espaços de trabalho para as mulheres, porém suas dificuldades de permanência no trabalho e hostilidades cotidianas compõem o quadro de fragilidades nos processos de identificação comum na categoria.

Das cinco metalúrgicas entrevistadas todas estão física e emocionalmente doentes, por excesso de trabalho e por excesso de silêncio. Todas trabalham em fábricas com mão de obra predominantemente feminina, em operações intensas de confecção de componentes e peças de pequeno porte. Suas narrativas ressaltam uma ênfase solidária, no sentido de que suas queixas não são exceções pessoais e sim a realidade da maioria destas mulheres chefes de família, “obrigadas” a se submeter à extrema penosidade do trabalho, para garantir a subsistência dos seus.

Um quarto aspecto a ser destacado como tema transversal envolve o perfil das empresas, particularmente as dimensões de sua estrutura física, número de trabalhadores contratados, tecnologias empregadas e o seu papel produtivo no interior de cadeias produtivas. Observa-se o quanto estes aspectos relativos às dimensões das empresas impactam de modo relevante as narrativas de vida profissional. Narrar uma trajetória sob as esteiras de uma grande fábrica, multinacional, robotizada, com seus ISOS de qualidade e de status é diferente de narrar uma trajetória baseada sob esteiras pesadas, empoeiradas, usando ainda marretas ensurdecedoras.

Em um conjunto de relatos são referidos aspectos quanto às diferenças de gestão das empresas feitas pelos próprios donos, nos anos de 1970 e 1980 às quais correspondia um tipo de tratamento mais direto nas relações de trabalho. Desde os anos de 1990, à medida em que estas foram vendidas ou tiveram seu capital aberto na bolsa de valores, aparecem novos donos, gerentes estrangeiros, novos processos produtivos e junto com isso distanciaram-se as relações entre patrão e empregado. O novo padrão tecnológico, de gestão e administração da produção produziu implicações sob as condições de socialização profissional e seus mecanismos de pertencimentos identitários dos trabalhadores. Para facilitar a visualização

do perfil das empresas, segue um quadro com o número respectivo de entrevistados.

**Quadro 2 – Perfil das empresas por porte, características e número de narrativas correspondentes**

<b>Quantidade de empresas na amostra</b>	<b>Porte</b>	<b>Características</b>	<b>Número de narrativas</b>
6 (trabalho organizado sob grande tecnologia)	Grande porte, acima de 300 funcionários	- Metade destas são multinacionais - com mescla de robotização e tecnologias com trabalho braçal	17
4 (de trabalho braçal a alta tecnologia)	Grandes que se tornaram médias	Sofreram os impactos da crise econômica internacional	5
2 (trabalho e tecnologia fordistas)	Porte Médio, entre 50 e 300 funcionários	Oscilam de tamanho e demanda conforme a conjuntura	3
3 (baixo nível tecnológico)	Médias que se tornaram pequenas	Sofrem fortes impactos com as crises na economia nacional	2
2 (baixo nível tecnológico)	Pequenas, com até 50 funcionários	Submetidas às demandas das grandes e médias empresas	2

Fonte: Elaboração própria com base nas entrevistas realizadas.

Após a realização das entrevistas e a transcrição dos áudios, eles foram organizados, para fins de posterior análise, no software Nvivo, em cinco grandes “nós” relacionados aos cinco grandes eixos do roteiro das entrevistas. Sob cada nó, abriu-se um conjunto de sub-nós, adequados aos pontos elencados no roteiro. O trabalho seguinte passou a ser reler as entrevistas, codificar e salvar as passagens na forma de referências em sintonia com cada nó



em seus sub-nós. Depois de feito e exportado este trabalho na forma de um relatório<sup>10</sup>, ele foi impresso e feita uma marcação manual.

O material foi sendo enxugado, na forma de uma síntese, convertida na proposta de encadeamento dos capítulos da tese já mencionamos na apresentação. Isto posto, não quer dizer que a questão metodológica se encerra aqui e sim o sentido deste capítulo ser dedicado ao exercício da explicação detalhada de um percurso relacional. É um capítulo voltado para a ideia de que o ato de aprender a pesquisar, de assimilar um conhecimento, é um ato teórico e também social e relacional.

### **3. AS HERANÇAS IDENTITÁRIAS DA GERAÇÃO DE TRABALHADORES FILHOS DO ÊXODO E DA FAVELIZAÇÃO**

Este capítulo objetiva estabelecer as primeiras relações entre aspectos das principais categorias teóricas com a história do trabalho no Brasil e com os elementos referidos no primeiro eixo do roteiro das narrativas de vida profissional da pesquisa empírica, o qual trata de fatores herdados ou não da família, da socialização primária, enquanto referências profissionais. O diálogo terá de observar uma lógica temporal, afinal como argumenta Dubar (2009), a identidade social é a articulação dos processos relacionais e biográficos, o que em síntese pode ser compreendido como a própria história das relações sociais dos sujeitos, invariavelmente recortados pela dimensão geracional.

Os processos relacionais e biográficos operacionalizados pelo manuseio da categoria socialização primária e secundária viabilizam-se através da ferramenta das narrativas de vida profissional, por oferecer aos narradores uma possibilidade de parada intencional, para ordenar a revisão dos eventos em sua memória, organizar o processo geral de construção de suas vidas como trabalhadores. A condução do relembrar ofereceu como ponto de partida aquilo que ficou registrado como “herança” de casa, fruto da origem e das práticas profissionais dos familiares, do que estes projetaram para os filhos, das projeções para si mesmos e dos impactos da adaptação entre a projeção e a realidade.

---

<sup>10</sup> Denominamos esse relatório de arquivo geral dos recortes codificados das entrevistas em seus respectivos eixos, conforme a ordem do roteiro das entrevistas semiestruturadas.

Ao “recordarem e pensarem sobre o *si mesmos*”, como trabalhadores, emergiu o que Piaget e Dubar (2005) destacaram da socialização humana no sentido de um processo descontínuo, lento, dinâmico. Um processo de aprendizagem das condutas, das regras coletivas, dos valores, das normas, dos símbolos e da linguagem do que é compreendido e identificado coletivamente de como é ser um trabalhador metalúrgico, inserido em um contexto econômico, político, cultural e social.

Para essa memória ganhar inteligibilidade e capacidade de diálogo entre teoria e empiria este capítulo será subdividido em três seções. A primeira tratará de sistematizar os elementos em destaque da socialização primária, considerando as origens territoriais e sociais e as práticas profissionais da família, marcantes nas trajetórias narradas.

Uma segunda seção colocará em relevo a dimensão das projeções e estratégias familiares, para a futura incorporação dos filhos em uma vida profissional, ou ainda o fato de não existir projeções e, ao contrário, cercear ou criar limites à incorporação dos filhos em uma vida profissional. A outra face desse aspecto da integração ou não em uma coletividade profissional passa pelas projeções pessoais dos indivíduos, em suas condições de planejar e buscar seus caminhos e como lidaram com as possíveis rupturas herdadas de casa.

E na terceira seção se coloca a questão de que estes sujeitos, com ou sem planos, se depararam com a necessidade de construir as credenciais para o ingresso e progressão no trabalho metalúrgico. A exigência e a qualidade das credenciais foram se alterando conforme ocorreram as transformações nas relações de produção do intervalo de tempo recortado e compõem elementos da formação identitária dos trabalhadores metalúrgicos.

Sistematizar esse percurso histórico e social, individual e coletivo, é um método para mapear as implicações dos processos de socialização primária e secundária na formação da identidade nesta categoria. Em se tratando de processos sociais, vividos, sentidos e expressos por indivíduos singulares torna-se possível apreender empírica e sociologicamente dimensões subjetivas, capazes de forjar as identificações dos sujeitos e ao mesmo tempo objetivadas e inscritas nas instituições, das quais participaram e participam.

Nos termos de Dubar (2005), trata-se de compreender as identidades de indivíduos, cujas narrativas íntimas, de suas experiências particulares de profissionalização são também “experiências sociais” é o “eu, instalado no próprio social”, em uma relação tensa, permeada de contradições fruto da realidade e da cultura de cada época. Desse “eu social”, localizado no tempo e no espaço, com seus traços biográficos forjados nas atividades com outros, há as

mediações de sentido, objetivos, necessidades, causas, capazes de reforçar a dimensão dual da formação da identidade, como atos de atribuição que definem que tipo de sujeito tu és, ou seja, a identidade para o outro e os atos de pertença, que expressam que tipo de sujeito tu queres ser, trazendo assim a dimensão da identidade para si.

### **3.1. Origens e práticas profissionais familiares**

As vinte e nove pessoas envolvidas nas narrações de seus percursos históricos enquanto trabalhadores e trabalhadoras, ao resgatarem suas origens familiares e as práticas profissionais herdadas ou não de casa, se subdividem em dois grandes grupos. Um composto por dezoito pessoas que compartilham a origem rural, destes a maioria está entre o grupo de adultos e mais velhos e o segundo grupo de origem urbana e periférica, sendo cinco nascidos em famílias ligadas ao trabalho no setor dos serviços, quatro filhos e netos de metalúrgicos e dois filhos de professoras.

Mas esta é a camada da superfície do quadro das origens e das práticas profissionais familiares, destacando-se pelo menos cinco elementos, tanto para a composição da trajetória biográfica como para as dimensões relacionais. Um dos primeiros fatores é a questão territorial, as dezoito pessoas vindas do interior do estado do Rio Grande do Sul, entre os anos de 1970 e 1980, fizeram parte do grande êxodo<sup>11</sup> do mundo agrário, iniciado nos anos de 1940. Um mundo impermeável ao ingresso dos direitos trabalhistas, reservados para os trabalhadores formais de categorias urbanas reconhecidas, como destacou Cardoso (2010).

O mundo rural blindado para as reformas de base<sup>12</sup>, para as medidas básicas da formação de um Estado Nação Moderno, como a reforma agrária, resultou em gerações inteiras de sem-terra. Jovens oriundos de famílias de pequenos agricultores vivendo em

---

<sup>11</sup> Êxodo é uma palavra com origem grega, *éksodos*, e significa saída, passagem. Saída de um lugar, de uma região para outra é também sinônimo de emigração. Popularmente, Êxodo é conhecido também como o segundo livro da Bíblia e conta a história da saída ou fuga do povo hebreu da escravidão do Egito, em busca da terra prometida, onde correria leite e mel. O êxodo rural brasileiro, cujo auge ocorreu em meados do século XX, também guarda uma semelhança com o Êxodo dos hebreus, aqui também foi uma saída das condições de pobreza em direção à “utopia brasileira”.

<sup>12</sup> Em Toledo (2004), as Reformas de Base, que vinham sendo trabalhadas desde os anos de 1950, ganharam fôlego no governo de João Goulart entre 1961 e 1964. Sua estratégia geral passava por reformas estruturais, capazes de enfrentar o subdesenvolvimento e as grandes desigualdades sociais. Para tanto, propunha reforma agrária em conjunto com o Estatuto do Trabalhador Rural, que levaria os direitos trabalhistas ao campo; reforma educacional, voltada para enfrentar o analfabetismo; reforma fiscal, eleitoral, urbana e bancária. A defesa destas políticas e as iniciativas para implementá-las provocariam uma importante ruptura no papel de economia dependente e subordinada do Brasil aos grandes centros econômicos e políticos do mundo, compondo assim uma das raízes mais profundas do golpe militar de 1964.

minifúndios engrossavam a grande massa dos posseiros, arrendatários, afetados pelas consequências da introdução da chamada revolução verde<sup>13</sup> implantada, no Brasil nos anos de 1960, com o apoio da ditadura militar.

Segundo CAMARANO e ABRAMOVAY (1999) na década de 1970, a região sul, sobretudo o Rio Grande do Sul, terá um movimento migratório de 45,5% de sua população, ou seja, cerca de dois milhões de habitantes rurais emigraram. Uma desruralização pressionada tanto pela introdução ou não de modernizações tecnológicas nas formas de produzir agrícolas, pela elevada pressão demográfica e pelo polo de atração do mercado de trabalho salarial urbano. Essa massa populacional toma diferentes direções; uma parte desloca-se para a região metropolitana da capital gaúcha e outra segue um movimento de colonização rural para o oeste de Santa Catarina, Paraná, região Centro-Oeste, chegando até ao Norte do país.

Observa-se o êxodo rural como uma experiência marcante entre os entrevistados mais velhos, suas famílias eram numerosas, suas condições econômicas precárias e onde viviam não havia expectativas de mobilidade social. Este grupo, no entanto, vivenciou dois tipos de êxodo. Um com uma formação familiar que, mesmo enfrentando grandes dificuldades, manteve-se unificada e agregada nuclearmente, ou seja, entrou em êxodo levando todos os membros consigo e assim produziu um ambiente de solidariedade, através da criação de um nível de suportes objetivos e subjetivos para seus filhos.

Os pais migraram da agricultura nos anos de 1960, no começo dos 1970 meu pai virou metalúrgico, no setor de serralheria, com aço líquido, sob a pressão do calor elevado, a gente convivia com isso e ele virando turno (Adir, 42 anos, sindicalista).

Meus pais eram agricultores, com dificuldades, vieram para a cidade para facilitar a vida dos filhos que tinham que sair para trabalhar (Leonora, 51 anos, base).

No outro formato de êxodo, a formação familiar não conseguiu manter-se unificada e diante das várias intempéries de mudanças, migrações, separações viveu a experiência da desagregação de seu núcleo. Neste há perdas das condições básicas para estabelecer um

---

<sup>13</sup> A Revolução Verde inicia após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945) com o problema da fome em países da Ásia, África e baseou-se na transferência de parte da tecnologia de guerra para a agricultura, em nome da elevação da produtividade de alimentos, para “matar a fome no mundo”. As formas de realizar estas transferências foram tanto em relação às grandes máquinas e implementos (tratores, baseados nos tanques de guerra), como os insumos químicos, venenos e fertilizantes (produtos usados e testados pelos nazistas nas câmaras de gás). Essa iniciativa alavancou a produção industrial fordista nos EUA, o qual nos anos de 1960 já exportava o método para países como Índia, México e Brasil. Com a implantação de máquinas e insumos, elevou-se a produtividade de cereais e do próprio trabalho, sobrando uma massa populacional significativa, cujo único horizonte de sobrevivência passou a ser a migração para os grandes centros urbanos.

sólido ponto de apoio necessário para enfrentar as novas relações competitivas, fazendo com que cada membro tivesse que buscar seu próprio caminho, sob condições muito mais penosas.

Eu sou o mais novo de 10 filhos, quando o pai perdeu a terra e foi para a cidade, comprou um bar, iniciou o processo de ruptura de toda a família, violência, fome, meu pai foi embora e a mãe ficou com os 5 pequenos, passamos fome (Adelmo, 66 anos, sindicalista).

Meu pai era agricultor, minha mãe se separou e naquela época pegou nós e veio trabalhar de doméstica e nos sustentou (Marta, 44 anos, base).

Eu trabalhava com fumo, no interior, em intoxiquei e não quis mais ficar lá com minha família (Gilberto, 55 anos, CIPA).

Estas duas situações empíricas dialogam com a dinâmica das rupturas ou não na socialização primária, refletidas em Dubar (2005), ou seja, no grupo familiar que se manteve agregado na transição do campo para a cidade, os filhos puderam vivenciar sua “introdução na socialização secundária” um pouco mais protegidos. Obtiveram melhores níveis de apoio, segurança biológica e emocional necessários para um razoável processo de acomodação dos novos aprendizados, o domínio de uma nova linguagem e de novas regras de convivência.

Com estes elementos mais ou menos estruturados, as demais incorporações e aprendizados, como os códigos de conduta, valores, papéis e os signos os quais fazem parte da socialização secundária, ou da inserção e interação com o mercado de trabalho, tem maior possibilidade de êxito, sem necessariamente apagar ou negar suas origens. Isso é verificável nas falas de Adir (42 anos, sindicalista) e Leonora, (51 anos, base). Ambos passaram muitas dificuldades, mas os registros de suas origens e experiências profissionais dos pais é de uma memória afetiva positiva, na qual os sacrifícios foram divididos entre todos, gerando um senso de solidariedade e leveza com suas próprias memórias, revisitadas com entonações respeitosas ao seu núcleo original.

Já as narrativas em que as experiências familiares caminharam para a desagregação, também se verifica um tipo de ruptura afetiva, física e material de custo emocional elevado. O nível de dificuldades, de carências, de exposição a situações de violência e exploração marca profundamente as pessoas. A inserção no mercado de trabalho de Adelmo (66 anos, sindicalista), foi tortuosa, passou por nove empregos, antes de fixar-se em um, em uma época em que o mercado de trabalho disputava a mão de obra vinda do meio rural. Segundo sua leitura, havia tanta indignação em seu ser, que brigava por qualquer coisa e era demitido. Já Marta (44 anos, base) e Gilberto (55 anos, CIPA) relatam o quanto a falta de suporte e retaguarda familiar levou-os a terem de suportar e “aguentar” os piores empregos, até se

estabilizarem na metalurgia.

De modo geral os “filhos do campo” partiam de famílias com experiências profissionais limitadas à agricultura de subsistência, sem perspectivas de acessos a outras experiências. Tanto que seus filhos homens e jovens após a apresentação ao serviço militar, partiam para a região metropolitana, tendo consigo os contatos de alguns parentes. A referência desta geração enquanto rede de solidariedade era a própria rede de parentes, irmãos, tios, primos, vizinhos amigos do interior. Estes acolhiam, alojavam os recém-chegados, mesmo suas acomodações sendo precárias e na sequência encaminhando-os e indicando-os para vagas de emprego.

Desta grande onda migratória da população rural em busca de efetivar a promessa de integração na sociedade salarial de direitos, um grupo importante de “colonos imigrantes”, conseguiram produzir o efeito de demonstração, como refere Cardoso (2010).

(...) não poucas trajetórias individuais ascendentes mostrou aos brasileiros que, embora difícil de se alcançar, as promessas de integração ao mundo dos direitos e de acesso às benesses civilizatórias à brasileira eram não apenas críveis, mas possíveis a quem fizesse por isso. Isso gerou um processo de legitimação da ordem desigual de grande alcance para a sustentação de sua estrutura mais geral (CARDOSO, 2010, p. 240).

Se o parâmetro do ponto de partida era a penúria a pobreza, a vulnerabilidade e a falta de perspectivas, o horizonte do trabalho formal urbano era um conjunto de referências promissoras. Os exemplos eram palpáveis e demonstrados pelos próprios parentes e vizinhos, testemunhos vivos da possibilidade de alcançar e realizar as aspirações da nova condição de trabalhador assalariado, com direitos, com carteira de trabalho.

A demonstração concreta do êxito de muitos parentes e amigos provava a possibilidade de mobilidade social, dizia o quanto era possível alcançar condições melhores para constituir uma família, forjando novas relações de integração social. Despertava a ideia de querer para si esse novo lugar, de atravessar as dificuldades para chegar nessa coletividade urbano industrial portadora da promessa de um futuro melhor.

Nesse sentido emerge um segundo elemento de composição das origens e heranças profissionais familiares no quadro panorâmico das narrativas: são os filhos da primeira geração de metalúrgicos. Estes explicitam a ideia de interiorização de herança profissional familiar positiva, pela correspondência entre motivações, expectativas e possibilidades de acesso, expressas no vocativo em tom de orgulho do “eu sou filho/a de metalúrgicos”.

Meu avô era metalúrgico, me criei na casa dele, minha vó me cuidava e meus pais trabalhavam, eu gostava de ver ele mexendo com aquilo (Igor, 34 anos, base).

Meu pai era leiteiro em Esteio até 1971, entrou na fábrica com 21 anos, que ficava a 15km de casa, ele ia de bicicleta e ficou lá 27 anos, .Na época a empresa fazia festas do dia das crianças, do trabalhador, do natal, tinha presentes, entrada na Expoiner, isso foi até meus 12 anos, eu sempre quis ser metalúrgico e trabalhar lá e eu consegui (Domingo, 47 anos, CIPA).

Meu pai veio do campo, foi metalúrgico, da estiva nos trens e depois metalúrgico na fábrica do meu tio, minha mãe era multifuncional na Varig, eu sou filho de metalúrgico (Hélio, 40 anos, CIPA).

Sou filha de metalúrgico, meu pai era metalúrgico e dizia, estudem, não dependam de ninguém (Maria, 56 anos, base).

Pode-se inferir uma associação entre estas experiências de passagens geracionais de identificação positiva com a herança profissional do “pai” e a discussão teórica de socialização como incorporação de um *habitus*, tratado em Dubar (2005). Para o autor, a socialização como um *habitus* é válida quando explicita a situação da maioria, porém no período referido, apenas uma parte da população rural foi incorporada nos postos de trabalho industrial, como uma posição privilegiada, da reprodução de uma dinâmica social e conjuntural específica.

No caso brasileiro e mais precisamente na região sul do país, essa foi a primeira geração a herdar a pertença à sociedade salarial de direitos, transformando-se em uma adesão, participação e reprodução desta posição social. Contraditoriamente e diferente da realidade europeia, na realidade brasileira o *habitus*, ou seja, dar sequência a uma herança profissional de família, como a incorporação de um sistema, com estruturas duradouras “com princípios geradores e organizadores de práticas e de representações” (Dubar, 2005, p. 66), mal conseguiu prosperar em duas gerações como um horizonte de perspectivas promissoras diante da clássica penúria social generalizada nas décadas passadas.

Mesmo na geração que viveu uma experiência de herança profissional positiva, essa integração na corrente de prosperidade do projeto de desenvolvimento nacional não era a regra para todos. Para cerca da metade da população descendente das pessoas escravizadas, o dilema do racismo estava lá e é compreendido aqui como um terceiro elemento da composição do quadro histórico dos sujeitos da pesquisa.

O racismo é um problema estrutural e cruel da sociedade de classes, não resolvido no mercado de trabalho nacional, sendo este o lugar de mediação para a distribuição de recursos e posições sociais. O racismo seguiu sendo um marcador das assimetrias dramáticas das condições materiais e morais de inserção dos negros e mestiços nas novas ocupações da

economia industrial, cujos mecanismos de competição e concorrência eram muito desiguais e desfavoráveis comparativamente com os filhos dos “imigrantes engenhosos”.

Soma-se a isso uma ampla gama de tragédias particulares, fruto de um racismo incrustado nas relações familiares e sociais com séculos de condenação histórica, de espoliação material e psicológica, levando indivíduos a serem expulsos da rede de solidariedade vinculada às relações familiares e de parentesco. Essas redes familiares historicamente garantiram pontos de apoio tanto para as necessidades de sobrevivência física e psíquica de seus membros, como de suporte para a inserção nas relações competitivas, ou ainda como base para saltos mais ousados de indivíduos na corrente de prosperidade. Mas isto não existiu para quem compartilha dificuldades a mais, só pelo fato de ser negro.

Minha mãe trabalhava de empregada de rico, tinha uma ninhada de nove negrinhos, começou a botar os negrinhos para trabalhar, me mandou de mandaete de um fazendeiro, mas me despejaram de lá, fui para o quartel e quando saí não tinha onde morar, comia um sopão na obra e dormia na obra, onde aprendi a ser soldador (Joaquim, 64 anos, sindicalista).

Minha mãe italiana e meu pai negro, neto de escravos, isso há 55 anos atrás era uma tragédia, minha mãe foi excluída da família, passamos fome, meu irmão morreu de desnutrição, a gente foi criado sem oportunidades, eu me salvei no quartel (Líbio, 55 anos, sindicalista).

Os relatos acima conferem concretude às penosas condições impostas já no ponto de partida do ingresso dos negros no trabalho livre, mesmo tendo passado mais de meio século de libertação dos escravos. Como escreve Fernandes (2008), para os negros nada será fácil.

A sociedade de classes se torna uma miragem que não lhes abre de pronto nenhuma via de redenção coletiva. Não lhes facilita, sequer a subsistência, o esquecimento das supremas humilhações sofridas no passado remoto e recente a dignidade humana. Como se ainda faltasse a “raça negra” um degrau de purificação pelo sofrimento, reserva-lhes as amarguras da servidão invisível mais dolorosa que a outra por se dissimular sob a égide da igualdade civil (FERNANDES, 2008, p. 76 e 77).

Os relatos e a análise de Fernandes (2008) sobre a integração do negro na sociedade de classes foram vivenciados e escritos em uma época muito próxima e não fazem parte do passado. Esta condição desigual permanece na atualidade, como demonstrado em uma recente nota técnica do DIEESE<sup>14</sup> através do cruzamento de dados disponibilizados pelo

<sup>14</sup> O estudo é apresentado na “Nota Técnica: “Raça e gênero no emprego metalúrgico no Brasil: continuidades e mudanças”, e trata da análise desta questão no setor metalúrgico, entre os anos de 2008 e 2017. A base dos dados é extraída da Rais (Relação Anual de Informações Sociais) e do Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), ambos registros administrativos do Ministério do Trabalho. A referida nota está disponível



Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, considerando raça e gênero no emprego na categoria metalúrgica nacional.

Segundo a nota técnica, em 2008, estima-se que a participação dos negros<sup>15</sup> no emprego metalúrgico nacional tenha sido de 25,1%, crescendo 3,5% até 2017, chegando a 29,2%; numericamente, foi de 524 mil para 542 mil trabalhadores. No Norte do país, 80,9% eram negros; no Nordeste, 61,9%; no Sudeste, 29,2% e no Sul, 10,2% dos trabalhadores do segmento eram negros, sendo que na região sul, o Rio Grande do Sul teve a menor presença, com apenas 8,1%. Registra-se ainda que o Sudeste e o Sul concentram mais de 86,5% de todos os empregos da categoria. Quanto às taxas de rotatividade global dos metalúrgicos, aquela que considera todos os tipos de desligamentos, permaneceu em 35,4% em 2017, mas para os negros foi de 39,4%.

Outro dado significativo da expressão da assimetria racial no mercado de trabalho, demonstrado através dos números desta categoria, é o fato de que, em 2008, os negros com ensino superior completo tiveram remunerações de 76,8% comparado aos rendimentos dos não negros e de 74,7%, em 2017. Entre os metalúrgicos negros com pós-graduação, a remuneração foi ainda menor, 67,1% em 2008 e de 68,8%, em 2017, comparando com os trabalhadores não negros.

O mercado de trabalho como local assimétrico da distribuição de recursos e posições sociais, políticas e econômica agrava-se pelo rebaixamento do valor do custo de reprodução da força de trabalho. Um dos mecanismos facilitadores dessa assimetria, dá-se no espaço da reprodução social e nesse caso o papel das ocupações dos territórios urbanos é considerado aqui um quarto elemento do quadro panorâmico do conjunto das origens e heranças profissionais dos sujeitos da pesquisa.

A favelização foi sobretudo um processo de autoconstrução da moradia na forma de mutirões e ao mesmo tempo uma face da alta exploração, ao ponto de rebaixar a patamares mínimos o custo da reprodução social dos trabalhadores e suas famílias. O território urbano favelizado, em todas as suas consequências e carências, é uma das dimensões do modelo de desenvolvimento moderno e conservador ao mesmo tempo. Como destaca Oliveira (2003),

---

em: [https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2018/rede\\_metalurgicos\\_genero\\_raca.pdf](https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2018/rede_metalurgicos_genero_raca.pdf)\_consultado em 25 de janeiro de 2019.

<sup>15</sup> Segundo o DIEESE, a definição de negro é aquela adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, que considera negros aqueles classificados como pretos e pardos, e não negros as demais etnias.

é a face da expansão de um modelo de capitalismo sem rupturas, sem reformas estruturais, mantendo a massa salarial rebaixada.

A face dessa expansão pode ser retratada na realidade da geração de metalúrgicos adultos, vindos da década perdida em termos econômicos dos anos de 1980 e tendo de enfrentar as adversidades do ingresso no emprego industrial na década de 1990 sob as marcas do desemprego estrutural. Sob um quadro de crise no qual, segundo Dubar (2009), é a característica mais comum é um impacto sobre as relações de trabalho, sendo esta a crise mais complexa, a crise das relações de classe, por ser a mais oculta. Esta geração fará parte de uma complexa competição pelo acesso aos poucos e precários empregos. Suas famílias, desempregadas, sem renda, precisarão lutar por um teto, abrindo novas ocupações para moradia em um ambiente periférico ainda mais hostil que nas décadas anteriores, pela escalada de um novo padrão de violência urbana.

Esta geração viverá o conflito de manter perspectivas de desenvolver uma carreira profissional com reconhecimentos e recompensas, cada vez mais distantes e ao mesmo tempo cada vez mais exigentes em novas credenciais, como a demanda de maior escolarização e qualificação técnica, adequadas às inovações tecnológicas. Uma competição cujos pontos de partida tornaram-se ainda mais desiguais.

Sou de área de risco, sem pai, filho mais velho, tinha que ajudar a mãe (Lauro, 35 anos, base); Sou da vila, de uma invasão, me criei no pátio de minha avó, sou daquela história, do brasileiro que quando sabe que a mulher está grávida foge, ele já é casado, minha mãe empregada doméstica (Silva, 28 anos, CIPA).

A geração de origem territorial urbana expõe a dimensão de filiação, sem pai, socializados também pela rua, aprenderam a ler e reconhecer suas regras de condutas, vindas das “invasões”. Aprenderam, segundo seus relatos, enquanto heranças profissionais a administrar uma coleção de entradas e saídas em diferentes empregos, na maioria precários, terceirizados, em setores diferentes da metalurgia. Essa caracterização e a sequência das histórias profissionais dos sujeitos oriundos de socializações nessa realidade mostram um movimento de maior negociação do que de rupturas entre a socialização primária e secundária.

Negociação no sentido de não haver negação com as condutas das condições de origem e sim um caráter de constatação, “não teve pai”, “viver na vila” “trabalhar desde adolescente”, “ajudar a mãe” não aparece como um conflito. Para os sujeitos destacados nesta caracterização parece existir algo no meio da socialização primária e secundária que não é nem ruptura, nem acomodação e sim uma positivação na identificação com o trabalho formal,

mesmo este não sendo uma herança transmitida da família diretamente e sim uma herança social ainda portadora de uma forma identitária.

O quinto elemento destacado nas heranças profissionais é aquela oriunda das famílias com práticas de trabalho na construção civil, como a da Pagú (38 anos, base) e Millôr (57 anos, sindicalista), a percepção é a condição de dificuldades e pobreza. As duas histórias relatam envolvimento dos filhos no trabalho, informando a questão do trabalho na infância como uma forma de sobrevivência das famílias.

Meu pai foi da construção civil, minha mãe dona de casa, eu não venho de um laço metalúrgico, embora meu avô fosse mecânico da Varig (Pagú, 38 anos, base). Meu pai era pedreiro, sempre estava fora e a mãe, em casa, seis filhos, tirando comida da horta, a gente também vendia as coisas da horta (Millôr, 57 anos, sindicalista).

Ambos não herdaram de casa a expectativa profissional de tornarem-se metalúrgicos, ou seja, uma lógica de atribuição de que tipo de trabalhadores deveriam ser. Porém ambos serão levados pela conjuntura desde jovens a encontrarem esta condição, pelo fato de ser uma expectativa concreta de inserção no mercado de trabalho e nela vir a desenvolver uma profissão, socialmente valorizada. Já os dois filhos das “professoras” são incentivados concretamente a ingressar na qualificação metalúrgica para realizarem o sonho (ainda que fosse o sonho delas) de poderem criar as condições para ingressar nessa profissão.

A questão do êxodo, da saída em direção a um desconhecido em tese melhor, dá sentido à narrativa biográfica, expressa os objetivos de crescer, de aprender a fazer algo, de ser valorizado por isso e nisso pertencer a uma dinâmica social mais ampla. Na maioria das histórias de construção dessa jornada é perceptível o desenvolvimento de um *eu social* que se fez, na construção de si mesmo, em uma sociedade que não preparou o caminho, não organizou o acolhimento dos seus trabalhadores, mas fez um chamado dirigido a todos, acolhendo desigualmente apenas alguns.

Porém o contexto social produzia um reconhecimento e uma legitimidade de um tipo de identidade visada, desejada por esta massa populacional, a identidade de trabalhador da indústria. Para a maioria esta não era uma identidade em continuidade, planejada na família ou a ser herdada e tão pouco era uma identidade a ser rompida. Ao contrário, era uma forma identitária nova e desejável, articulando uma transação objetiva, de acesso a uma categoria de trabalhadores, dependente de relações subjetivas com outros, vistas através das narrativas dos acontecimentos biográficos significativos.

A identidade visada de trabalhador não foi desbaratada, apesar de todas as alterações e mudanças ocorridas nos últimos vinte anos. Os metalúrgicos adultos e jovens, embora afetados por uma complexa disputa identitária a qual será trabalhada especialmente nos capítulos cinco e seis, incorporam em suas biografias uma ideia de continuidade. Sim há mágoas, desânimos, falta de perspectivas, mas ao mesmo tempo há uma leitura prática de que não há ambientes e espaços de trabalho na sociedade muito melhores, ou seja, há um certo compasso de espera, de expectativas sobre em que se transformará efetivamente o mercado de trabalho nacional.

### **3.2. O que foi projetado para você e o que você projetou para si**

Esta seção destaca, dentre as narrativas de vida profissional, a relação entre as projeções em direção a um campo de novas relações sociais de trabalho e as condições para executá-las, desde suas heranças das socializações primárias, considerando as origens econômicas e sociais tratadas na seção anterior. As projeções de vida, de futuro, construídas pelas famílias em torno de como seus filhos serão inseridos e socializados em uma determinada realidade profissional estão longe de ser uma questão de desejo pessoal, tanto para grande parte tanto dos jovens de 1970, como para a atual geração de trabalhadores metalúrgicos.

Projetar uma vida profissional para os filhos, em um país com a história do trabalho como a do Brasil, é enfrentar uma questão transpassada pelo conflito nacional da desigualdade social. É deparar-se com as grandes diferenças de acessos às oportunidades desde os pontos de partida familiar, de classe, gênero, raça, território, trajetória escolar e profissional dos pais. Para os sujeitos oriundos de famílias de baixa renda, projetar uma vida profissional significa um defrontar-se permanente com obstáculos a serem tratados a várias mãos no interior de uma ordem estruturalmente desigual.

As narrativas dos jovens dos anos de 1970, com um ensino fundamental incompleto e precárias condições de moradia e renda, demonstram exatamente esse encontro tenso entre as projeções e o contexto da história social do trabalho no país. Para a maioria dos adultos e mais velhos a projeção da vida estava articulada aos patamares da sobrevivência e, nesse sentido, a conquista de um futuro emprego formal, qualquer que fosse, não só já valeria a pena, como seria um grande salto de qualidade, como relatam Adelmo e Albino.

Esse processo todo foi muito duro, passamos muita fome, fomos muitas vezes despejados da casa onde morávamos, por não ter o dinheiro do aluguel, mal dava para a comida, tanto que desde os nove anos eu vendia banana, laranja, vendia jornal, engraxava sapatos. Um belo dia acordei e disse para a mãe que eu ia para Porto Alegre e fui na transportadora, a E.M, e perguntei se vinha um caminhão para cá, disseram iria sair às cinco horas, e pedi uma carona. Isso é as loucuras da época, eu tava com 14 anos, de menor, assim eu vim, sem saber nem para que lado era, não tinha nem endereço, só sabia que meu irmão trabalhava nessa transportadora. Isso foi em março de 1968 e meu irmão era um dos flagelados da enchente que ocorreu uns dias antes na Matias Velho, em Canoas, quando ainda não havia o dique. Ele morava com sua companheira, eles tinham adotado uma criança e viviam em uma pecinha de 1,5 por 2m e chegou mais um para morar nessas condições (Adelmo, 66 anos, sindicalista).

Eu vim da fronteira, com 21 anos, devido à dificuldade de encontrar emprego no interior, trabalhei em frigorífico, na época ou trabalhava no comércio, ou na campanha, com os animais, fora isso não tinha mais nada, sem perspectiva. Tinha Candiota, mas sem especialidade, seria só um servente (Albino, 54 anos, sindicalista).

A geração jovem em 1970 e 1980 não tinha uma pertença identitária profissional a ser perdida ou rompida em termos de volume de patrimônio econômico, social e valorativo. De suas socializações primárias ficou para trás a falta de perspectivas com todas as ordens de carências, e falta de horizonte de futuro, sobretudo de base material. Os jovens de 1970 não tinham muitas escolhas, necessitavam romper as barreiras de seus “mundos vividos”, um mundo sem escolarização, sem acesso ao assalariamento e aos direitos.

Porém, como afirma Dubar (2005), eles não necessitavam abrir mão dos saberes de base, ou seja, o aprendizado de uma linguagem fundada em um aparelho cognitivo, capaz de ordenar e estruturar os objetos da e na realidade. Eles necessitavam romper com as condições limitantes e abrir uma nova percepção, capaz de interpretar o mundo vivido como precário, limitado e, portanto, exigente em uma postura ativa, de mudanças e não de reprodução social.

A perspectiva de mudança social exige buscar outra forma de integração laboral sob a qual tudo precisa ser descoberto em termos de interações coletivas desconhecidas em suas regras e modelos relacionais. Dubar (2005) trata a interação humana no sentido dialético, em que a socialização secundária não é uma jornada solitária, de indivíduos tentando a sorte em um centro urbano distante e hostil e sim uma socialização permeada por um tipo de reconhecimento recíproco, de situações e realidades muito próximas uns dos outros.

Ainda assim, apesar das adversidades e mesmo sem um plano de ações definido para desenvolver uma vida profissional, ocorreu uma identificação positiva entre as expectativas singulares e a dinâmica universal do trabalho operário, com a criação de estratégias próprias para ingressar neste, como narra Bilac e Antero.

Somos em seis irmãos e até por sobrevivência, um dia eu saí de casa, eu era guri ainda, eu queria ganhar um salário meu, com minha independência, então vim direto a Canoas, no início da década de 1980, com 18 anos, solteiro, tinha saído do quartel. Eu ouvia falar da MF, a maior indústria de Canoas e eu pensei: eu vou entrar nessa empresa, cheguei lá, tinha o enorme painel com vagas até para auxiliar de produção, mas tinha que ter alguém lá de dentro para indicar, isso era obrigatório e eu não tinha. Mas eu insisti com o recrutador para ele mesmo me indicar, eu contei minha história para ele e uma semana depois ele aceitou me indicar, desde que eu não o decepcionasse (Bilac, 56 anos, CIPA).

Saí com mais dois irmãos e uma irmã, comecei a trabalhar em um domingo, naquela época (anos 1980) era uma fase boa, peguei primeiro de marceneiro em uma fábrica de móveis, depois comecei em metalúrgica (Antero, 54 anos, sindicalista).

Na geração subsequente, alteram-se as dinâmicas das heranças profissionais familiares, fruto da aprendizagem coletiva das novas relações, das formas de seu funcionamento, de como os indivíduos devem dirigir suas condutas nesta coletividade, de modo que foi possível para um conjunto de famílias transmitir a projeção profissional “do pai” para o “filho”. No espaço temporal de uma geração (cerca de 20 anos), foi possível ocorrer o movimento do indivíduo querer incorporar-se e dar sequência ao modelo de vida profissional de seus pais, como é o caso de Domingo.

A gente como filho de metalúrgico se criou naquele ambiente, hoje sou funcionário dessa empresa, onde meu pai ficou até se aposentar, eu entrei em 2000, depois desse período a gente perdeu muita coisa. Os gestores quando a empresa era familiar, para manter tudo aquilo, seis mil pessoas e motivar os trabalhadores, tinha prêmios, festas e presentes de dia das crianças, (...) o papai Noel descia de helicóptero no natal, isso acabou, mas eu quis trabalhar naquela empresa, porque eu vi meu pai, ele criou os filhos, construiu uma boa casa, tem um bom carro, se estruturou, se estabilizou (Domingo, 47 anos, CIPA).

A experiência de Domingo, de incorporação da profissão metalúrgica, demonstra uma dupla articulação entre sua socialização profissional e uma dimensão de herança como aprendizado familiar articulador de saberes de base. Ele é um caso em que a instituição família “produziu um programa de iniciação”, como refere Dubar (2005, p. 97), no sentido de construção antecipada de um conjunto de condutas, com saberes sociais legitimados por outras instituições.

Há algo semelhante na narrativa de César e Igor, nos quais se encontra de modo explícito o investimento da família, ou no caso da mãe professora que “sonhou” uma profissão para o filho. Porém os filhos engajaram-se ativamente nessa projeção, dando sequência ao processo de integração nesta dinâmica profissional.

Minha mãe é professora, hoje aposentada (...). Meu pai foi bancário há muitos anos, (...) hoje é pintor, letreiro, manual. Eu não posso dizer que herdei a metalurgia, na

família tem vários professores, tem de tudo, minha mãe defendia que eu tinha que estudar, até que um dia ela me convenceu a entrar no Senai, era uma honra ter um filho no Senai, isso há 20 anos, fiz uma prova, passei, fiz o curso de mecânico de manutenção, depois emendei um curso de administração, nada a ver e tudo a ver. E aí concluí o curso, mas era de menor, não consegui estágio, aí fiz o ensino médio com o técnico de administração, tentei estágio, mas não vingou, e aí larguei currículo (César, 32 anos, CIPA).

Entrei na metalurgia sem cursos, nos 13 ou 14 anos, nos anos 1990, minha mãe levou para fazer uma prova do Senai, o cara com um curso deles tinha emprego certo, tinha carreira, me lembro que meu padrinho com 14 anos fez Senai e ficou direto, nunca mais voltou para a escola, mas lá na frente ele perdeu o emprego porque não tinha estudo (Igor, 34 anos, base).

Domingo, César e Igor expõem situações de acolhimento positivo de uma herança profissional e ao mesmo tempo algum nível de planejamento, apoio e reforço de suas famílias em seus próprios planos de profissionalização. Nos termos de Dubar (2005, p.96) observa-se “casos de prolongamento da socialização primária por uma socialização secundária cujos conteúdos concordam, simultaneamente com o mundo vivido pelos membros de família de origem” e, por que não, também partilhados socialmente por desfrutar de status social dos direitos.

Já entre os jovens nascidos na periferia, como Lauro, jovem na década de 1990, marcado pela hostilidade do território, pela ausência do pai, pela necessidade de “ajudar a mãe”, terá de buscar formas de adaptação entre a sua realidade e a busca por uma mudança social, pela via relacional do trabalho.

Com 14 anos fui trabalhar em uma transportadora em frente de casa, à tarde até as 23h, estudava de manhã. Daí me alistei, sendo o filho mais velho eu achava interessante uma oportunidade de carreira militar, fui voluntário, eu queria servir, fiquei um ano, dois meses e 17 dias, aí eu sobreí. Mas desde jovem eu participava de grupos de jovens, pelo fato de não ter tido pai, meu padrinho foi muito companheiro e outras pessoas mais velhas, sempre conversava, porque eu venho de uma zona de risco e pra a gente se desviar para outro caminho é muito fácil, se a gente não se agarrar nas pessoas com experiência de vida para não ficar solitário é fácil de se perder (Lauro, 35 anos, base).

É perceptível inferir uma lógica temporal através dos extratos de narrativas de pelo menos três níveis de passagens da socialização primária para a secundária, através da questão do que a família projetou para os filhos e do que os filhos projetaram para si. Os jovens de 1970 e 1980 não tiveram muitas opções, a maioria precisou abrir um caminho de mudanças sociais e com ela todos os desafios de aprendizado de uma nova condição relacional. Já os jovens nos 1990, como Domingo e Igor, socializados na família operária, mesmo com as adversidades das condições de trabalho e de vida difíceis, sentiram-se impelidos a dar continuidade aquela identidade de êxito, comparada com a geração passada.

Por último, no terceiro grupo geracional, os jovens dos anos de 2000, há os casos de adaptação à realidade e ao mesmo tempo um esforço em superá-la. A identidade de trabalho operário ainda é positivada e vale a pena buscar esse espaço e esse caminho de profissionalização. De modo mais amplo, não há uma lógica de planejamento de inserção profissional dos filhos da classe trabalhadora. Ocorre a necessidade de aceitar o trabalho possível, uma subordinação. Não sem conflitos e a partir deles, ambas as gerações foram persistindo, entre uma identidade de trabalhadores visada e a “vivida”, produzindo uma identidade possível e real.

Visar a identidade de trabalhador está em sintonia com o sentido de que o trabalho tem para as classes subalternas, um sentido no qual, segundo Lobo (2011), sempre foi mais do que um instrumento de sobrevivência física e social. O trabalho tem o valor de assegurar a posse de um predicado, que torna, sobretudo os homens, humanos, como os outros; já que para as mulheres o que as torna humanas, segundo a autora, é a maternidade. Em outros termos, a identidade de trabalhador, não importa se precarizado ou não, é legítima para uma grande massa de brasileiros. Ela representa defender-se da brutalidade da polícia, da hostilidade dos parentes, representa nada menos um elevar-se à condição humana.

### **3.3. O papel da formação escolar e profissional na formação identitária**

O papel da escolarização e da qualificação técnica profissional acompanharam as transformações nas relações de produção e compõem a caracterização da formação identitária daqueles inseridos nesta realidade. Para a realidade da grande massa de trabalhadores brasileiros, alcançar maiores níveis de escolaridade para daí ingressar no trabalho assalariado não foi a tônica. Ao contrário, para muitos a regra é trabalhar e estudar de modo simultâneo ou ainda de modo prematuro abandonar a escola para seguir trabalhando.

Segundo Cardoso (2010), na década de 1970, para os jovens habitantes do meio rural, o não acesso ao sistema escolar era de 80% a 85%. Já na cidade, 70% dos jovens haviam deixado a escola para começar a trabalhar. O modelo econômico desenvolvimentista prescindia do papel da escola como mediadora da inserção ocupacional, da mobilidade social e como geradora de oportunidades de vida para os trabalhadores.

Em Cardoso (p. 279, 2010), “entre 1970 e 1991, pelo menos 90% dos jovens homens, de 22 anos no campo e na cidade já trabalhavam”, porém apenas 34% com carteira assinada. Para muitos as ocupações eram precárias e para outros tantos o futuro próximo era a pura inatividade. Observa-se entre as narrativas dos jovens dos anos 1970 e 1980 a voz deste



conjunto de dados, assim como os elementos trabalhados pelos autores, através da inserção ocupacional e da qualificação profissional ter ocorrido no aprendizado experiencial entre os próprios sujeitos nos locais de trabalho.

Eu vim do interior, da roça, até os 16 anos não tinha escola próxima, mas depois fiz o ensino médio, mas pra bater marreta, o que tinha que ter mesmo era força física, eu ficava tão cansado que meu corpo tremia (Mauro, 32 anos, CIPA).

Nunca fiz curso nenhum, eles mesmos ensinavam e já peguei direto, era minha primeira vez em uma metalúrgica, eu era jovem, vinha do interior, tinha uns 20 anos (Marta, 44 anos, base).

Aprendi ali dentro, nunca fiz cursos. A minha formação de torneiro mecânico, foi toda com os colegas, eu não tive uma aula de Senai, e essa é uma profissão de Senai, mas para mim foi toda aprendida internamente e desempenhei a função e ocupei o espaço dentro da fábrica (Millôr, 57 anos, sindicalista).

As experiências citadas por Mauro, Marta e Millôr expressam o que Dubar (2005) caracteriza como aprendizagem experiencial da socialização secundária, quando os indivíduos aprendem uma ocupação na interação e na troca de experiências, uns com os outros. Ingressando nas atividades mais simples, passando a ajudantes atentos, olhando e repetindo as ações, sob a supervisão dos operários mais velhos ou mais experientes. Esse modelo de aprendizagem é parte da caracterização do modelo de industrialização dependente, de baixo nível tecnológico, baseado em operações braçais e pesadas, as quais não exigiam esforços intelectuais.

Porém, mesmo nestas práticas aparentemente mais braçais, há uma experiência social de aprendizados, de saberes, há um esforço em dominar as novas atitudes, um novo vocabulário e incorporar um conjunto de conhecimentos legítimos, embora não certificados formalmente.

(...) mas o fazer mesmo, o perguntar como é o fazer, não é todos os homens que se dispõem a ensinar uma mulher, eles, daquele jeito sem paciência de explicar, então tu aprende olhando, vendo eles fazer, é mais fácil de aprender do que eles te ensinar. Tu sabe como tem que ficar, então é buscar, se virando para chegar no efeito que é preciso (Leonora, 51 anos, base).

No caso de Leonora, uma metalúrgica com trinta anos de profissão, o acolhimento na aprendizagem experiencial por seus pares masculinos não foi a regra. Pela sua condição de gênero, seus pares as viam “fora do lugar” de mulher. Segundo Lobo (2011), pelos dados estatísticos do DIEESE, do período de 1970-1975 a proporção de mulheres na indústria automobilística era de uma a cada 13 homens, alocadas em operações simples e com experiências de qualificação profissional apenas excepcionais.

Já os homens inseridos na “ética do provedor”, ocupados em elevar os rendimentos com horas extras, segundo Rodrigues (1978) eram aqueles que “sabiam mais” e “sabiam resolver” os problemas. Um saber fruto da compreensão das operações e do método de trabalho, e esse conhecimento significava também um prazer e uma valorização, difícil de ser dividido com as mulheres.

Essa geração de homens e mulheres, “sem estudos”, como eles referem, viverá o impacto do processo de integração em uma cultura urbana e vigilante em um certo tipo de ordem e disciplina. Dubar (2009) ressalta a exigência no espaço do trabalho de um tipo de conduta regular, regida pela lei e pela ordem onde a fábrica, assim como a escola, foram lugares privilegiados para forjar e retroalimentar a conduta da “ordem” legitimada e hierarquizada.

Naquela época um grupo expressivo dos trabalhadores eram analfabetos ou semi, eu tinha o famoso segundo grau, era tratado como um “deus” naquela empresa, um todo poderoso, o maior respeito. Eu acho que o meu grande erro, me arrependo até hoje, foi de não ter estudado, não ter feito faculdade (Bilac, 56 anos, CIPA).

Quando eu vim do interior tinha a 4ª série e aprendi com meus colegas, entrei na sessão de maionese, fui estudar depois, na MF fiz cursos no Senai, ao longo da minha trajetória fiz 16 cursos, mas o que era para eu fazer, que era o curso superior não fiz. Por exemplo para eu passar para torneiro mecânico, tinha que fazer o curso e aí, fiz, fiz também o curso de controle de qualidade, eu queria ir para isso, mas deu a crise nos 1990 e veio a demissão (Gilberto, 55 anos, CIPA).

Eu cheguei em 1985, eu trabalhava lavando peças, queria aprender alguma coisa, me colocaram na retífica para colocar os motores nas máquinas, ali ia pegando, foram me ensinando, em meio ano estava fazendo curso de metrologia no Senai e em um ano já não estava nas funções iniciais, havia oportunidades dentro das empresas (Albino, 54 anos, sindicalista).

As fábricas, com seus poucos postos de trabalho mais qualificados e seus muitos postos de trabalho braçal, ditavam o ritmo da competição pelo acesso aos primeiros via o ingresso nos cursos escolares de segundo grau como relata Bilac e também via a formação profissional, instrumental atribuída a instituições como o Senai. Este serviço, criado em 1942 por Getúlio Vargas, visava justamente treinar uma parcela da mão de obra dos brasileiros vindos do campo, por fora do sistema educacional formal. Ainda nos anos de 1970, os jovens vindos do mundo agrário, com o primeiro grau incompleto, acessando um curso de Senai, tornavam-se “doutores”, como relata Adelmo ou com esta escolarização aproveitavam as oportunidades de crescimento profissional.

(...) os vizinhos começaram a falar que eu devia estudar, ir no Senai, nem sabia eu o que era Senai, onde podia tirar um curso, ter uma profissão, podia ser torneiro, não sabia o que era isso. Fui no Senai de Canoas e casualmente eles tavam fazendo uma turma especial, com horário das 17 às 22 horas, um piloto. Fiz a prova, passei

e me inscrevi, na matrícula me perguntaram: você quer o curso de torneiro ou de ajustador? Falavam grego, eu disse podia ser qualquer um, mas me disseram; não, tu é que vai ser o profissional, tu é que tem que escolher o que tu prefere. Não sei o que é, então bota ajustador, achei o nome mais bonito. Tu te apresentava com um curso do Senai, tu era tratado de modo diferente, então eu nunca tive a experiência de trabalhar na área da produção, eu sempre fui da área técnica é uma relação bem diferente, mais qualificada, de mais opinião. Na época o curso técnico que eu fiz, eu era doutor, hoje é só um operador de máquina que ganha R\$1600, na época nunca baixava de 10 salários mínimos. Na juventude o curso do Senai, era tudo, não precisava outros cursos, voltei a estudar no supletivo, mas casei, aí não consegui mais estudar, veio a filha e não retomei mais (Adelmo, 66 anos, sindicalista).

Tanto as falas de Adelmo, “o doutor”, com um curso de ajustador mecânico, como a de Bilac tratado como um “deus”, por ter o segundo grau, expõem mais que requisitos para o ingresso e permanência na profissão. Expõe o quanto estes sujeitos se envolveram, reconheceram e legitimaram os sistemas de ordem e disciplina, legitimando as relações de produção em que se socializaram. Uma adesão e uma identificação à promessa de inclusão e prosperidade da sociedade salarial, como relata Arlindo, ao orientar-se estrategicamente para as oportunidades de futuro.

Quando eu percebi o que fazer para deixar de ser ajudante de fábrica eu fui fazer o curso técnico de mecânica no Parobé para poder sair desse lugar da produção, de fazer força, bater ferro todo o dia e conseguir ter alguma melhoria de salário e condição de trabalho, é bem diferente trabalhar no planejamento (Arlindo, 61 anos, base).

Fica explícito o reconhecimento e a legitimidade da passagem pela formação técnica e o quanto estes aparelhos educativos representam efetivamente uma oportunidade de acesso a melhores condições de trabalho. Seu papel na socialização secundária, segundo Dubar (2005), é de facilitar os processos de adaptação dos sujeitos as novas exigências produtivas, de produzir e reproduzir novas identidades de trabalhadores. Mas, sobretudo, são aparelhos com capacidade de envolvê-los em uma nova criação institucional, muito apropriada para as necessidades da conjuntura de um modelo de desenvolvimento econômico de uma dada época.

Antes de entrar no mercado de trabalho eu fui no curso do Sistema S, esse que preconiza que a gente seja submisso ao empregador, as disciplinas do curso em nenhum momento se fala de direitos, tem horas sobre segurança do trabalho, desenho técnico, oficinas, várias disciplinas mas em nenhum momento falam da questão humana dessa categoria, direitos humanos dos trabalhadores, isso não tem, a gente sai com uma viseira para não olhar para os lados, apenas produzir e receber em troca o salário e não questionar nada. O salário é suficiente segundo o sistema S (Adir, 42 anos, sindicalista).

Nos recortes de narrativas de trabalhadores engajados na experiência da

profissionalização, nota-se o papel das formas de socialização. Para Dubar (2005) o fenômeno identitário é concebido como produto do ingresso e do envolvimento com a socialização. Adelmo (66 anos, sindicalista) exemplifica esse ingresso, mesmo não dominando a linguagem básica do novo espaço de socialização, “eles falavam grego comigo”, ele dá os passos concretos e reconhece o curso de ajustador mecânico como um passaporte a uma condição melhor de trabalho.

Em outros termos, Adelmo havia mudado de território, de relações, interações, ainda morava de favor na pequena casa de seu irmão, ainda não dominava o novo vocabulário da cidade e do meio social onde iniciava a circular. Mesmo ainda não tendo aprendido o domínio das contradições daquelas novas relações institucionais, das autoridades em suas formas de domínio e poder, estava cognitiva e afetivamente aberto e envolvido nesta nova socialização.

Arlindo (61 anos, base), também jovem, aparentemente um observador mais “atento” às mudanças em curso foi ágil em engajar-se nesta nova socialização. É ele quem vai até a “escola” e naquela que oferece o curso necessário para ele progredir na fábrica. Ambos, mediados por coletivos sociais, operam de modo ativo um conjunto de práticas, de investimentos para melhor participar e se integrar no jogo social. Ambos acompanharam em ritmos próprios o desafio de compreender as exigências daquele “novo mundo do trabalho”, transformando suas condições sociais, transformaram-se também suas identidades individuais.

Esse padrão de transição geracional com baixos níveis de escolarização e qualificações profissionais para dentro das socializações profissionais, segundo Cardoso (2010), não obteve significativas mudanças entre as décadas de 1970, 1980 e começo dos anos de 1990. Para a maioria, o ingresso no trabalho formal partilhou de condições precárias, como é o caso de Celestino.

Estudava de manhã, levantava as 5h da manhã, tirava leite de 7 vacas, ia para a escola, quando chegava da escola a mãe já tinha um balaio de pastel para vender, voltava às 5 da tarde e depois ia para o ginásio e trabalhava com meu padrinho até as 23 da noite (Celestino, 51 anos, CIPA).

Esse quadro, de baixa valorização da permanência de crianças e jovens na escola, começou a sofrer alterações no começo da década de 2000. Segundo Frigotto e Ciavatta (2003), o governo de Fernando Henrique Cardoso nos anos de 1990, criou políticas de incentivo à ampliação do número de matrículas nas séries finais do ensino fundamental e ensino médio. Cerca de 88% dos jovens urbanos de 15 anos passaram a permanecer mais

tempo na escola. Porém, para os autores, a escola forjada nesse período foi adaptada e subordinada às novas necessidades do livre mercado, através da globalização da economia

Países como o Brasil, ao reforçarem a lógica de subordinação às instituições e aos mecanismos da nova ordem neoliberal do capital, entraram em processo de desindustrialização, ao mesmo tempo em que criou as condições para a ampliação de exportação de *commodities*. Nesse padrão de desenvolvimento econômico e social, não há maiores necessidades de investimento em incorporação técnico-educacional e progresso científico.

Nesse cenário, a leitura crítica elaborada por autores como Ciavatta (2003) observa o Brasil seguir um caminho de subordinação na divisão internacional do trabalho, ao passo que os países do capitalismo central seguiram concentrado o desenvolvimento de atividades científicas e tecnológicas. Diante desta conjuntura, os novos padrões educacionais previam um maior acesso das crianças e jovens à educação básica, no entanto, submissos às demandas exigidas pela lógica ideológica das novas promessas de prosperidade ofertadas pela liberdade de mercado.

Para o mercado, segundo a autora, a formação do novo perfil dos trabalhadores deveria circunscrever-se em um tipo de formação geral de ensino médio, e alguns cursos profissionalizantes. Os conteúdos deveriam ser focados em transmitir o domínio de língua portuguesa, os conceitos básicos de matemática, habilidades em comunicação verbal, voltadas para a capacidade de trabalhar em grupo e para que os alunos pudessem se adaptar às novas situações de flexibilidade do mercado de trabalho.

A educação infantil, ou de 0 a 6 anos, foi delegada aos governos municipais ou às famílias, com a penalização da classe trabalhadora. A educação de jovens e adultos passou a se reduzir às políticas de formação profissional ou requalificação deslocada para o Ministério do Trabalho ou para iniciativas da sociedade civil. Na educação média, a política foi de retroceder ao dualismo estrutural entre o ensino médio acadêmico e técnico. No nível superior apostou-se deliberadamente na expansão desenfreada do ensino privado, com um aumento de 80% nos oito anos do Governo Cardoso, sendo que aproximadamente 76% no nível privado (FRIGOTTO; CIAVATTA, 2003, p. 114).

Na prática, o novo cenário educacional, após as reformas neoliberais, seguiu não produzindo a desejada transição da escola para o trabalho, apesar de a educação no país ter sido elevada enquanto discurso ideológico a um fator estratégico, voltado para compor o crescimento econômico e reduzir as desigualdades sociais. As narrativas de vida dos metalúrgicos dialogam com o tema da complexa passagem da escola para o trabalho no Brasil. Uma passagem usada inclusive para justificar e legitimar a nova dinâmica de

precarização, intensa em segmentação e diferenciação social. Estas, intrínsecas ao modelo de produção flexível, com renovação e descarte tecnológico constante, forjando uma ideia de que as habilidades se transformam rapidamente, algumas tornando-se obsoletas e com isso exigindo de modo constante a capacidade de reciclagem e adaptação profissional dos trabalhadores.

A política educacional passou a legitimar a incorporação da dinâmica da precarização das condições materiais de trabalho, através do discurso e dos meios coercitivos de valorização constante dos investimentos ininterruptos individuais em “capital humano”. Forjou-se um ferramental educativo, ideológico, apropriado para a nova disciplina social, voltada para a atual fase da acumulação de capital, cuja promessa foi e é formulada na capacidade de o mercado livremente conduzir a todos a um caminho de prosperidade. Porém, justamente pela lógica mercantil, não há como essa promessa ser universal, pela dinâmica da competição e com ela o mérito e, com ele, seus critérios de seleção.

Este capítulo dedicado a movimentar aspectos dos principais conceitos, com elementos dos contextos históricos das condições de inserção em uma vida profissional, desde as heranças trazidas das origens das famílias, com ou sem projeções de futuro no trabalho, destaca alguns traços de síntese. Um primeiro traço é a ideia de sacrifícios vividos desde a geração do êxodo até à nascida na periferia urbana. A maioria viveu rupturas com suas identidades precedentes, mas elas não significaram necessariamente perdas, ou negação de seu passado, de suas origens. Elas negociaram formas e perspectivas de incorporação de uma identidade almejada, compreendida como “humanizada”, valorizada e legitimada social e institucionalmente.

São sujeitos incorporados e mantidos em um modelo de sociedade concentrador de renda, embora ocupantes de seu polo regulado e protegido do trabalho, hoje em franco processo de desregulação, formando uma espécie de base material comum da formação identitária dos trabalhadores brasileiros. Um traço corrente é a partilha em diferentes graus e sentidos da precarização da vida social e laboral, logo isso não é algo novo, introduzido pela reestruturação neoliberal da produção e sim um elemento estrutural da sociedade do trabalho no Brasil.

Um segundo traço refere-se a uma espécie de “capacidade de adaptação” ao contexto precário, expresso nas narrativas, na forma de uma opacidade dos cotidianos sociais, aparentemente fagocitados individualmente, onde cada um “dá o seu jeito”. No entanto,

concretamente, não são narrativas sem tensões, como será expresso nos capítulos seguintes, mas estes não estão situados na chave dos conflitos dos aspectos estruturais e econômicas e sim em uma chave de caráter humanista, de reconhecimento da condição de ser “gente”, que não se nega a trabalhar, mas quer trabalhar em condições de dignidade humana.

E ainda, destaca-se com grande força o traço do valor do trabalho, costurando pertencas identitárias, mesmo com as mudanças de conjuntura e das formas de incorporar princípios organizadores de uma prática profissional. Mesmo entre os mais jovens, inseridos no mercado de trabalho de modo irregular e instável, entre desemprego, subcontratações, rotatividades, incertezas e ambivalências, o trabalho nas experiências biográficas narradas segue sendo o forte marcador de suas formações identitárias.

O trabalho é também um campo de investimentos, associado hoje não só à ideia de acesso a direitos, mas também como uma forma de acesso ao poder de aparentemente controlar seu destino. Pode ser uma falsa ideia, ou uma ideologia do mercado, voltada para o sujeito consumidor, livre para realizar-se no consumo. O trabalho, em outras palavras, apesar das transformações pelas quais tem passado, apesar de seu fim ter sido decretado, na concretude da vida social, ainda é um grande e importante espaço de socialização com capacidade de integrar um todo social e ser reconhecido por este.

#### **4. AS DIMENSÕES IDENTITÁRIAS DOS METALÚRGICOS NOS ANOS DE 1970 E 1980**

Compreender e sistematizar as dimensões da formação da identidade dos metalúrgicos entrevistados no interior de suas socializações no trabalho são os objetivos principais deste capítulo. O ponto de partida é a realidade dos sujeitos, contextualizados em suas relações sociais de produção, com suas consciências “em si”. Desde Dubar (2005, 2009), configurar uma identidade é parte de um processo articulador de diferentes dimensões, as quais passam por tipos de atitudes, ou lógicas de ação, resultantes dos níveis de interação social. Desde as interações produzidas entre os indivíduos com as instituições em que estão inseridos, permeadas de confrontos com tensões entre seu passado, e as mudanças em suas trajetórias produzem um tipo de identidade atribuída pelos outros e a identidade real, vivida pelo em *si mesmo*, também resultante das relações entre as gerações.

Segundo o autor, a identidade atribuída pelos outros, refere-se a uma forma relacional

e de socialização inserida em um sistema hierárquico, como as instituições da família, da escola, de uma profissão, onde o outro diz quem você é. Essa atribuição de outrem, pode ser acolhida ou negada totalmente ou parcialmente pelo indivíduo, em diferentes momentos da vida. Já a identidade real, vivida, de longa duração, cujas heranças não são passivas ou mecânicas, onde há rupturas e continuidades relacionais e quanto mais envolvida em atitudes reflexivas (*si mesmo*) mais sentido terá sua própria história de vida e suas relações com os outros significativos.

Diante dessa perspectiva empírica e teórica, o capítulo está organizado em quatro seções. Uma primeira conterà um recorte do contexto histórico do trabalho nos anos de 1970 e 1980, com o destaque para alguns elementos da chegada de uma geração de jovens migrantes no desconhecido universo do trabalho urbano industrial. A seção subsequente demarca as dimensões transversais a este estudo como gênero, enquanto o lugar ocupado pelas mulheres no chão de fábrica e algumas tensões relacionadas a questão geracional. Na terceira seção, as referências abordadas destacam a dimensão das condições de trabalho encontradas na realidade e como estas produziram um tipo de motivações coletivas de reivindicações e de aprendizados de um comportamento comum no trabalho. Por último, apresenta-se uma sistematização da dimensão da configuração identitária, relacionada a produção de atitudes, posturas e lógicas de ação mais constantes nessa geração dos trabalhadores mais velhos.

No capítulo seguinte será abordado um recorte semelhante, porém referente às gerações subsequentes. Estas denominadas hoje de adulta e jovem, por terem experienciado o início de seus percursos profissionais desde os anos de 1990 e anos 2000. A diferenciação se deve às intensas mudanças e transformações da reestruturação produtiva, implicando nas formas de inserção, aprendizagem profissional, relações e socializações entre os trabalhadores.

#### **4.1 A chegada dos “colonos” na vida urbano-industrial**

Entre a década de 1970 e meados de 1980, os jovens recém-chegados do interior, os quais, nas palavras de Joaquim (64 anos, sindicalista) e Millôr (57 anos, sindicalista), “eram uma colonada, fronteirios, o pelo duro, o gaúcho, como dizem”. Ingressavam no primeiro emprego sem mais dificuldades, devido a fase de crescimento econômico. Um padrão de desenvolvimento iniciado na década de 1930, com Getúlio Vargas, aprofundado no período da ditadura militar, nos termos do “milagre econômico”, cujo resultado emergiu na década



de 1980, na forma de um brutal endividamento externo e uma profunda carestia econômica.

Esse período é lembrado por Joaquim (64 anos, sindicalista) através dos termos do *slogan* da propaganda do governo de João Figueiredo (1979-1985) “plante que o João garante”. Um tempo de oferta de empregos ao alcance da “colonada”, os quais compuseram uma conjuntura política, caracterizada por Cardoso (2010) como um projeto de sociedade em que o trabalho e os próprios trabalhadores ganharam identificação positiva pela primeira vez na história do país.

Uma primeira experiência de um projeto de construção nacional, com espaço, lugar e papel para as massas populares, tanto na produção como na cidadania. É importante o registro de que esta perspectiva de integração do povo no projeto de nação esteve restrita ao universo do assalariamento urbano<sup>16</sup>.

A partir de então, qualquer projeto de superação da penúria que os trabalhadores continuaram submetidos pelas décadas seguintes ao primeiro período Vargas precisou competir com essa sólida aspiração dos trabalhadores por inclusão na chave dos direitos sociais. A consciência de classe dos trabalhadores brasileiros foi, por muito tempo, a consciência do direito aos direitos, cuja efetividade esteve sempre em processo e, nesse sentido, foi sempre renovadamente utópica (CARDOSO, p. 239, 2010).

O autor também definiu esse momento como a “utopia brasileira”, no sentido de que se tratava de uma cidadania regulada, que dependia do ingresso em uma profissão reconhecida e controlada pelas instituições do Estado.

(...) são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer das ocupações reconhecidas e definidas em lei. A extensão da cidadania se faz, pois, via regulamentação de novas profissões (...) a cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei. Tornaram-se pré-cidadãos, assim todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece (CARDOSO, 2010, p. 218).

É nesse contexto histórico do trabalho no Brasil, nas décadas de 1960, 1970 e 1980, que a geração do êxodo, os sem terras, atraídos por essa utopia, chegou na região metropolitana de Porto Alegre. Ali eles encontraram ocupações reconhecidas em lei, e

---

<sup>16</sup> Segundo Pochmann (2015), na época os trabalhadores urbanos representavam um em cada dez trabalhadores, a grande massa populacional ainda era rural, o que em pouco mais de vinte anos iria se inverter.

vivenciaram, também pela primeira vez, os direitos institucionalizados e o trabalho assalariado e regulado.

Mas também encontraram um conjunto de contradições, entre elas o padrão de industrialização sem urbanização, como refere Oliveira (1982) às cidades que não ofereciam uma complexa divisão social do trabalho, tampouco uma infraestrutura habitacional, de transportes e de serviços públicos adequados às necessidades do contingente populacional oriundo do campo. Nos termos de Bilac (56 anos, CIPA), “ninguém tinha carro, dependiam de ônibus, de bicicletas” para a mobilidade entre a moradia e o trabalho. Uma moradia cujo acesso precisou ser forjado, através das lutas, na forma das ocupações urbanas.

Esse período permeado de dificuldades é recoberto pela longa noite da ditadura militar, a qual, segundo Veras de Oliveira (2011), não interrompeu o fluxo do padrão de desenvolvimento subordinado e dependente, mas, ao contrário, o aprofundou e o rebaixou ao mesmo tempo. O papel principal do regime foi de interromper os processos de reformas políticas e sociais, com forte intervenção repressiva e coercitiva, que, contudo, não contiveram os ciclos de greve, tanto em 1968 como em 1978, que ficaram marcadas justamente pelas adversidades e precariedades de vida no trabalho e fora dele.

As adversidades e dificuldades urbanas, por outro lado, não eram dimensões estranhas ao perfil dos jovens de origem rural, socializados desde a infância no trabalho pesado e desconhecedores do universo dos direitos. Esse perfil de trabalhador era disputado pelo modelo de industrialização de baixo padrão tecnológico, pois esta força de trabalho chega do interior sem maiores vícios, conforme explícito nas narrativas dos metalúrgicos mais velhos, ou seja, como algo apreciado pelo patronato. A indústria precisava captar essa força mais apta ao trabalho braçal, o qual era relativamente fácil de ser aprendido, via observação e repetição, afinal esse ser social vinha de uma socialização primária, onde os valores e as regras da disciplina do trabalho já haviam sido sedimentadas.

Cheguei sem cursos, mas com influência de pessoas que conheciam os donos de empresa, nas metalúrgicas, quando fui na AB fazer a entrevista eles queriam 60 pessoas, todas do interior (Antero, 54 anos, sindicalista).

Eles gostavam e pegavam o pessoal que vinha do interior, porque sabiam que ia dar certo, tinha muita gente (...) eles contratavam na hora, faziam ficha de manhã e à tarde já estavam lá na linha, e os outros ensinando. A gente ensinava tudo o que nós sabia, não escondia nada, todo mundo ensinava, se ajudava, porque a gente sabia que ali era trabalhador, não tinha que esconder, guardar para o cara não saber tudo, pelo menos lá na BS (Celestino, 51 anos, CIPA).

Celestino trata do trânsito comum, do reconhecimento das origens e das condições

semelhantes partilhadas, as quais geravam uma noção de solidariedade possível de se desenvolver em um contexto de maior oferta de empregos. Adelmo (66 anos, sindicalista) reforça a necessidade das empresas por esta força de trabalho no fato de que, na época, como não existiam refeitórios nas fábricas, os “peão ao meio dia iam almoçar na rua, com suas marmitas, ou então compravam o prato feito nos botecos”. Nesses horários, os recrutadores dos setores de recursos humanos de outras empresas vinham oferecer vagas e negociavam o salário ali mesmo na rua, em uma espécie de feira diária de empregos e de força de trabalho.

Na volta à tarde tu tinha propostas e negociava com os chefes. ‘Ou cobre ou vou embora’. Em um ano eu tripliquei meu salário, isso foi entre 1972 a 1975. Até o final dos anos 1970 eu nunca vi e nem ouvi falar de sindicato, absolutamente nenhum tipo de informação, os conflitos internos ao trabalho se resolvia desse jeito, você ia embora ou o chefe te demitia (Adelmo, 66 anos, sindicalista).

Hoje, essa geração está em processo de aposentadoria, mas recorda o quanto em sua juventude viveu a transição de uma vida agrária, cercada de escassez com suas baixas expectativas de crescimento social e econômico, para uma vida urbana e industrial. As dificuldades não lhes eram estranhas, devido às suas socializações primárias já os terem forjado entre carências. É uma geração afetada pelo cenário de futuro palpável e concreto, de integração à sociedade salarial, onde o aprendizado comum da consciência de direito aos direitos aos poucos foi ganhando concretude.

O horizonte de uma vida melhor fazia com que a identidade atribuída ao trabalhador metalúrgico fosse desejada para si. Ela oferecia além de novas condições materiais de existência outras formas de integração, como a experiência política de participação em processos coletivos, como as paralisações, mobilizações e greves, pautadas e organizadas pelas oposições sindicais.

Cheguei aqui em 1977, tinha emprego em todo que é lado, na mesma semana que cheguei, sem referência nenhuma, peguei no estaleiro. Apresentei minha carteira de trabalho em um dia, no outro, comecei. Tinha quase 4 mil peão, e aquelas greves de São Paulo, aquilo mexia com a gente, a gente fazia assembleias monstruosas em Porto Alegre, era um momento quente, muita gente, a maioria do interior (Joaquim, 64 anos, sindicalista)

Havia mobilidade social, embora as formas de ingresso na profissão fossem através da execução de atividades simples, desde limpar a fábrica ou organizar o café, passando para a condição de aprendizes, de auxiliares e, finalmente, a profissionalização. Uma aprendizagem pela experiência prática, acessada desde os primeiros empregos em empresas de menor porte, como marcenarias, fábricas de embalagens, de vassouras, de bombas submersas e de material cirúrgico, chegando às grandes produtoras de peças ou montadoras.

Eu sem experiência nenhuma na indústria, nem conhecia nem nunca tinha entrado em uma fábrica. Eu tinha saído do quartel, meu irmão e outro, que mais tarde veio a ser meu cunhado, fizemos ficha, entrevista. O meu irmão (...) mais velho já tinha mais experiência. Aí eu entrei em uma fábrica de embalagens, com um ano ou dois aquilo me encheu o saco, fui procurar outro emprego (Bilac, 56 anos, CIPA).

Uns seis meses depois eu pego de auxiliar de torneiro mecânico. Mas ficava atento para aprender a ser torneiro mecânico, que era a profissão, mas também na época era uma atividade artesanal, não era uma linha de produção, era um serviço variado. Tu aprendia a fazer, a descobrir os segredos, os jeitos e, principalmente, nessa formação profissional com pouca máquina, com poucos recursos, não havia nenhum recurso eletrônico, era só mecânico. Então, todo o produto que tu fazia exigia muito da tua habilidade, tu precisava ter conhecimento e habilidade, principalmente na manutenção, quando tu pegava um produto estragado, entender o que é, onde estragou. (Millôr, 57 anos, sindicalista)

(...) na minha época, a ferramentaria, matrizarias, forjarias eram o coração das fábricas. Não só pelos salários mais altos, trabalhadores mais qualificados, trabalho minucioso, uma mão de obra técnica e apurada, e se não for apurada não consegue dar precisão num fuso, num torno, numa matriz da fresadora. (Adir, 42 anos, sindicalista)

O ensinar era uma alegria, eu ensinei muita gente, o gerente atual da M.A. aprendeu comigo (Albino, 54 anos, sindicalista)

Eu comecei como operador de máquinas, depois fui para a manutenção, na lubrificação de máquinas industriais, aí fui aprendendo com os mecânicos e só depois fiz curso de mecânico. (Antero, 54 anos, sindicalista)

O ensinar e o aprender o ofício na experiência artesanal não se encerram em uma visão romantizada, só de alegrias e de descobertas de um novo universo, “produtor de uma química”, como aborda Millôr (57 anos, sindicalista), onde “o chão de fábrica não é, nunca foi um passeio é um lugar de disputas”. Ele viveu a experiência positiva de desenvolver-se profissionalmente, de atentamente aprender os segredos da atividade empenhando-se cognitivamente junto a seus pares, porém também aprendeu o quanto é intenso o processo de disputa entre os trabalhadores. Disputas tanto pelos melhores espaços, em termos de condições de trabalho, reconhecimento profissional e crescimento financeiro, quanto pelo constante do medo do rebaixamento ou da demissão, sobretudo pela ameaçadora e permanente chegada de novos membros.

Não romantizar a identidade metalúrgica dos anos de 1970 e 1980 é parte da construção de uma perspectiva identitária dialética e permeada de contradições, como: a experiência positiva da apropriação de um saber profissional em um meio onde estes saberes são disputados por representarem a possibilidade de crescer economicamente. Em Oliveira

(2003), essa contradição é parte do caráter do modelo econômico adotado pela classe dominante, o qual acenou política e ideologicamente para um horizonte de melhoria de vida como um ponto de chegada da sociedade brasileira, porém um ponto de chegada raso, por ser apenas material.

Em Cardoso (2010), essa contradição é parte do Estado brasileiro como motor indutor de hierarquias, desigualdades, repressões, violências e controles dos nacionais, desde sua gênese, e em defesa de elites blindadas em seus interesses econômicos e políticos. Um Estado forte em cultura policial a serviço da manutenção dos privilégios e dos privilegiados, mas fraco e débil em estrutura administrativa e burocrática, o que o tornou “moderno”, mas incapacitado para instituir os mecanismos de proteções sociais de cunho universalista.

(...) entre nós o Estado foi construído tendo como principal contraponto os *inimigos internos*: os escravos, o povo pobre e a sedição federalista. Um Estado liberal, portanto, construído contra seu próprio povo, ou armado para se proteger dele, (CARDOSO, 2010, p. 87).

O destaque ao papel frágil do Estado como indutor das instituições de proteção social é relevante para a reflexão em torno da questão dos tipos de atitudes e lógicas de ação que compõe a configuração identitária desta geração. Uma geração que pressionou, a seu modo, o Estado para que cumprisse com o seu papel de regulação das relações entre capital e trabalho. O aprendizado das formas de pressão sobre o Estado compõe as seções a seguir, tanto através das experiências profissionais das mulheres e dos jovens, quanto nos enfrentamentos às precárias condições de trabalho encontradas na indústria.

#### **4.2 Registros das disparidades de gênero e geracional**

O lugar dos homens e das mulheres na divisão social e sexual do trabalho e o lugar dos jovens e dos velhos no acesso e na divisão das recompensas do trabalho compõem o objeto de análise desta seção. Localizar as dimensões que compõem a formação de identidade de uma categoria profissional é olhar um conjunto de fatores conectados entre si. Uma categoria em que o lugar ocupado pelas mulheres é um pouco mais subordinado e periférico do que o lugar ocupado pelos homens. Por outro lado, esse lugar não é um fenômeno isolado, e sim intrínseco à estrutura da economia nacional, que tem papel periférico na divisão internacional do trabalho, no mercado mundial e nas relações políticas com às nações capitalistas centrais<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Pochmann (2015) denomina economias centrais como aquelas que detêm e controlam três características; concentram o poder de emissão e uso de sua moeda no comércio internacional, possuem força militar própria e

O modelo de modernização conservadora, ou o projeto de desenvolvimento dependente, produziu um tipo de industrialização<sup>18</sup> para o qual a sociologia do trabalho confere o conceito de fordismo de caráter periférico<sup>19</sup>, em que uma das características constantes foi a insegurança no coração da relação salarial e a permanente ameaça de exclusão dessa relação, condições essas fortalecedoras do aprofundamento da estrutura de desigualdade de gênero, geracional e de raça. Braga (2013), apresenta o debate sobre o tema dos compromissos fordistas na Europa e nos EUA, ligado a proteção da fração dos profissionais - homens, brancos, nacionais, adultos e sindicalizados – a custa da “reprodução rebaixada” da fração proletária não qualificada ou semiquificada, feminina, negra, jovem e migrante.

No Brasil, esse tipo de compromisso com uma parte da classe trabalhadora também ocorreu e agravou a sedimentação de processos discriminatórios já existentes, fruto das heranças do longo período de trabalho escravo, produzindo no interior das fábricas uma silhueta da força de trabalho essencialmente masculina e de maioria branca. Em outros termos, as relações de trabalho do fordismo periférico mantiveram as desigualdades estruturais e aprofundaram as distâncias entre os novos setores mais qualificados, melhor remunerados e mais estáveis do proletariado, e as frações mais mal pagas e mais exploradas, em grande medida atreladas a informalidade.

No interior dessas desigualdades nos anos de 1970 e 1980 as poucas mulheres contratadas na indústria eram alocadas em setores de controle de qualidade, devido ao “olhar detalhista”, segundo Adelmo (66 anos, sindicalista), mas “nas áreas de polimento, forjaria, nos postos de chefia e no sindicato as mulheres não passavam nem perto”, esses eram lugares e funções só dos homens. No setor onde Adelmo trabalhou por anos havia mais de trezentas pessoas e entre essas apenas uma mulher, cuja tarefa era afiar as ferramentas usadas pelos

---

superior aos demais países e controlam a capacidade de produção e difusão dos novos saltos tecnológicos. Sob estas condições, se constitui a atual desenvolvimento desigual e combinado da globalização capitalista.

<sup>18</sup> Em Pochmann (2015) compreende-se por industrialização quando o capital industrial se coloca de modo hegemônico, como o núcleo principal da dinâmica de produção e acumulação de valor, sob o poder e comando político da fração da burguesia industrial. O tipo de industrialização, era inclusive padronizado após a II Guerra Mundial para países como Portugal, Espanha, Grécia, México, Brasil entre outros.

<sup>19</sup> O caráter “periférico” desse sistema social advinha do fato de que os níveis mais qualificados da fabricação e, sobretudo, dos setores de engenharia permaneciam exteriores a esses países. Além do mais, do ponto de vista dos mercados de consumo de bens duráveis, a dinâmica econômica estaria concentrada na elevação do poder aquisitivo das classes médias locais à custa do declínio da capacidade de consumo dos trabalhadores – inflação, elevação da produtividade do trabalho, degradação salarial, rotatividade da força de trabalho (Braga, 2013, p. 21).

homens. Na fábrica em que Gilberto (55 anos, CIPA) trabalhou na década de 1980 (foi demitido em 1990 e readmitido nos anos de 2000), entre os 600 funcionários, ao longo desse tempo, trabalharam duas mulheres, depois quatro e, atualmente, com uma mulher na chefia do setor de RH, chegou ao recorde de contratação: dezenove mulheres.

Nos anos de 1990 ocorreu uma alteração nesse cenário, com a contratação massiva de mulheres, porém de caráter seletivo, apenas nas áreas da metalurgia concentradas na fabricação de equipamentos eletrônicos, sobretudo de pequeno porte, mesclando investimentos em tecnologias de robôs e mão de obra intensiva. São constantes nas narrativas das metalúrgicas a maior exploração salarial, com intensificação dos ritmos produtivos causadores de sofrimentos físicos e emocionais, maior exposição e vulnerabilidade diante dos processos demissionais, além da convivência dramática com o assédio sexual e moral, também produtores de modernas formas de adoecimentos.

Observa-se nesta ordem de fatores uma lógica de intensificação crescente ao longo dessas quatro décadas observadas, isto é, a passagem do fordismo periférico ao toyotismo periférico com a introdução de maquinaria moderna. Destaca-se ainda os efeitos da entrada da robotização nas esteiras de produção, ditando a velocidade do trabalho e o incremento cada vez maior da produtividade, acarretando um leque de mal-estar dos e das trabalhadoras no cotidiano do trabalho.

Quando se refere a um chão de fábrica onde 99% são mulheres (...) os salários são rebaixados e o serviço é 100% dobrado, no sentido de metas, produtividade, manter uma estrutura complexa, onde várias funcionárias desempenham duas ou três funções, mais o uso da terceirização, com custo de mão de obra mais barato ainda. Essa empresa tem especificação de produção e tem a exclusividade de mulheres, onde o salário não passa do piso metalúrgico estadual, 1.134,00, sendo que as mulheres têm mais gastos, têm família. 90% das minhas companheiras de fábrica são mães solteiras e aí que se submetem a estas condições, como chefe do seu lar tu não tem a possibilidade de novos horizontes (Carmem, 45 anos, CIPA).

(...) as empresas preferem as mulheres nas fábricas, eles assediam mais, eles sabem que as mulheres precisam mais do emprego, os homens saem fora, as mulheres a maioria são separadas, têm filhos para criar. Elas acham que nunca mais vão conseguir outro emprego, a maioria não tem segundo grau. Aí vem os problemas de saúde, sem escolaridade, onde vão trabalhar? (Maria, 56 anos, base).

Trabalhei na montagem, eram pecinhas para fiações. É uma fábrica com 100% de mulheres até hoje, os homens são raros, os poucos que têm são os chefes, às mulheres eles não dão essa oportunidade e, quando dão, parece que é até pior, querem mostrar que sabem mandar e ficam mais autoritárias com as colegas (Marta, 44 anos, base).

Esses mecanismos de incremento da exploração econômica, explícitos nas narrativas de Carmem, Maria, Marta as tornam reféns ou presas fáceis de um processo produtivo despótico articulador de um nó. O nó, segundo Lobo (2011), ocorre entre os componentes de exploração de classe, com dominação e opressão patriarcal de gênero em uma única operação.

É meio que num beco sem saída, as mulheres aceitam, a empresa é um casamento, porque no casamento também o marido chega bêbado, agride, porque ela aceita apanhar, baixa a cabeça, porque ela tem os filhos. O meu pai, que era metalúrgico, ele fazia isso com minha mãe, chegava das arruaças dele, agredia a mãe, que não sabia ler e escrever, nunca trabalhou fora, eu passei isso na minha infância, de ela baixar a cabeça, de não comer e deixar para nós. De deixar o bife só para ele, a gente olhando com vontade de comer. Porque as mulheres aceitam isso? É da nossa cultura, a mulher foi criada para dizer amém, educada para obedecer, e ela leva pra a fábrica essa cultura, ela baixa a cabeça para o homem, a maioria dos chefes são homens, elas acabam aceitando mais do que os homens (Maria, 56 anos, base).

Outra expressão de incremento na exploração é a experiência de Leonora que recebia remuneração inferior a seus colegas homens, na profissão de mecânica e reparação de automóveis. Ao cobrar equiparação salarial, o patrão lhe oferecia “uma ajuda, pagando algumas de suas contas pessoais”.

Sabe o que ele fazia quando eu dizia que eu não conseguia pagar minhas contas? Ele dizia para eu trazer meus boletos e ele pagava minhas contas, ele não queria que eu tivesse minha autonomia, eu pagava meu apartamento, ele pagava a prestação e a conta da luz. Mas não me passava como salário, era machismo, mas na época eu não entendia assim, depois tu te dá conta do que eles fazem com a gente, até o patrão faz, e a gente deixa, e ficou por muito tempo aquela situação (Leonora, 51 anos, base).

A explicação de Leonora para essa situação passa pelos limites da “vidinha, só entre o serviço e a casa, sem instrução, com a cabeça fechada, só trabalho, casa, marido, filhos”. Para Carmem, essa condição é pela falta de tempo para pensar, refletir e se “desprender da opressão” para poder ver possíveis formas de sair dessas situações, de localizar e constituir outros vínculos que as ajudem a tomar uma atitude.

(...) em uma conjuntura como essa, com alto nível de desemprego, as mulheres são as primeiras a serem demitidas no chão de fábrica porque eles acreditam e sabem que é uma realidade, os filhos, a gestação, para a empresa é custos não é um direito humano, o direito a vida e sim é uma perda de capital (Carmem, 45 anos, CIPA).

Elas tocam em fatores relacionados ao caráter da alienação do próprio trabalho, das relações com seus pares e consigo mesmas como consequência de suas próprias carências em termos de experiências profissionais, escolarização e profissionalização. Uma leitura sobre si mesmas, que pode sugerir uma visão fatalista de que as mulheres não têm tempo, são educadas em uma cultura produtora de aceitação, de resignação, e não de contestação.



Mas, ao mesmo tempo, pode ser lida como explicações capazes de indicar a contradição interna a elas, ou seja, em que as mulheres projetando tempos e espaços para reflexões coletivas e em comum poderão encontrar caminhos de resistência, solidariedade e enfrentamentos.

Segundo Harvey (2016), o fenômeno do uso das tecnologias e da velocidade das máquinas para o controle do trabalho e da mão de obra é um campo crucial para o capital, porém o tema do papel da revolução tecnológica nos processos produtivos é pouco desenvolvido pelo conjunto dos trabalhadores. A velocidade das máquinas modernas aparece como algo dado e questioná-la, problematizá-la requer a criação de espaços intencionais voltados a desnudar a conformação do que parece ser um “estado natural de coisas”.

Os efeitos dos esforços físicos e emocionais das mulheres para a manutenção de seus empregos resultam em um alto nível de adoecimento, ou em seus próprios termos “a gente estoura de tanto trabalhar”.

Eu comecei no chão de fábrica como auxiliar de produção e sofri um acidente de trabalho devido ao esforço repetitivo na esteira. Eu trabalhava com os alto-falantes grandes, os profissionais que vão nos trios elétricos. Fazia todo o processo da montagem, acabamentos, revisão, um serviço muito manual, com peças pesadas de alumínio e aço. Para tu ter uma ideia, um alto-falante sem os dispositivos pesava mais de 20kg, com os dispositivos pesava 30kg (...) em uma esteira não eletrônica, era manual, tu fazia e empurrava, acumulava as peças e passava para outra fazer (Pagú, 38 anos, base).

As mulheres vivem as relações de trabalho sob diferentes pressões e sob constantes ameaças de perder o emprego. Um quadro que se agrava pelo medo do adoecimento, como relatado por Maria, e todas as suas possíveis consequências, que criam um cerco de ansiedades, assombradas pela doença. Uma pessoa doente, segundo Dejours (1992), é a condição avessa ao trabalho, é um corpo incapacitado, improdutivo e, portanto, um corpo mais próximo da pobreza.

(...) eu trabalhava nas tintas NN, durante quase cinco anos, tive que me afastar, tive meu neném com problemas de respiração, bronquite asmática, porque eu trabalhava com cola. Ao todo, são vinte e oito anos de metalurgia. Nas tintas NN, a gente brincava de fazer produção, a gente amontoava folhas e folhas de latas, nós achávamos maravilhoso montar aqueles montes de latas, jovens, a gente brincava. Aqui na EE, a gente virava a noite, brincando, não era um sacrifício, mas foi estourando. Eu comecei a adoecer depois de uns vinte anos de trabalho, não tirava férias (...) eu fiquei com problema sério em meu braço e o médico da empresa me tirou da mesa de trabalho, onde eu colocava meu braço em cima de uma caixa para suportar a dor, não tinha mais condição, era uma situação irreversível, eu não queria me afastar de jeito nenhum, eu só me afastei porque ele insistiu, ele me ameaçou, ou me afastava e ia pro INSS ou a demissão, porque eu estava me negando um tratamento. Eu ficava apavorada, eu que sustentava a casa, eu que sou a mãe e o pai pagava a casa, água, luz (...), mas tive que me afastar. Eu perdi as forças dos

braços, de tanto trabalhar, eu não escovo os dentes, não penteio o cabelo, é a minha filha que tem que fazer tudo, meu caso é bem sério (Maria, 56 anos, base).

Esses medos todos vão sendo suportados, nos termos de Vânia (36 anos, base), porque atrás de uma mulher que aguenta um emprego difícil como esses “é o pão que está sendo levado para casa, uma filha, uma neta que está sendo ajudada”. Os empregos difíceis são a regra, são espaços produtores de ansiedades convenientes para a elite dominar, semear e fazer florescer as violências dos assédios moral e sexual como mecanismos de controle, voltados a internalizar as dinâmicas da superexploração, cujas consequências são corpos e psique doentes de tanto trabalhar, mas, ao mesmo tempo, com capacidade de denúncia e verbalização de suas realidades, como refere Maria.

(...) na fábrica é muito assédio, eu trabalho desde os 18 anos na metalurgia, é terrível o assédio, tem dias que tu tem que dar um berro, tu me larga de mão, agora tem delegacia pode dar parte, antes se tu fosse falar era tu que tava dando confiança, falou tal coisa, te vestiu assim (Maria, 56 anos, base).

A minha sobrinha trabalha nessa empresa também, ela com 35 anos, está lá há 18 anos, eu que levei ela, está toda detonada, se tu ver ela não diz que tem essa idade, parece muito mais. O chefe castigava ela, chaveava ela dentro de uma sala depois que adoeceu, ela tinha que bater na porta para chamar e pedir para ir no banheiro, ela botou eles na justiça. O cara continua lá, mesmo entrando na justiça, com assédio e tudo eles não são demitidos, esse cara era chefe de setor, mas tiraram da fábrica e botaram no escritório (Maria, 56 anos, base).

A motivação que leva a passar por tudo isso é receber o salário no final do mês, como sendo a única recompensa para Vânia (36 anos, base), que se “cala e engole muito sapo para simplesmente se manter viva”. Aguentar é uma postura de resistência em relações de produção alicerçadas em uma estrutura hierárquica de poder de classe, um poder capaz de extrair mais trabalho das frações de trabalhadores mais vulneráveis.

As mulheres metalúrgicas entrevistadas revelam que o espaço da dimensão de gênero na constituição da categoria metalúrgica nos anos de 1970 e 1980, pela sua quase ausência, e após a década de 1990, por uma presença marcante, é distinto por não estarem no conjunto das fábricas e, sim, em plantas produtivas específicas, cujas oportunidades de crescimento são pequenas. Diferentemente do universo masculino, que apesar das transformações nas formas de inserção e manutenção do emprego, mantêm uma dinâmica um pouco mais esperançosa de crescer internamente nas empresas.

Nesse sentido observa-se uma ausência das mulheres na categoria metalúrgica nos anos de 1970 e 1980, ao passo que desde os anos de 1990 nota-se uma presença. Seus relatos informam uma ideia de constante ponto de chegada na divisão social do trabalho: ficaram no mesmo posto onde ingressaram e aprenderam as tarefas. Ali nesse lugar, as narradoras estão

lutando contra o esgotamento de seus corpos, resistindo aos mecanismos dos assédios moral e sexual, porém o fazem em grande medida individualmente.

As condições específicas de opressão e exploração das mulheres não são incorporadas efetivamente em uma agenda constituída de interesses comuns e esse é um aspecto da complexa integração da dimensão de gênero no conjunto da categoria. É possível inferir uma identidade em potencial a ser explorada desde um trabalho de significação das diferenças de lugares ocupados na produção por homens e mulheres, das formas de socialização no trabalho de ambos, das diferenças salariais e de progressão profissional sob um recorte de gênero.

Uma abordagem integral da constituição da categoria, desde um perfil dos sujeitos em seus lugares e papéis na divisão social e sexual do trabalho, guarda uma latência de alteridade e solidariedade a ser explorada. Buscar constituir uma identidade capaz de integrar a diversidade do ser social, trabalhador, trabalhadora da área metalúrgica poderá ser um interessante instrumento de enfrentamento aos altos níveis de fragmentação, dispersão e estranhamento que perfazem o cotidiano do chão de fábrica.

Outra dimensão a ser analisada na formação identitária dos metalúrgicos é o lugar da relação geracional, registrada em princípio em uma chave das divisões e ameaças de perda ou ganho de espaços profissionais. Os trabalhadores mais velhos temem a perda do emprego, sobretudo naquelas narrativas que envolvem quem passou pelo período dos anos de 1990, com o contexto do desemprego estrutural. Segundo Igor (34 anos, base), as empresas intensificam o ritmo de trabalho dos jovens, ao passo que os colegas mais velhos percebem a adesão dos jovens às demandas da empresa como desejo de mostrar trabalho.

No olhar de Bilac (56 anos, CIPA), a questão geracional é, na prática, um “choque de poder” de várias ordens. Para ele, os jovens chegam com a teoria e os mais velhos têm a prática, e esse encontro não é voltado para produzir uma síntese do crescimento profissional coletivo. Na prática ocorre que os mais velhos têm um saber autorizado pela experiência, com salários melhores, e os que estão chegando, que trazem um conhecimento técnico e teórico, também querem ganhar mais por suas credenciais. Já as chefias, oportunamente, colocam os jovens ao lado dos metalúrgicos mais experientes e propícios a desencadear uma doença ocupacional.

(...) os trabalhadores hoje dentro da fábrica acham que a vida deles está resolvida. Esses com menos de 30 anos não sabe o que é sofrimento, por exemplo, quando a gente trabalhava de 48 horas e depois veio para 44 nossa vida melhorou muito, sobrou mais tempo para o lazer, eles não passaram por tanto sofrimento como os mais antigos. Ele fica estudando até 20 ou 25 anos, depois veio os governos do PT

que trouxe mais possibilidades para as empresas e para os trabalhadores, então eles não conheceram as dificuldades (Bilac, 56 anos, CIPA).

Nas fábricas os mais velhos aprenderam fazendo, passando um para o outro, os jovens hoje chegam com teoria e sem a prática, esse encontro é complicado, quem está ali tem medo, tem um salário melhor e o outro está chegando e quer mais. Hoje tem um teto que é cinco anos, é o quinquênio ali, é demissão, é o corte (Albino, 54 anos, sindicalista).

Os recortes tratam de três embates: os choques de autoridade, a ausência de mecanismos de transição da memória e as diferentes formas de aprender o trabalho. Embates que reverberam negativamente para a formação de referências de identificação de atitudes, regras, valores e significações comuns repercutidas a partir da interação de sujeitos de diferentes gerações. Se a interação é truncada, baseada em competição, desconfianças e permanente sentimento de ameaças como estes sujeitos irão se reconhecer e atribuir a si mesmos uma identidade comum?

As fontes do estranhamento geracional dos trabalhadores ganham força sobretudo, após a década de 1990, devido a intensidade do desemprego estrutural, que elevou o nível da competição pelos empregos formais. O emprego metalúrgico, embora menos numeroso, seguiu sendo percebido como um lugar de trabalho qualificado, protegido por direitos e benefícios coletivos, como planos de saúde, refeitório nas fábricas, em alguns casos, transporte próprio das empresas. Portanto, um tipo de emprego a ser disputado. Um emprego com aceno a ideia legítima de crescimento pessoal, que encontra maior viabilidade nas empresas de médio e grande porte.

Essas empresas, nos termos de César (32 anos, CIPA), oferecem “aquela coisa da oportunidade”, ou seja, tem maiores possibilidades de adquirir conhecimento, experiência e reconhecimento profissional. Para Igor (34 anos, base), a questão geracional guarda semelhanças entre aqueles jovens vindos da agricultura com os jovens que vivem hoje nas vilas, nos bairros periféricos, sem acesso a uma boa internet, sem dinheiro para saírem, vivendo meio isolados, “como os caras do interior”. Assim como aqueles jovens, estes jovens, quando entram em uma fábrica, vivem um processo de aprendizagem e, de certo modo, um tipo de encantamento com esse meio, “eles entendem e sentem que fazem parte de algo maior”.

Nas empresas de grande porte, segundo Silva (28 anos, CIPA), o processo seletivo inicia nos programas curriculares das escolas de cursos técnicos, segue com a contratação destes jovens como estagiários e culmina, após esse longo processo seletivo, em efetivação

dos melhores profissionais – e também dos mais engajados com as políticas e a missão da empresa. Estes jovens socializados nas escolas técnicas, que trabalham com as regras e os valores da empresa moderna, irão, segundo Dubar (2009), contribuir para o apagamento dos conflitos de classe, pois já entram no chão de fábrica pré-identificados com os padrões e educados para considerar seus colegas apenas como seus concorrentes.

Nesse ambiente cultural e educacional os mais velhos são vistos como parte do passado, seu conhecimento foi forjado em grande medida pela experiência. Sua trajetória traz marcas de conflitos, enquanto categoria reivindicando proteções contra a degradação das condições de trabalho ou por medidas de proteção, como segurança no trabalho e regras de insalubridades, exigidas junto aos padrões e ao Estado. Os mais velhos, querendo ou não, representam uma memória viva das experiências de pertencimento a um tipo de identidade coletiva construída no interior desses conflitos, dos quais os jovens simplesmente desconhecem.

Outro momento da tensão geracional se dá nos processos seletivos internos nas grandes empresas, em que os mais velhos adotam uma postura discreta, voltada a preservação de seu posto de trabalho, porém entre os mais jovens a disputa ocorre fortemente. Na compreensão de Fábio (37 anos, base), os processos seletivos internos não passam de “cartas marcadas”, as gerências escolhem aqueles que elas querem e decidem promover. As seleções internas não se encerram até o momento em que “os escolhidos” passem e, com isso, vão educando os jovens, “os mais ingênuos”, segundo Igor (34 anos, base), sobre as reais habilidades para obter promoções de cargos e salários.

Esse quadro, segundo Igor<sup>20</sup> (34 anos, base), vem se agravando nos últimos dois anos devido a novidade dos processos de apadrinhamento por gerentes de setores, que também são pastores neopentecostais. Esses gerentes estariam indicando ou “colhendo no próprio rebanho de fiéis” os novos contratados, já engajados no padrão de compromissos entre a identidade de empresa, sua hierarquia e uma doutrina religiosa. Essa é uma questão, que não pode ser generalizada, mas é merecedora de atenção e acompanhamento analítico exigente em um estudo específico.

(...) tem os padrinhos para entrar nas empresas, mas agora tem um novo fenômeno, os pastores estão levando os seus fiéis, afilhados com dívidas com o seu padrinho

---

<sup>20</sup> É importante registrar que, em termos literais, apenas Igor relatou esse formato de “apadrinhamentos” de novos contratados. Adir (42 anos, sindicalista) e Gilberto (55 anos, CIPA) também fizeram referências a colegas pastores neopentecostais, mas não em termos de recrutamento, apenas como presença ativa na agitação das ideias e valores morais, em sintonia com a conjuntura política do conjunto da sociedade brasileira.

pastor. Mas o seu padrinho pastor, no caso, é também o chefe de setor, então fica junto a doutrina dos caras e a hierarquia da fábrica (Igor, 34 anos, base).

No campo geracional, para Fábio, “tudo é um cálculo” quando entra um jovem com mais estudos, os mais velhos já sabem que serão futuros desempregados. A força de trabalho, na prática, é uma mercadoria comprada pela empresa sob um cálculo de custos, mas essa mesma força é também um ser, social e histórico. Um ser que sofre, como expressa Bilac ao ser selecionado, substituído, trocado, descartado como peça, objeto, não importando suas necessidades, situações familiares, sua doença ocupacional ou os poucos meses que restam para encaminhar a aposentadoria. A única explicação é a redução de custos.

(...) isso é ingrato, injusto, a empresa para ser competitiva no mercado ela precisa investir em tecnologia, mas também deveria investir na formação do trabalhador, mas ela investe na máquina (...) e exige que o trabalhador pague por essa qualificação, e depois venha procurar ou ver uma promoção acho isso errado, é o trabalhador que produz, a empresa deveria investir não só nas máquinas, no prédio, mas também nas pessoas (Bilac, 56 anos, CIPA).

Essa ideia de injustiça, por parte das empresas, de não investirem na formação dos trabalhadores é perceptível apenas nas falas dos metalúrgicos mais velhos. Entre os mais jovens, essa questão é vista como parte dos investimentos privados em formação. Outra tensão no campo das injustiças, para Bilac, é a ingratidão da juventude ao não reconhecer o acesso aos atuais direitos como fruto de conquistas reivindicadas e obtidas pelas gerações anteriores. Na prática, uma polêmica geracional fruto da não existência de mecanismos de transmissão da história e da memória das lutas e das conquistas da categoria, as quais passam a figurar como parte natural da empresa moderna.

As dimensões de gênero e geração, transversais ao objeto de estudos das transformações identitárias de trabalhadores metalúrgicos, além de evidenciarem a caracterização da heterogeneidade da formação da classe que vive do trabalho, expõem uma coleção de diferentes formas de estranhamentos, divisões, hierarquizações, fragmentações desses sujeitos consigo mesmos e deles para com seus pares. As relações e as interações sociais na produção, vivenciadas pelas mulheres, por homens, mais velhos, mais jovens, emergem nas narrativas em grande medida desconectadas, associadas, a-históricas, como situações permeadas de ameaças, medos, em uma ordem de fatores fora do controle dos sujeitos e de aparência intransponível.

Na prática, as narrativas empíricas transbordam as dimensões de um conjunto de experiências laborativas, embrutecedoras. Entre as mulheres, os limites das perspectivas de crescimento profissional, empenhadas em uma batalha pela sobrevivência sua e de suas

famílias. Os jovens e os velhos não se reconhecem como pares, o emprego de uns significa o desemprego de outros. As palavras fortes de ingratidões e mágoas circundam as relações sociais de trabalho e as formas de socialização entre estes sujeitos, e os lugares deles na produção mais se parece uma arena de estranhos.

### 4.3 Os enfrentamentos às duras condições de trabalho

As condições de penosidade do trabalho, nos anos de 1970 e 1980, foram uma constante nas narrativas das trajetórias profissionais do grupo geracional mais velho em suas diferentes experiências produtivas, independente do porte das fábricas. Joaquim (64 anos, sindicalista) sintetiza esse momento de saída do campo e entrada no trabalho industrial: “a gente que veio da enxada para o esmerilho, dava muito acidente nisso e se aprendia fazendo”. Entre os metalúrgicos mais velhos há uma dramaticidade nas memórias das experiências de trabalho iniciais, as quais remetem a um aprendizado de como ficar vivo em uma espécie de luta contra a morte, em meio ao risco constante de mutilação e de desgastes físicos avassaladores.

O trabalho no fordismo periférico era mecânico, braçal e pesado e com baixos níveis tecnológicos. As áreas de maior risco de acidentes graves eram as forjarias, com fornos alimentados a lenha; usinagem com aços líquidos; polimentos com altos níveis de temperatura, barulho extremo, graxa, poeira; tanques de óleos quentes. Nos termos de Arlindo (61 anos, base) era “um bater marreta” e para Antero (54 anos, sindicalista) “era o homem e o inferno”.

(...) os setores, como o polimento, judiava muito da coluna, tinha um cavalete e o cara ficava sentado em um banquinho baixo, agachado o dia inteiro, uma fábrica de aleijados de coluna e surdos na forjaria (Adelmo, 66 anos, sindicalista).

(...) era de 25 a 30 acidentes por mês, em média um acidente por dia, e acidentes graves. Pessoas que caía peso por cima, não voltavam mais a trabalhar, era um horror (Martin, 56 anos, CIPA).

Quando Braga (2013) escreve o termo “condições de trabalho despóticas em um regime de acumulação autoritário” parece forte, mas as narrativas recortadas acima dão conteúdo a esta expressão. As fábricas com as portas abertas aos jovens do mundo agrário sem futuro ofereciam uma passagem para o futuro, mas também poderiam destroçar, queimar, aleijar, ensurdecer, embrutecer os transeuntes dessa penosa travessia. O termo penoso não é conceituado na legislação trabalhista brasileira, embora seja citado como algo

com consequências mais graves do que periculosidade e insalubridade.

Mesmo sob condições penosas de trabalho ocorria um processo produtivo intenso, acelerado pelo mecanismo do “prêmio por produção”. Adelmo (66 anos, sindicalista) recorda o fato de na época não haver um salário fixo determinado e igual para todos. Cada um podia negociar seu salário diretamente com a chefia, a gerência ou o dono da fábrica, mas a regra geral era receber o salário conforme a produção, o que mais tarde se tornou o “bater a meta”. Nesse sentido, os mecanismos de contornos da penosidade e de coação para elevar a produtividade passavam claramente pela recompensa salarial.

A produção era ritmo pesado, a peãozada era judiada, o próprio trabalhador se submetia, mas tinha o prêmio. Exemplo, tem que fazer 50 copos por hora, na época não era meta, era prêmio, mas se tu fez 100, tu ganhava 100% no salário. O cara da produção se rasgava, ele tinha a possibilidade de dobrar ou triplicar o salário dele (...) eles almoçavam em 15 minutos e iam trabalhar, chegavam mais cedo e iam trabalhar, tua ia pra máquina sem cobrança dos chefes, ia para ganhar mais (Adelmo, 66 anos, sindicalista).

Além das precariedades materiais, havia também as brutalidades em grau elevado através dos maus tratos, coações como: a gente ia no departamento pessoal pedir uma informação e saía com advertências, os patrões convidavam a brigada militar para entrar e almoçar no começo dos refeitórios das fábricas com as armas na mesa. Os assédios dos supervisores, com ganchos a quem reclamava destas condições era desprezo e humilhações, era as “mulherzinha” ainda mais se era as pessoas mais simples (Antero, 54 anos, sindicalista).

Dejours (2005) demonstra como os mecanismos de violência contra outrem acionam o sentido da “virilidade”, sobretudo contra os dominados. Na prática, é infligir sofrimento ou humilhação em nome de manutenção da ordem, do poder e da força sobre o outro. A “mulherzinha”, o “veado”, o “fresco”, o “quem não tem nada no meio das pernas” é um fraco, um sujeito covarde, débil e sem virtudes. Para o autor, a virilidade é uma ferramenta usada pelas empresas contra o trabalhador, produtora da banalização do mal, por transformar o sofrimento infligido a outro em virtude, em mérito, em exemplo de referência de coragem. As reações dos trabalhadores diante desta situação de violência são perceptíveis em três direções: aceitar e resignar-se; não aceitar e ir embora, como vários relatos que contam que alguns começavam a trabalhar pela manhã, mas não voltavam após o almoço; e, em terceiro, a resistência com enfrentamentos. Os enfrentamentos foram em pelo menos duas direções, uma forma foi a busca pela efetivação do papel das Comissões Internas de Prevenção a Acidentes, as CIPAs. Elas tornaram-se um espaço de resistência, um lugar formal para documentar denúncias e reivindicar melhorias. Embora, segundo Martin e Antero a CIPA na prática não funcionava, era burocrática e vigiada pelos patrões, ela foi forçada pelos trabalhadores a cumprir seu papel.



Nós tinha que fazer alguma coisa, porque a CIPA se tu não organiza ela, ela fica só no papel, fomos fazendo denúncias, muitas e muitas visitas de fiscal do Ministério do Trabalho, depois as empresas começaram a ser multadas pela quantidade de acidentes. Hoje chega a passar mais de um ano sem ter nenhum acidente (Martín, 56 anos, CIPA).

A empresa começou a ceder quando eu comecei na CIPA e eles criaram uma equipe para dizer que eles mandavam e criou um enfrentamento, eles tentavam fraudar as atas da CIPA, nós fazia tudo por escrito, com as pessoas e isso fazia com que eles tivesse que tomar medidas. Com a CIPA a gente conseguia intervir em chefias, no tratamento, mudar o assédio moral, as palavras que fazem com que os trabalhadores fiquem mal e se acidentem. Isso foi fazendo a empresa mudar, mas a gente levava para o MP e o MT provocando investigações onde se constatou a realidade (Antero, 54 anos, sindicalista).

A forma de enfrentar o problema foi pressão e cobrança do papel de regulação das relações do trabalho pelo Estado, exigindo o funcionamento das instituições, como o Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, INSS e a Justiça do trabalho.

Sob pressão esses órgãos iniciam processos de fiscalização, em grande medida sabotados, pois os próprios órgãos avisavam aos patrões o dia e horário das vistorias, e assim as fábricas eram “maquiadas” para receber os agentes do Estado. O caminho da sabotagem patronal e fiscal do Estado não esmoreceu a mobilização dos trabalhadores. Eles insistiram por anos até conquistar um padrão de fiscalização mais efetivo, com aplicações de multas por excesso de acidentes, vetando ou banindo o uso de determinadas máquinas.

Em uma esteira de tensões, a CIPA tornou-se uma referência de proteção e refúgio dos trabalhadores, observada nas narrativas das três gerações, embora, segundo Antero (54 anos, sindicalista), o patronato mobilizava-se para manter os níveis degradantes de trabalho, roubando, adulterando e fraudando as atas, elevando punições, suspensões e perseguições daqueles que denunciavam as precariedades. Em um período mais recente, esse espaço segue sendo uma alternativa de proteção, como é o caso da experiência de Hélio (40 anos, CIPA), um metalúrgico empenhado em buscar soluções para os problemas do trabalho real, que inscreve-se em um processo de formação acadêmica, voltado para atender as demandas da empresa, mas também para vir a ascender na empresa.

Após uma mudança de chefia, Hélio é trocado de turno e o novo chefe não abre margem de negociação acerca do horário de trabalho, o resultado foi o trancamento da faculdade, a inviabilidade de buscar os filhos na creche e uma crise doméstica. Suas tentativas de reverter o quadro são vistas como reclamações e reclamar é a antessala da demissão. Para permanecer no emprego, a estratégia foi candidatar-se a direção da CIPA e, com isso, ter o direito a estabilidade por três anos. Na avaliação do trabalhador, esse caminho é sem volta,

pois após o mandato da CIPA ele só evitará a demissão se entrar na direção de sindicato. Em outras palavras a participação sindical é também um espaço de proteção social, para aqueles que após envolvidos com espaços de defesa dos interesses dos trabalhadores estarão marcados negativamente pelas empresas.

As pautas das diferentes gerações de trabalhadores do final do século XX não estavam afastadas das pautas do final do século XIX, na transição do trabalho escravo para o trabalho livre, no sentido de impor limites a superexploração do trabalho, de exigir do Estado mecanismos legais de regulação da relação entre capital e trabalho. Pautas longínquas de questionar as relações de classes, a apropriação privada da produção social ou a abolição das relações de produção capitalista. Tratava-se - e ainda se trata - de pautas de reivindicações voltadas a processos de melhorias, de uma humanização das relações de produção, algo que é de interesse coletivo.

Nesse cenário, as CIPAs e a luta sindical estruturaram-se como formas de resistência e enfrentamento às condições penosas e despóticas de trabalho. Sob estas formas de ação ocorria uma identificação coletiva em torno de reivindicações protetivas. Ações respaldadas por necessidades práticas de qualidade de vida no trabalho, demandando instalar ventiladores, ter o direito a reposição de energia física com soro fisiológico para o pessoal nas forjarias, instalar proteções em máquinas perigosas. Este padrão de pautas sindicais acabou por ganhar também um caráter de luta política.

O segundo direcionamento das formas de enfrentamento das precárias condições de trabalho foi o caminho adotado por Bilac (56 anos, CIPA) e Mário (53 anos, CIPA): a iniciativa de criação e invenção de mecanismos de proteção aos impactos das operações realizadas com máquinas “abertas”, porque são compradas sem os equipamentos básicos de proteção e são, portanto, mais baratas e perigosas.

Esse tipo de iniciativa, baseada na operação das atividades e observando-as, envolvidos física e mentalmente com o trabalho real, assemelha-se com o debate em Dejours (2010), onde o trabalho real é aquele decorrente dos fatores não prescritos pelos setores de concepção, e, para estas situações, as soluções são criativas e caseiras.

Na observação, depois de oito anos e na prática fui melhorando as máquinas em que eu trabalhava, até que me tiraram da produção e pude formar uma equipe de 20 pessoas só para fazer as melhorias de segurança, de ergonomia, das proteções, para eu me desgastar menos. As coisas mais organizadas, mais planejadas era para buscar melhores condições de trabalho. Isso foi para todos os setores da fábrica, fui chamado de professor pardal (Bilac, 56 anos, CIPA).

Bilac trabalhava em uma grande fábrica, com mais de seis mil trabalhadores, vista como uma das mais modernas e, portanto, irradiadora das novidades em termos de métodos de gestão e trabalho. Porém, a velocidade com que essas novidades foram sendo incorporadas variou muito de empresa para empresa e, na atualidade, ainda há diferentes situações de penúria no trabalho. Um exemplo recente vem da fábrica onde trabalha Pagú (38 anos, base), em que os trabalhadores foram obrigados a usar colas e solventes proibidos em outras partes do mundo em função do alto nível de toxidade e corrosão da pele humana, independente do uso equipamentos de proteção individual.

As narrativas das condições de trabalho entre 1970 e o final dos anos de 1980<sup>21</sup> apontam para uma ideia constante nos processos produtivos, no sentido de que as esteiras aceleraram a produtividade do trabalho, mas sem a incorporação de grandes inovações tecnológicas. Para Adelmo (66 anos, sindicalista), o seu curso de ajustador mecânico permaneceu atualizado até o início dos anos de 1990, e quanto mais experiência os trabalhadores acumulavam, melhores e mais capacitados e habilitados ficavam.

Os enfrentamentos às precárias e penosas condições de trabalho físico e mental produziram estratégias de enfrentamentos condizentes com a elaboração de Braga (2013) sobre a *inquietação operária* produzida no interior do fordismo periférico. Ou seja, esse padrão de inserção no mundo urbano industrial e em um processo transparente de exploração econômica estimulou os operários a um comportamento crítico a seu modo, mesmo sob ameaças de demissão ou sob formas de repressão desmedidas.

A geração de metalúrgicos mais velha, ao vivenciar as adversidades das condições de trabalho, forjou seus mecanismos de resistência e de enfrentamentos, em grande medida por ter encontrado condições mais amplas de relacionamentos coletivos. Foi possível desenvolver esse comportamento crítico por terem encontrado uma base objetiva de socialização mais ampla, capaz de desenvolver e estabelecer relações sociais produtoras de valores e posturas favoráveis à defesa de seus interesses, como relatam Adelmo e Martin.

Até para quebrar o gelo com os outros trabalhadores (...) em uma fábrica gigante tinha o dito futebol, então cada setor tinha um grupo, tinha a associação dos funcionários, que seria digamos a federação gaúcha de futebol e os times de cada cidade. Cada setor era um grupo e fazia o campeonato interno, só dessa fábrica tinha 18 grupos e eu era presidente de um. Teve um tempo em que o grupo em que eu era presidente teve 4 mil sócios, que pagavam mensalidade, descontado em folha, nosso time era um dos melhores, depois dos horários de trabalho tinha jantar,

---

<sup>21</sup> Os metalúrgicos mais velhos referem-se à mudança na qualidade de vida com a conquista na Constituição Federal de 1988, a redução da jornada de 48 para 44 horas semanais, embora Mocelin (2011) argumente o quanto esse é um tema com divergências entre análise econômica, política e teórica.

galeto, festa de chopp, sempre tinha atividade social, havia muita convivência fora da fábrica (Adelmo, 66 anos, sindicalista).

Era uma outra forma de se tratar as pessoas, com todos os problemas que tinha os trabalhadores eram mais unidos. No teu horário do almoço na época era de conversar, brincar, contar piada. A gente comia correndo para ir jogar bola, detonava os EPI, mas ali a gente se unia (Martin, 56 anos, CIPA).

As relações sociais transbordavam dos espaços produtivos para outros ambientes de socialização, desenvolvendo outras redes de interação, como o futebol. Mas também no interior das fábricas, nos intervalos, aproveitava-se para inteirar-se das diferentes notícias internas de colegas, de demissões injustas e ainda articular e combinar ações em torno de uma agenda social. Segundo Bilac, um momento alto de unidade da categoria era (e ainda é) o acesso ao documento do acordo coletivo, negociado pelo sindicato.

Com esses colegas do sindicato a gente ia entendendo que tinha CLT, direitos, isso a gente fazia nos intervalos de janta, de almoço, tudo era novidade, ninguém sabia muita coisa, naquele momento muitos trabalhadores vinham do interior, a empresa priorizava esses, eles não tinham vícios, mas também não sabia nada de direitos trabalhistas. Nos intervalos a gente não falava de outro assunto que não isso, aprender e saber dos direitos, a gente aprofundava, o acordo coletivo rodava dentro da fábrica e era muito respeitado, isso é até hoje (Bilac, 56 anos, CIPA).

As relações humanas na fábrica fordista periférica, apesar de suas condições de trabalho serem penosas, mas também por esse elemento, tinham outra dinâmica e relação com o tempo e o espaço. Convivia-se no trabalho por longos períodos com os mesmos colegas, alguns por mais de vinte anos. A qualidade da convivência nos ambientes produtivos contava com a porosidade de tempos entre as operações da atividade de trabalho, permitindo durante a própria jornada alguns níveis de diálogo, compondo um leque de fatores favoráveis a um padrão intenso de socialização.

Todos esses fatores objetivos, lastreados em tempos e espaços perenes de convivência, eram favoráveis ao desenvolvimento de laços e vínculos sociais, e aliados a um movimento conjuntural de efervescência e participação política em assembleias, greves e paralisações, com resultados positivos em termos de conquistas por meio de negociações. As longas fases de convivência em comum, a partilha das realidades e das histórias de vida levavam ao interior da vida laborativa um maior incentivo aos padrões de um comportamento moral baseado na sinceridade, na valorização de uma postura correta, para não causar uma sobrecarga aos colegas. Evidentemente, esse padrão não foi uma prática unânime ou um padrão homogêneo, mas havia espaços para o seu desenvolvimento e a sua valorização.

#### 4.4 As marcas da identidade desde a dimensão da prática de valores

Sistematizar a dimensão da configuração identitária relacionada a produção de atitudes, posturas e lógicas de ação mais recorrentes na geração de trabalhadores dos anos de 1970 e 1980 é um exercício de localizar a lógica existente nestas experiências de trajetórias profissionais. Uma lógica capaz de fornecer elementos para a análise do processo de formação da identidade de sujeitos desde sua vida laboral.

Para tanto, a seção está organizada em dois momentos. Primeiro, a discussão sobre as perspectivas de atitudes e posturas, compreendidas como uma prática de valores, expressos em palavras como sacrifícios e solidariedade. Para o segundo momento, uma discussão sobre as lógicas orientadoras das ações envolve três aspectos, frutos da relação entre os valores e a realidade: a fragmentação dos trabalhadores, da memória coletiva e da alienação.

Na seção anterior, ao ser destacada as difíceis condições de trabalho encontradas pelos jovens oriundos do campo, emergiu nas narrativas os diferentes lugares e espaços de tempos em que esses sujeitos puderam vivenciar suas experiências de socialização secundária. Em meio a estas experiências, segundo suas histórias de vida profissional, é possível perceber o destaque de elementos valorativos, fruto do aprendizado lento e descontínuo das regras comuns ao grupo e de suas normas visíveis nas atitudes, aqui reunidos na expressão de “prática de valores”.

Inicialmente, a descrição das condições de trabalho destacou a palavra *sacrifícios* como uma experiência comum e, ao mesmo tempo, produtora de cicatrizes nos corpos de homens e mulheres machucados e “brutalizados” por este meio, mas capazes de aguentar, afinal estes eram bons empregos. A dimensão de sacrifícios, embora vivida fisicamente e individualmente, era também percebida coletivamente, a ponto de produzir o elemento da inquietação social operária, nesse caso exemplificado no processo de ressignificação do papel das CIPAs.

A inquietação operária no sentido atribuído por Braga (2013), na forma de uma espécie de reunião das experiências da discriminação de origem social, com as precárias condições de existência nos bairros de moradia, mais o despotismo fabril, no sentido atribuído por Burawoy, (p. 101, 2017) de “uma extração do esforço através da coerção e do medo”. A reunião desses fatores conformou um estado permanente de reações e de enfrentamentos por parte dos trabalhadores.

Por outro lado, para as reações se efetivarem uma segunda palavra ganha relevância e importância: *solidariedade*. A solidariedade como orientadora da ação coletiva voltada para alcançar tanto os objetivos individuais como os coletivos. Os níveis de sacrifícios, reconhecidos por serem compartilhados de modo comum, produziram atitudes e posturas de solidariedade na geração dos trabalhadores mais velhos, em grande medida por estes estarem inseridos em uma ampla rede de socialização, que dentro dela também forjaram importantes laços de confiança.

Pode-se inferir às práticas de solidariedade como um aspecto do conceito de ativismo prático de Braga (2013), exercido por sujeitos que mesmo carentes de recursos organizativos e ideológicos conseguiram reagir ao despotismo fabril. Sujeitos envolvidos por uma rede de relações e interações sociais necessária para aprender e para elaborar em comum o significado de valores, atitudes e posturas necessárias para a ação coletiva.

Quanto ao segundo momento, em torno da reflexão sobre as lógicas orientadoras das ações em comum e produtoras de configuração identitária, destacaram-se os aspectos da fragmentação dos trabalhadores, da memória coletiva e da alienação. Quanto ao tema da *fragmentação* dos trabalhadores, não é deslocado discuti-lo em um capítulo voltado para analisar a formação da identidade de trabalhadores metalúrgicos nos anos de 1970 e 1980.

A fragmentação da força de trabalho enquanto categoria já se fazia presente desde esse período, ainda que fosse usual que uma empresa metalúrgica abrigasse sob a mesma planta industrial 10 mil trabalhadores. Uma antiga divisão se estabelecia nas fábricas, entre os trabalhadores do chão de fábrica e aqueles inseridos em setores de gestão e administração. Aparecia, inclusive, na forma de uma diferença visual, pois o pessoal do chão de fábrica trabalhava uniformizado, de macacão e botinas, mesmo sob temperaturas elevadas, enquanto “os gravatinhas” dos escritórios protegidos das altas temperaturas, poeiras e barulhos extremos.

Esse panorama das relações entre trabalhadores informa que a discussão em torno da identidade metalúrgica diz respeito, de forma mais direta, a um grupo específico da categoria, aquela inserida diretamente nas atividades de produção. Os trabalhadores dos setores ligados com a concepção e com a gestão produtiva como um todo, embora oficialmente façam parte da categoria, sobretudo em termos de acordos e negociações salariais, na prática cotidiana não se reconhecem na identidade metalúrgica, como refere Marcos.

O chão de fábrica reage como trabalhadores, (...) eles (o administrativo) é que se separam, eles é que não querem sentar com a gente no almoço, no café, eles é que não jogam bola com a gente, eles fazem o grupinho deles e a gente faz os da gente (Marcos, 53 anos, base).

Nos capítulos seguintes o tema da fragmentação retornará contemplando elementos hodiernos, porém este destaque referente ao período anterior é para registrar que o desafio da fragmentação da categoria não é exatamente uma questão nova, embora na atualidade esteja mais complexa. Dito isto, como corolário, a lógica orientadora das ações coletivas e, portanto, produtoras de identidade baseadas nas experiências de socialização profissional encontram o espaço da atividade produtiva como *locus* permeado de significados importantes para a produção de vínculos e laços sociais partilhados em comum.

Outro aspecto de síntese das lógicas de ação em comum da geração mais velha aparece na forma de falas em tom de mágoas, no sentido de que os mais jovens não reconhecem os sacrifícios vividos pelos mais velhos e que as atuais e melhores condições de trabalho são fruto de muitas ações de reivindicações coletivas feitas no passado. O dilema dessas falas pode ser sistematizado na ausência de um campo de ações voltado para organizar e manter viva a *memória* da história da categoria.

A geração de trabalhadores mais velhos não produziu mecanismos e ferramentas de transmissão de suas histórias individuais e coletivas para as novas gerações, como por exemplo acervos, memoriais, museus e bibliotecas. Não há espaços concretos ou mesmo simbólicos para ancorar e transmitir às gerações seguintes a memória das lutas, das conquistas, assim como das derrotas. Não há também os registros dos métodos desenvolvidos de organização interna aos trabalhadores, de suas formas de ação coletiva. O que existe, em grande medida, é uma memória oral e dispersa.

Essas ações do passado não estando organizadas, sistematizadas e documentadas coletivamente comprometem a transmissão dessas experiências para as novas gerações. Há perdas da ideia de processualidade, da história movida pelas contradições entre os interesses patronais e dos trabalhadores. Sem memória coletiva abre-se espaços para as conjunturas parecerem episódicas, para as discontinuidades relacionais, para as incompreensões da origem e dos fundamentos de determinadas posturas e atitudes, compondo com isso o aspecto da alienação.

Para Konder (2009), o trabalho alienado ao cindir o trabalhador e o produto os desvaloriza e os descarta, transformando-os em mercadoria, impondo seus valores e sua

potência aos produtos e não aos produtores. Nesse sentido, os mecanismos de produção da *alienação* econômica, social, política, científica, cultural alicerça a relação exploração-explorado, opressor-oprimido em suas múltiplas faces. Ela pode ser gotejada nas falas de homens e mulheres, nesse momento entre os mais velhos, magoados e esgotados de tanto trabalhar

Para Basbaum (p. 17, 1977), a alienação é “uma forma de relação entre os homens e, ao mesmo tempo, entre os homens e determinados objetos ou coisas que lhes são exteriores”. Para Mészáros (2006), alienação em Marx tem quatro aspectos principais;

a) o homem está alienado da natureza; b) está alienado de si mesmo (de sua própria atividade); c) de seu “ser genérico” (de seu ser como membro da espécie humana); d) o homem está alienado do homem (dos outros homens) (...). Assim o conceito de alienação de Marx compreende as manifestações de “estranhamento do homem em relação à natureza e a si mesmo”, de um lado, e as expressões desse processo na relação ente homem-humanidade e homem e homem de outro (MÉSZÁROS, 2006, p. 20 e 21).

Reconhecer-se parte de uma identidade comum é necessariamente enfrentar aspectos da alienação, de suas formas de estranhamento, seja nas atividades do trabalho diretamente, seja das relações derivadas dele. Observa-se na geração de metalúrgicos mais velhos o quanto as suas condições objetivas e subjetivas de socialização na esfera da vida profissional lhes proporcionaram melhores condições de enfrentar pelo menos alguns elementos da alienação diante dos outros homens.

O “outro” nesse grupo geracional, sobretudo nos anos de 1970 e 1980, era um “outro” visível nos espaços de trabalho, que são lugares fundamentais para as práticas dos aprendizados das representações, das condutas, das atribuições de sentidos e de pertença a um coletivo, fundamentais para enfrentar a alienação como um todo. Mas essa geração envelheceu, e no meio de sua trajetória profissional o mundo do trabalho se transformou. Esse sujeito agora olha o “outro” do presente e sente mais estranhamentos e distanciamentos, sobretudo com os jovens, do que identificação e empatia pelo fato de serem membros da mesma categoria. Esse estranhamento produz um embate geracional mediado por intensas transformações nas formas de produzir, se relacionar, se socializar no trabalho, e sem dúvida esse embate compõe um grande desafio para o tema do fortalecimento de uma identidade de trabalhadores metalúrgicos.

No capítulo seguinte, voltado para colocar em relevo as dimensões da formação identitária produzidos desde década de 1990, estes pontos de síntese devem se somar a outras dimensões observadas considerando os impactos da reestruturação produtiva com seus novos



aparatos tecnológicos e políticos sobre os trabalhadores. As reações destes diante da atual estrutura de poder econômico e simbólico das empresas e das ameaças constantes de desemprego e exclusão geram a necessidade de reorganizar a estratégia coletiva de defesa do campo do trabalho.

## **5. OS CAMINHOS DA IDENTIDADE DOS TRABALHADORES APÓS AS TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS E POLÍTICAS DOS ANOS DE 1990**

Este capítulo é dedicado a mapear e compreender as implicações das transformações da estrutura produtiva na formação da identidade dos trabalhadores metalúrgicos após a década 1990. Transformações resultantes da introdução de um novo padrão tecnológico e de um novo formato de gestão, que produziram uma dispersão física e política da força de trabalho, por meio de terceirizações, precarizações e desemprego. Como toda ação produz suas reações, esta também impulsionou a uma reorganização das práticas de poder econômico, cultural e gerencial das empresas, com consequências para as formas identitárias dos trabalhadores.

Para desenvolver estes temas organizou-se o capítulo em quatro seções. A primeira contém algumas notas sobre as mudanças na conjuntura favoráveis ao desenvolvimento das políticas e das agendas neoliberais e a sua introdução no Brasil. A segunda destaca as narrativas de vida profissional e como os trabalhadores viveram essas transformações em suas próprias trajetórias. A terceira seção é dedicada a mapear os elementos que afetam o campo da socialização, como a aceleração do regime temporal e as hierarquias e divisões entre os trabalhadores. Na quarta e última seção, o desafio é, a partir desses “mapeamentos”, sistematizar traços de um perfil identitário atual dos trabalhadores metalúrgicos.

### **5.1 Notas sobre o surgimento da economia política neoliberal**

Em termos mundiais, o curto equilíbrio de forças políticas, produzido após as duas grandes guerras e seguido no âmbito da guerra fria, vinha se desgastando desde os anos de 1960. Segundo Harvey (2012), a incontrolável lei da acumulação de valor, em sua incessante necessidade de reposição das taxas de lucro do capital, exigia a remoção das barreiras “rígidas” da produção fordista com suas proteções aos direitos sociais e, portanto, imposições de limites a superexploração.

As novas necessidades de liberdades ao capital e ao mercado global, formuladas e sistematizadas na ortodoxia do “Consenso de Washington”<sup>22</sup>, exigiram uma renovação teórica na economia neoclássica. Uma doutrina radicalmente contrária a qualquer natureza de intervenção e regulação ao mercado, assim como antagônica a planejamentos estatais e amplamente favorável as ideias de caráter liberal.

Para Harvey (2012), a neoliberalização da economia traduz um movimento<sup>23</sup> de classes determinado a restaurar o poder político, econômico e cultural do capital. Um poder voltado para restringir o poder do trabalho, desregular finanças, indústria, comércio, extrativismo, leis trabalhistas, direitos sociais, e liberar o poder do capital financeiro em termos globais. Este movimento é introduzido no Brasil no início da década de 1990 na forma da primeira onda neoliberal e, segundo Pochmann, Moretto, Macambira e Krein (2010), a aplicação das políticas neoliberais se deram pela abertura comercial, pela desindustrialização<sup>24</sup>, pela internacionalização do parque produtivo e do mercado financeiro, através da reprimarização da economia.

Para Alves (2011), se na política o capitalismo toma a versão neoliberal nas relações de produção material dos bens de consumo, sua forma é a reestruturação produtiva, iniciada no Japão em fins dos anos de 1960. Uma produção material capaz de reunir três grandes inovações: a tecnológica, a organizacional e a sociometabólica<sup>25</sup>, que fazem da reestruturação

---

<sup>22</sup> As regras do Consenso de Washington estavam centradas em quatro eixos. Primeiro recomendava-se a reforma fiscal, com vistas a diminuir os impostos das grandes empresas em nome da competitividade global. Segundo, promover uma abertura comercial, com vistas a facilitar a entrada e a saída de importações e exportações com menos tarifas. No terceiro, adotar uma política de privatizações, retirando o Estado da economia e repassando setores estratégicos a iniciativa privada. Em quarto, reduzir os gastos do Estado, enxugando a máquina pública, terceirizando serviços, diminuindo leis e proteções trabalhistas e pagando regamente a dívida pública para o sistema financeiro. Um resumo das regras pode ser encontrado no artigo “O mito do Consenso de Washington”, de Paulo Roberto de Almeida, disponível em: <https://domtotal.com/colunas/detalhes.php?artId=236>. Consultado em 20 de fevereiro de 2020.

<sup>23</sup> Um movimento de classes com origem em diferentes epicentros, desde o início da crise estrutural de acumulação de capital dos anos de 1970, a da abertura da economia da China com Deng Xiaoping, em 1978, nos EUA com Ronald Reagan, em 1980, e na Inglaterra com Margaret Thatcher, em 1979, que se notabilizou por sua capacidade de destruição do movimento sindical daquele país.

<sup>24</sup> A desindustrialização, segundo Pochmann (2016), mostra o enfraquecimento da hegemonia do capital industrial no interior das forças produtivas, o que não significa a inexistência de indústrias. Ocorre, por outro lado, o crescimento de outras frações da classe dominante, como por exemplo o capital financeiro ou agroexportador, que subordinam a produção de manufatura, o que acarreta em desindustrialização.

<sup>25</sup> O conceito de Sociometabolismo é utilizado com o sentido proposto por Benevides (2016), a partir da obra de Mészáros, ou seja, é compreendido como derivado da divisão social do trabalho e resultado da subordinação estrutural do trabalho ao capital. A principal sustentação dessa relação não é legal ou jurídica e sim dá-se pela apropriação da mais-valia. Uma relação permeada de contradições e antagonismos, onde o poder e o papel de apoio e controle social do Estado ao capital, fazem-se indispensáveis.

produtiva uma nova e complexa forma de produção do capital. No Brasil, suas primeiras medidas no início da década de 1990 fez reduzir em 4,2% o PIB nacional, a pobreza deu um salto para 32% e o poder aquisitivo do salário mínimo perdeu 33,6% de valor.

Ainda no campo das transformações no âmbito do Estado, operou-se conforme (Cacciamali, p. 12, 2003) "um conjunto de mudanças institucionais, legais com novas modalidades de contrato, com a flexibilização da jornada e da remuneração". Notavelmente viu-se uma sofisticação na incorporação de conhecimentos dos trabalhadores tanto no Brasil como no mundo, às máquinas tanto de habilidades como de saberes físicos, mentais e cognitivos. O que, para Alves (2011), nesse novo formato de extração de esforços do trabalho implica uma forma de "captura" da subjetividade do ser que trabalha.

A ofensiva do capital não se restringe apenas à instância da produção propriamente dita, mas atinge hoje, mais do que nunca, sob o capitalismo manipulatório, instâncias de reprodução social, colocadas como nexos orgânicos da produção como totalidade social. Deste modo, é pela tempestade ideológica de valores, expectativas e utopias de mercado que se busca formar o novo homem produtivo do capital (ALVES, 2011, p. 89).

Segundo o autor, sob um processo sem tréguas, a captura da subjetividade do trabalhador é mais do que a extração de sua força física no fazer das atividades, é extrair sua disposição intelectual afetiva, no sentido de colocar sua inteligência, suas habilidades comunicacionais para o trabalho em rede, a serviço da produção de mais riqueza controlada pelo "mercado". É a captura da condição intelectual e afetiva do sujeito no singular, no relacional, no social, conforme as necessidades da racionalização da produção, o que em si não é um problema. A questão é que este modelo de racionalização está a serviço estritamente da lógica de crescimento econômico constante e da valorização do capital, ainda que isso custe acionar os limites da própria natureza<sup>26</sup>, como adverte Mészáros (2011).

A forma como esse processo sem tréguas foi efetivamente vivenciado pelos trabalhadores metalúrgicos na região metropolitana de Porto Alegre é a questão a seguir. Inicialmente é importante ressaltar o quanto estas transformações não foram iguais nem unânimes em todas as fábricas. Aquele modelo de fábrica intensiva em mão-de-obra, exigente em esforços braçais, poeirenta, suja de graxa, barulhenta, não se transforma

---

<sup>26</sup> Para Mészáros (2002), a crise do capitalismo é estrutural e parte de sua natureza, de sua dinâmica de progresso. A diferença desta, que iniciou na década de 1970, é seu caráter universal, que está em todas as esferas das relações humanas; é seu caráter global, diferente das crises anteriores que afetavam apenas uma região do globo; é sua escala de tempo, que é longo, em lugar de algo cíclico e passageiro; e que desdobra-se de modo rastejante, ou seja, o capital coloca a serviço da administração da crise e de suas conturbadas contradições toda a sua maquinaria, seus instrumentos de autodefesa cada vez com mais força e cada vez com menos eficácia.

uniformemente em fábricas limpas, modernas, com novos procedimentos de gestão e nova maquinaria tecnológica. De certo modo elas convivem de modo desigual e se complementam umas às outras até hoje.

## 5.2 As transformações da “utopia à brasileira” na ótica de sujeitos singulares

Um exemplo eloquente de transição do modelo fordista periférico para a reestruturação da produção foi o experienciado por Adelmo na fábrica onde trabalhava. Foram necessários dez anos para completar o ciclo de modernização. Inicia com demissões em massa, dá seguimento com o fechamento de setores inteiros, não mais vantajosos economicamente, e nisso altera os leiautes para formatos produtivos enxutos. O ciclo se fecha ao transferir as partes renovadas da produção para plantas industriais novas, na periferia da região metropolitana, cujos municípios entram em guerra disputando quem oferece maiores isenções fiscais.

(...) as demissões em 1992, 1993, onde setores, como o de fabricação de ferramentas, os alicates, a série de chaves de fendas, foram setores fechados, por não ser mais vantajoso fabricar essas ferramentas (as que vem da China são mais baratas) naquele formato de produção. Em 1995, 1996, eles migraram 70% para a cidade ao lado, em 2000 foi tudo. Hoje, juntando tudo, dos 10000, eles são uns 1300 peão. (...) os setores que mudaram já foram com outro sistema de produção, outras máquinas, outro ritmo de trabalho outra forma de pagamento, aí não era mais o prêmio. O cara que ganhava 3 mil cai para 1200,00 (Adelmo, 66 anos, sindicalista).

Bilac (56 anos, CIPA) trabalha em uma indústria de máquinas agrícolas e narra as transformações através do exemplo de fabricação de uma unidade de trator, o qual é formado por 5700 itens, que eram produzidos, quase na totalidade, na própria fábrica. Com as mudanças, isso se inverteu e a maioria destas peças passou a ser produzidas, via terceirização, na China. Para ele, esta é a regra de funcionamento de todas as multinacionais em nome da competição internacional, exigente em redução de custos.

Outros exemplos envolvendo os trabalhadores mais velhos demonstram o movimento destas mudanças ao longo de dez anos, em média. O desemprego em massa devido a incorporação dos conhecimentos técnicos dos trabalhadores nas novas maquinarias, cujo conflito está na apropriação privada dos conhecimentos e das riquezas produzidas pelo trabalho vivo.

(...) hoje é muito robô, na M. não tinha robô, hoje tem robô na forjaria forjando peças, no tratamento térmico pega as barras, na usinagem tem robô, na solda tem robô, era uma fábrica terrível, a forjaria era braçal, pesado, peças de 20kg, pegando

manual, colocando na matriz, para fazer a peça, agora os robôs fazem as partes mais pesadas (Gilberto, 55 anos, CIPA).

Esse tipo de mão de obra, caldeireiro, soldador, na caldeira tu leva uns 5 anos para formar um bom profissional, porque é o tato, é a mão. Eles conseguiram fazer um robô fazer o que eu fazia, ele solda melhor que eu, tecnicamente programa isso na máquina, nisso não precisa o Joaquim, mas algumas áreas, como fabricar um casco de navio, precisa soldador, se tem máquina nisso eu não conheço (Joaquim, 64 anos, sindicalista).

Estes homens viveram o trabalho e sua penosidade, como já discutido no capítulo anterior, em fábricas intensivas em força de trabalho, em concentrações diárias de até dez mil pessoas. Essa é uma experiência física e emocional pela concentração poderosa de forças em si, onde qualquer movimento minimamente organizado podia incendiar e desencadear em ações políticas, como incendiava. Embora não seja dito diretamente nas narrativas, está implícito por exemplo nas falas de Martin e Bilac a través da lembrança de uma época em que os trabalhadores tinham maiores vínculos, tanto no cotidiano do trabalho, como em momentos de assembleias. Hoje sem a experiência da formação dos laços sociais, transparece um lamento por essa perda de forças e de uma perda das dimensões da coletividade.

Talvez eu esteja ultrapassado, eu sou de uma época em que os trabalhadores conversavam em todos os espaços, a gente ia de bicicleta para casa juntos, hoje tem o ônibus da empresa e cada um no seu banco, e ninguém viu ninguém se passar na parada amanhã e um ta chegando o outro não viu para pedir para esperar (Martin, 56 anos, CIPA).

Naquela época o trabalhador comum não tinha carro, dependência de ônibus para vir na assembleia, mas os trabalhadores percebiam que era preciso, eles eram mais limitados que hoje, não tinha profissionais qualificados, eles tinha medo de perder o emprego nas grandes empresas, então ele via no sindicato a segurança que ele necessitava (Bilac, 56 anos, CIPA).

Sujeitos como Mário, que no final da década de 1980 era um jovem metalúrgico, que captou o movimento das empresas observando os gestores colocarem apenas uma ou duas máquinas modernas no fundo da fábrica e compreendeu o significado. Tratava-se da experiência lenta de introdução e aprendizagem da operação das novas tecnologias e suas implicações. E Mário se preparou para o que estava por vir.

(...) eu também trabalhei um período na T. Quando eu entrei estava começando a transformação, começou em 1989 e veio até 2000. Num setor, a gente precisava de 8 tipos de processos de usinagem no ciclo, de máquina em máquina. Começou a vir o CNC, colocaram no fundo para teste e eu observando aquela máquina que ia tirar muito emprego. Eu fui lá ver, os colegas acharam bom, fui mostrando que ela ia substituir nós, ela fazia várias operações. Disse que eu gostaria de aprender a trabalhar nela, para não ficar desempregado e meus colegas não acreditaram. Na época eu era jovem, quando olhei aquela máquina, bá quero aprender, mas tinha que fazer curso. Das 8 máquinas que precisava agora só uma faz e em um turno faz tudo e aumentou a produção, com menos gente. Quem lucrou? O trabalhador está lá fora arranhando a tela, querendo entrar de volta (Mário, 53 anos, base).

Esta revolução tecnológica experienciada e relatada nas narrativas de vida profissional dos metalúrgicos é qualificada teoricamente por Alves (2011) como a quarta idade da máquina. A primeira idade da máquina foi o motor a vapor de 1848, a segunda o motor elétrico de combustão de 1890, a terceira os motores elétricos e nucleares dos anos de 1940 e a quarta idade para o autor ocorreu no interior da terceira idade e trata-se da máquina informacional, integrada em rede interativa e colaborativa desde os meados dos anos de 1980.

Uma revolução tecnológica globalizada que, desde a produção das mercadorias até o seu processo de consumo, está permeada necessariamente pela otimização do insumo, informação fundamental desde o design, passando pelo planejamento de vendas em tempo real e pela gestão da logística. Essa ideia de certo modo transparece no relato de Igor (34 anos, base) sobre o fechamento de indústrias metalúrgicas, onde um tempo depois o mesmo empresário abre uma empresa de transporte e logística. Para ele, os empresários hoje ganham mais dinheiro transportando “de lá para cá” o que é produzido na China, na Índia ou na Rússia do que com a fabricação em si.

Para mim, a grande mudança foi essa, chegou um momento que as grandes empresas para ser competitivas no mercado, elas precisaram se qualificar, foram lá fora e buscaram muita tecnologia, formas de gestão, muito veio do Japão, e aí as empresas começaram a exigir mais escolaridade dos trabalhadores (Bilac, 56 anos, CIPA).

A década de 1990 marca uma espécie de “enterro” da promessa da sociedade salarial e protegida. Aquele modelo de sociedade industrial, braçal, pesada, conflituosa, forçada pelas pressões a negociar melhores condições de trabalho foi dando lugar a outra sociedade, do emprego informal, com cada vez menos proteções sociais, embora essa não fosse estranha à realidade de cerca da metade da força de trabalho brasileira. Tanto é que o desemprego, como a consequência mais significativa destas transformações produtivas e tecnológicas, fluiu silenciosamente para o subterrâneo social, sem ter conseguido transformar-se em uma forma identitária de lutas.

É válido ilustrar as dimensões do desemprego nesse período, com alguns dados voltados para contribuir com as dimensões desta questão. Na região do ABC<sup>27</sup>, o “enxugamento” dos postos de trabalho na indústria de 1990 a 1995, segundo Teixeira e Oliveira (1998), foi de 32% do total de empregos. Ao mesmo tempo o setor de serviços já havia passado a responder por 49% da taxa de emprego no país. Nesse mesmo período, 400

---

<sup>27</sup> Região metropolitana e industrial de São Paulo, composta por municípios como: Santo André, São Bernardo, São Caetano, Diadema.

fábricas fecharam e 58 mil pessoas foram demitidas. Ainda segundo o IBGE<sup>28</sup>, em 2017 a participação da indústria de transformação no Produto Interno Bruto (PIB) caiu para 11,8%, equiparando-se aos patamares da década de 1950.

No setor bancário, segundo Antunes (2004), em 1980 havia 800 mil trabalhadores, em 2000 restavam 410 mil. Os índices de terceirização no estado de São Paulo entre 1995 e 2000 cresceram 97%. Estas dimensões, de tão profundas, obrigaram o campo da sociologia do trabalho a uma reformulação do conceito de desemprego, cuja ressignificação, segundo Guimarães (2002), até então partia de dois componentes que o legitimavam socialmente:

O desemprego evidenciava dois componentes fortes do código de legitimidade instalado em nossas sociedades. Primeiro, por ser ocasional, a privação do trabalho eximia aquele sujeito da pecha social de “preguiçoso” (de “ocioso”, de “fraco”, “ineficiente” nos seus intentos de obter ocupação). Segundo, por ser involuntária, a privação do trabalho era “sofrida” pelo indivíduo que, deste modo, se diferenciava do trabalhador “indisciplinado”, “instável” e “irresponsável” que era, por isso mesmo, o agente último da sua própria exclusão, na medida em que lhe faltavam (outra vez) os valores da cultura normativa do trabalho assalariado. Sendo assim, o reconhecimento social da legitimidade da situação de desemprego – definida como fenômeno transitório e involuntário – não punha em risco qualquer dos componentes normativos centrais à ética do trabalho como valor (GUIMARÃES, 2002, p. 107).

Desta condição ocasional, seletiva e involuntária socialmente, o desemprego agravou-se sobretudo entre aqueles que já atingia de modo desigual: jovens, idosos, perfis com baixos níveis de escolaridade e qualificação profissional irregular. As empresas, quando necessitavam sazonalmente desses perfis, retiravam o máximo de sua força, descartando-os, uma vez que, desde a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), em 1966, os custos de demissão no país tornaram-se baixos. Nesse sentido a autora destaca:

(...) a construção social do desemprego está marcada, aqui, pela ruptura da equivalência entre a privação do emprego e o desemprego. Ademais, onde a fronteira entre o desemprego e o emprego se faz tão mais permeável, ganham força outras categorias de identificação subjetiva e política (desabrigados, “sem-teto”, “sem-terra”, por exemplo), sendo tanto mais utilizadas quanto mais eficazes (que o desemprego) se mostrem para negociar a proteção social. (...) E, mesmo que a maioria dos “sem-teto” possa ser também “sem emprego”, não é a identidade subjetiva de “desempregado”, coletivamente partilhado, que está na base da ação (GUIMARÃES, 2002, p. 114).

O conceito de desemprego da autora dialoga com a tese de *consciência prática crítica* defendida por Braga (2013). Esse diálogo se dá no sentido de que os trabalhadores analisam a correlação de forças na conjuntura e direcionam suas ações em torno das possibilidades de ganhos de proteções sociais para os terrenos de menor resistência. De certo modo, a fala de

---

<sup>28</sup> Disponível em: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acesso em: 04 de janeiro de 2019.

Albino (54 anos, sindicalista) ao tratar das atuais paralisações nas fábricas, ainda que apenas por algumas horas, significa comprar uma briga com os próprios trabalhadores. Eles calculam as perdas, desde os descontos no salário ao risco de demissão, ou seja, avaliam a correlação de forças e interpretam corretamente que os espaços de negociar ganhos ou proteções sociais são mínimos e é melhor não arriscar para, na prática, não perder ainda mais.

Outra consequência objetiva decorrente da reestruturação produtiva, da revolução tecnológica e da nova face do desemprego como condição estrutural foi o desaparecimento de algumas profissões. Este processo foi testemunhado por metalúrgicos que viram a incorporação e a transferência de suas tarefas, seus saberes e atribuições profissionais para a nova maquinaria.

Hoje a minha profissão, lá na origem de ajustador, hoje não existe mais, ela foi substituída por máquinas, por exemplo, o nome de ajustador, o cara que ajustava, pegava as peças e montava ou fazia, cortava, limava, passava esmerilho, para ajustá-la. Hoje tem uma máquina que se chama eletroerosão que sai a peça pronta, programada no computador (...). Antigamente, tu pegava uma ponta de eixo de um carro, o torneiro pegava aquilo, ia na serra, media o comprimento, serrava, fazia todos os detalhes, copiava do desenho, nesse pedaço de ferro. Hoje quem faz isso é um torno CNC. Coloca o ferro na ponta e sai na outra ponta pronto. O máximo é o operador trocar a ferramenta e apertar o botão para ligar. Picotiu o processo, antes tu fazia tudo, (...) alguém podia ficar dez anos só fazendo o mesmo tipo de furo, hoje nada disso existe. Um cara coordena três ou quatro máquinas, aquela habilidade que eu tinha de fazer a ferramenta, esse conhecimento todo está no chip (Adelmo, 66 anos, sindicalista).

Ao retomar este conjunto de extratos ligados aos diferentes aspectos das transformações produtivas – desde o fechamento de fábricas, a quarta idade da máquina, a reorganização da concepção de desemprego, ao desaparecimento de profissões – pode-se reter a ideia de que o insumo chave nesta “revolução” é a produção e o controle das informações. Alves (2011) refere-se a esse insumo como uma engenharia técnica e política voltadas para a “captura” do saber-fazer do trabalho vivo no interior de uma produção, um saber fazer que foi “transferido para um chip”, nos termos de Adelmo. Os controles informacionais, as engenharias de captura na prática captam o trabalho real, que em Dejours (2009) significa estar no meio, entre o trabalho prescrito e o realizado.

Para o autor, a captura do trabalho ocorre porque na cooperação coletiva os trabalhadores envolvem-se na observação, no engajamento para resolver, para solucionar as panes, os defeitos, os imprevistos. Esse trabalho é o real, vivo fruto do desafiador encontro do homem com a natureza, com a matéria. Um encontro permeado de descobertas e de fracassos, erros, fadigas, irritações, cujas soluções exigem mobilizar a inteligência, buscar na intimidade e na familiaridade com a atividade as respostas e, com elas e a partir delas,



descobrir as novas habilidades. São, em outros termos, os elementos da concepção ontológica do trabalho em Marx, “o homem transforma a natureza e ao fazê-la transforma-se a si mesmo pela mediação da pré-ideação do trabalho”.

As descobertas do trabalho vivo, real é constantemente incorporada pelo progresso científico, através das áreas de concepção e gerenciamento da produção, as quais, embora afastadas do chão de fábrica, estão mais imbricadas pela cooperação complexa. Em Alves (2011), o conceito de cooperação complexa operado na grande indústria é o mecanismo de sobrevivência do modo de produção capitalista, o qual precisa negar as condições de desenvolvimento de uma nova etapa civilizatória, propiciada por um trabalhador coletivo, integrado em redes inovadoras em tecnologia e em organização do trabalho, as quais necessariamente alteram também o metabolismo das relações sociais.

Considerar as contradições do trabalho vivo no interior da cooperação complexa, afetando o metabolismo das relações sociais, dialoga com a hipótese formulada neste estudo, a qual sugere que as implicações das transformações na estrutura da produção sobre as relações de trabalho tensionam a identidade do trabalhador e a direcionam para uma pertença identitária da empresa moderna flexível.

Explorar esse diálogo passa por verificar as mudanças no metabolismo das relações sociais no trabalho, suas condições de integração coletiva em um sistema produtivo complexo. Os trabalhadores são constantemente envolvidos em suas demandas, chamados a fazer parte dela, a resolver suas panes, suas falhas, a equacionar o ritmo e as metas de trabalho em equipe. Os aspectos destas mudanças das formas de socialização próprias da interação profissional entre os pares, suas alterações, tanto em termos quantitativos como qualitativos, serão desenvolvidos nas seções seguintes, orientadas para formular respostas para as questões iniciais da problematização.

### **5.3 A socialização possível na cooperação complexa**

Compreender as implicações das transformações estruturais nas formas de organizar a cooperação complexa do trabalho, as quais afetam o metabolismo relacional e o campo das socializações, é também entender as construções das formas identitárias dos trabalhadores. O ponto de partida é o mapeamento nas narrativas das principais transformações em relação a “aceleração do tempo” da produção, ao discurso em torno da formação profissional e as hierarquias e divisões entre os trabalhadores, analisando como cada uma destas age sobre as formas de socialização e de construção identitária.

### 5.3.1 O tempo veloz da produção

No período anterior a reestruturação produtiva a dimensão do tempo no cotidiano de trabalho estava marcado tanto durante a jornada, por pequenos intervalos entre cada operação das atividades, como para além da jornada, alongando os ambientes da socialização, como refere Albino.

(...) eu operava uma máquina e tinha 10 minutos para baixar uma peça, eu tinha porosidade do tempo, conversava com um e outro, hoje não tem mais essa porosidade, enquanto tu fez uma peça em uma máquina a outra já esta pronta, o tempo todo atento e produzindo. A produção mudou, não tem mais estoque, as metas são para o dia, o dia seguinte, o dia parado é o pavor dessa gente, é problema. A gente é um número, quando não produz mais, descarta (Albino, 54 anos, sindicalista).

As alterações nos ritmos de tempo na produção, denominadas como “porosidade do tempo”, são marcantes nas narrativas dos trabalhadores mais velhos. Eles recordam que era justamente nestes pequenos intervalos entre uma operação e outra que se aproveitava para combinar as diferentes atividades esportivas, culturais e políticas. Momentos usados para a interação, trocas de informações, combinações de mobilização e articulações de um vasto campo de sociabilidades, desde a fábrica e para além da fábrica.

Um contexto produtivo em que havia porosidades de tempo e espaços para o desenvolvimento de trocas relacionais e socializações. A concepção de socialização em Claude Dubar<sup>29</sup> (2005) é compreendida como um todo, material, econômico, subjetivo em termos culturais e simbólicos do funcionamento social. Ela não acontece em um espaço vazio e, sim, no interior de um submundo institucionalizado, nesse caso as fábricas, permeado por uma divisão social, sexual, racial e geracional do trabalho.

Na reestruturação produtiva essas pequenas lacunas de tempo foram tomadas pelas inovações organizacionais, como refere Fábio, que se intitula um bom operador, empregado em uma grande multinacional, só conhece o trabalho em ritmo acelerado. Ele opera a máquina, mas também a arruma, no interior de uma espécie de circuito fechado “de um lado para o outro, como em uma corrente de cachorro”.

(...) eu trabalho em 3 turnos, um do lado do outro, cada turno faz uma peça em um minuto, em cada hora tem que sair 60 peças de cada, um minuto em cada máquina de vez tem que botar a peça, ela abrir e eu tirar a peça. Eu fazia a operação, ia na outra, depois na outra, tipo correntes de cachorro que anda de um lado para o outro, quebrou uma máquina tem que arrumar. Então minha eficiência sempre foi boa, na

---

<sup>29</sup> Claude Dubar, na obra “A socialização construção das identidades sociais e profissionais” (2005), realiza um amplo trabalho de articulação de pelo menos quatro grandes abordagens teóricas em torno do conceito de socialização. Inicia com a perspectiva psicológica piagetiana, passa pela antropologia cultural e pelo funcionalismo, agrega a incorporação dos *habitus* e finaliza, trabalhando socialização como construção social da realidade.

base de 90%, sempre tirei uma produção boa (Fábio, 32 anos, base).

Os ritmos de trabalho ditados pelas inovações tecnológicas e gerenciais diminuem os tempos necessários para as trocas de saberes, para o desenvolvimento da constituição de referências coletivas, para os diálogos mais comuns do cotidiano. Dubar (2005) afirma o quanto as interações sociais são elementares para formar significações comuns, construir e partilhar uma linguagem e um conjunto de códigos usados nas relações profissionais diretas. Porém, compartilhar uma linguagem significa, anteriormente, a partilha e o conhecimento das visões de mundo de uns e outros, conhecer os saberes dos sujeitos envolvidos nesta socialização como condições elementares para forjar uma identidade social comum.

As narrativas apontam mudanças na qualidade da socialização, ela não tem como deixar de existir nas sociedades humanas, como refere Alves (2011) desde Marx, (2008) “os trabalhadores não podem cooperar diretamente sem estar juntos, sendo sua aglomeração em determinado local condição de sua cooperação”. Com as redes informacionais tornou-se possível “estar junto” a distância. O trabalhador social ou trabalhador combinado, por meio de novas tecnologias de informação e comunicação, não apenas estendem (ou estreitam) o espaço-tempo, mas podem virtualmente suprimi-lo, com a constituição de um novo local de cooperação complexa, o ciberespaço (ALVES, 2011, p. 38).

Os trabalhadores estão juntos e ao mesmo tempo separados pela competição, alienados dos instrumentos e seus produtos, mas inseridos em um intenso processo de cooperação. Seu conteúdo é formado pelos temas das atividades produtivas em si e sua forma está posta por um poderoso modelo gerencial, capaz de criar as condições para o desenvolvimento de posturas e atitudes voltadas para atender as necessidades produtivas da empresa.

Sem “porosidades” o tempo foi reconfigurado e controlado. Na obra de Rosa (2016) tal mudança é considerada um novo regime temporal, caracterizado como invisível e despolitizado, compreendido como a aceleração social necessária para atender o modelo de produção capitalista. Uma aceleração percebida não só no trabalho, mas em diferentes áreas da vida social ocupadas por novas tecnologias, como os sistemas de transportes, as novas redes de comunicação, a velocidade dos processamentos de dados. É o tempo comprimindo os espaços nos diversos produtos que rapidamente tornam-se anacrônicos e obsoletos. Uma velocidade percebida também nos espaços que perdem significados, história e memória na aceleração da produção, com suas inovações e constante ampliação das metas.

O problema da falta de pausas sentida pelos metalúrgicos – e de algum modo presente

em todas as narrativas – é parte do que o autor caracteriza como ciclo fechado da aceleração, onde ritmos de vida, tecnologias e mudança social operam através da inerente divisão do trabalho voltada para a reprodução da lei do valor. Segundo o fetiche liberal, não é possível pausar esse estágio porque os sujeitos perderiam a “conexão”, as oportunidades de manter-se competindo e crescendo.

Uma das consequências deste estado aceleratório em que os trabalhadores “correm”, fazem “girar uma roda” para ficar no mesmo lugar, é a alteração dos padrões de sociabilidade e de identidade. Não há tempo para acontecer as trocas das histórias da vida e, com estas, as identificações comuns, capazes de produzir as condições de partilhar uma direção, um sentido, um horizonte de planos semelhantes, profissionais ou políticos. Não existindo esse tempo de trocas elementares, resta uma socialização fragilizada, tecida de fragmentos de relações, retalhos de situações episódicas das histórias uns dos outros, desconhecimento das necessidades e realidade de seus pares. Com frágeis mecanismos de interação social perenes, o resultado são poucos pontos de convergência de identidade social.

Observa-se ainda nas narrativas uma certa naturalização da velocidade dos ritmos de trabalho, por derivar da nova maquinaria, como se o robô não fosse uma programação humana. Porém, lembrando Adelmo no capítulo anterior, os ritmos intensivos de produção já estavam na fase fordista com a diferença de que essa produtividade era “premiada” e o salário poderia dobrar. Outra naturalização emerge do sistema de vigilância sobre os trabalhadores, as regras de ater-se as operações prescritas, contadas por segundos.

Por outro lado, as formas de vigilância e produção do disciplinamento da força de trabalho são antigas no processo de produção industrial. Marta destaca a época em que não havia maiores tecnologias na fábrica em que trabalha e o método da chefia de vigilância contra possíveis atitudes de companheirismo e solidariedade, nesse caso de parte de metalúrgicos homens, para com as metalúrgicas.

A fábrica se modernizou, agora ela tem até robô, antes era horrível a gente fazia tudo, a gente subia nas máquinas com sacos para derramar o material. O chefe não deixava os homens ajudar porque a gente queria trabalhar então a gente tinha que fazer (Marta, 44 anos, base).

Dito isso, para referir que, na realidade observada, neste recorte de trabalhadores, talvez mais do que uma complexidade de inovações produtivas ocorra na prática uma combinação de modelos produtivos e gerenciais entre o velho fordismo periférico e a reestruturação produtiva. Nesse sentido, destaca-se uma espécie de gestão mais sofisticada na capacidade de extrair mais esforços na produção, capaz de impor um padrão de

intensidades nas atividades laborais e de embotar o metabolismo relacional dos trabalhadores.

O impacto na forma de dispor do tempo no trabalho gera um impasse entre as condições objetivas e subjetivas para o desenvolvimento de socializações secundárias. Conforme Dubar (2005), o impasse pode ser formulado no sentido de que a identidade social necessita de tempo, seja para aprender um trabalho e suas regras e normas de convivência, seja para a absorção de sua lógica de formação e desenvolvimento dos elementos relacionais através da construção de linguagens próprias. O problema é que o tempo para isso foi tragado pelas empresas.

Para Rosa (2016), essa complexa forma de aceleração social leva a uma nova forma de totalitarismo, compreendida como algo que afeta e pressiona a todos, independentemente de suas vontades. É uma força onipresente, ou seja, sua influência chega em todos os recantos da vida, para além dos espaços profissionais, e ainda aparece fetichizado a tal ponto que a forma de crítica é muito difícil de ser realizada por facilmente ser associada como atrasada e contrária ao progresso técnico.

Um dos resultados marcantes da aceleração da produção, com suas metas, é o fenômeno dos novos tipos de adoecimentos dos trabalhadores. Registre-se que este elemento fez parte de um dos momentos mais intensos e pesados do processo de pesquisa empírica, esteve presente em todas as narrativas, com destaque para as cinco mulheres entrevistadas, todas comprovadamente doentes de tanto trabalhar.

Essas máquinas eles aceleram, tem um monte de gente doente, eu tô me afastando de novo, eu não consigo pegar as peças mais, o doutor disse que eu vou ter que fazer outra cirurgia e disse que eu sou capaz de perder mais movimentos, faço fisioterapia. A gente perde a força e a sensibilidade na mão. Meu chefe se prevalece, ele me colocou em três máquinas ali no final do ano, eu corria dali e daqui até que minha mão inchou e não conseguia pegar mais nada (Marta, 44 anos, base).

Alves (2013) afirma que a intensidade dos ritmos produtivos leva os corpos do ser que trabalha ao adoecimento. A saúde do trabalhador não é apenas mais um tema do mundo do trabalho, mas sim um tema crucial, que expõe a miséria humana sob as atuais condições da exploração. Nesta fase de crise estrutural torna-se incompatível o modo de produção capitalista e a saúde do trabalhador. Inclusive as próprias doenças também mudaram neste recorte de quarenta anos, como referem Domingo e Gilberto.

Os adoecimentos no básico é LER e DORT, vem de anos e acho difícil mudar, as empresas não querem mudar. Lá no setor tem um funcionário que se destaca, a

chefia vai querer manter ele ali e ele vai se lesionar, pela repetitividade, (...) As empresas não atacam esses problemas, elas mantêm os trabalhadores ali porque ele tem que render, ele ali está sendo satisfatório (Domingo, 47 anos, CIPA).

O ritmo é muito acelerado e com isso causa muita LER, DORT, tendinite, bursite. Como a máquina dita o ritmo, o cara quase morre para acompanhar, eles programam a máquina, tem as metas que eles querem atingir, tem metas muito apertadas e aí é onde dá a maior parte das doenças. Tem aparecido também as doenças de depressão, são mais recentes (Gilberto, 55 anos, CIPA).

Os adoecimentos provocados por lesões devido a repetitividade seguem colocadas, mas agregou-se as doenças “invisíveis”, como a depressão, que atua de modo silencioso e tem ainda a dificuldade de sua aceitação pelo padrão tradicional de masculinidade. Em Alves (2011), o atual ritmo de trabalho requer um alto nível de disciplinamento e autodisciplina. Não basta acompanhar os novos ritmos, é preciso demonstrar a disposição de pensar soluções, envolvendo-se com inteligência e habilidade comunicacional.

Todo este formato de envolvimento e disponibilidade requer diferentes formas de coerções, as quais afluem de diferentes fontes, produzindo nos trabalhadores a internalização. Seja através de constrangimentos, como relata Líbio, ou pelo medo do desemprego, como expressa Marta, ou ainda na experiência de suportar um alto grau de sofrimento, como o narrado por Pagú.

As novas tecnologias mudaram, geraram um tipo de organização diferente. Aquele chefe carrasco mudou, mas a pressão é muito mais agressiva e sutil, antes era o chefe que te xingava, hoje, ele bota um gráfico na tua frente, se tu não atingiu a meta de produção é uma agressividade e ainda não se parou para pensar a extensão desse negócio. Um gráfico que todos veem, tem aquele círculo de controle de qualidade, aquelas premiações coletivas, se tu falhar, todos perdem (Líbio, 55 anos CIPA).

Quando eu cheguei lá eram quase 1000 funcionários, agora é uns 300 ou menos e fabricamos mais peças, o ritmo aumentou por causa dos robôs. Eles botaram um na montagem que faz o que trinta pessoas faziam, tirou o emprego de umas trinta pessoas (Marta, 44 anos, base).

Quando tinha alguma queixa, reclamação, olha, está demais, eu mesma atendi muitos colegas pelas condições de trabalho na esteira, onde a pessoa não pode sair para pegar um copo d'água, alguém tem que alcançar porque as peças estão andando e vão se amontoando em cima de ti. Tinha lugares sem exaustores, a menina soldava e a fumaça vinha toda no rosto, eu mesmo soldei muito nessa linha que saía uma peça a cada 8 segundos. Eu tinha que ter um ventilador, inclusive no inverno, pra mim trabalhar, pra jogar a fumaça e não respirar o chumbo, estanho que eu sei que tem naquela fumaça, mais os outros insumos (Pagú, 38 anos, base).

Os recortes exemplificam os mecanismos de mediação desta “captura” instaladas no cotidiano das fábricas, sobretudo na dimensão do constrangimento das cobranças coletivas do atendimento das metas, organizadas por “células”, “setores”, “times”. Cobranças exibidas em mecanismos de telas e sinalizadores visuais, os quais em última instância informam que

alguém “perdeu a vibração” e está atrasando o processo e prejudicando a todos.

Para muitos, as formas de lidar com essa aceleração adoecedora é seguir até encontrar-se com a exaustão física e o esgotamento mental.

Nessa linha fiquei três anos, aí começou a desenvolver bursite, sinovite, aí começaram a me trocar, mas doente, não faltava, não chegava atrasada e aí me demitiram. Voltei reabilitada, não para a produção, então fui para o almoxarifado, mais leve. Teve mudanças lá dentro eu até pedir para sair, mas não, agora eu era PCD e fui passando de setor em setor, mas meio que te matando na mímica. Mas aí quando eu ia ser desligada, eles me isolaram, me retaliaram. Voltar reabilitada é uma tortura, tu fica em um canto, aquela lá no canto isolada (Pagú, 38 anos, base).

Reclamações sobre o excesso de trabalho, visitas ao médico, laudos, fisioterapia, exames ou mesmo um quadro de intoxicação são sinais de alerta e cenário de demissão. Pagú testemunha, desde sua experiência de chão de fábrica, o quanto as demissões por adoecimento no trabalho têm um papel de exemplo pedagógico. A mensagem da demissão do colega intoxicado e que não consegue outro emprego, gera a partilha do medo, da ameaça, da exclusão. O desemprego, é um “mal maior”, como refere Dejours (2005), tornando o sofrimento gerado no trabalho em um “mal menor” numa sociedade de extremas desigualdades, como a brasileira.

Tem exames anuais, (para quem trabalha exposto a produtos químicos) mas se aparecer alguma coisa no sangue, é demissão. Tinha um rapaz que trabalhava com um spray desingripante e apareceu no sangue dele uma alteração, por isso, demitiram ele e ele não conseguia outro emprego, porque no exame admissional aparece isso, esse produto no sangue dele. Ele está contaminado, ainda não está doente, mas se for mercúrio, chumbo, isso não sai e o que ele poderá desenvolver (Pagú, 38 anos, base).

Esse cenário resulta em sujeitos inseridos de modo ainda mais complexo na relação capital e trabalho. O capital elabora um discurso de trabalhador flexível, versátil, eficaz, capaz de atuar em grupo, de localizar problemas e, sobretudo, soluções, ao mesmo tempo que retira sua necessidade de interação social, de vinculação, de efetiva participação autônoma e política. Apesar de toda essa entrega e empenho, as metas contaram e contam com algum nível de resistência, não é só aceitação. Celestino é um testemunho dessa dupla contradição: está mobilizado no trabalho, está participando, porém o tipo de participação que faz e propõe gera punições e castigos.

Em um sábado cheguei a contar: um ser humano botava 2200 parafusos, das 8 às 17hs, era muita coisa, era todo mundo arreventado, tomando injeção para aguentar a dor nos braços. Aquilo me preocupava muito, a gente teve de fazer um trabalho na CIPA para mudar aquele quadro, não aceitar mais aquilo. Cheguei a levar 13 advertências e uns 8 ganchos em um ano (Celestino, 51 anos, CIPA).

Todo esse universo de ansiedades participa do progressivo desgaste, desmanche, corrosão, afastamento dos espaços públicos dos corpos dos trabalhadores, produzindo um medo coletivo, mas assumido individualmente e sem uma pauta comum. É notório que todo esse registro das atuais condições de trabalho não faz parte de uma pauta de reivindicações capaz de atenuar esse estado de coisas, ao contrário, os relatos demonstram que a experiência da maioria ocorre na solidão, no isolamento como abordam as falas a seguir.

Eu tenho sedimentação no sangue por causa desse problema, fiquei um mês baixada no Conceição, fiquei cinco dias na emergência, depois cirurgia no intestino, porque a medicação da tendinite criou uma bolsa da medicação e foi tapando os frizz dos intestinos e foi criando inflamações e daí eu quase fui. Tive um choque anafilático, nasci de novo, tudo devido a essa carga (Maria, 56 anos, base).

Os recortes destacam os níveis de adoecimento e o quanto eles são vividos em âmbito individual, já que, segundo Gilberto (55 anos, CIPA), essa dificuldade se dá pelo fato de que no chão de fábrica só aqueles com algum tipo de estabilidade podem falar ou reclamar, os demais, pelo medo da demissão, ficam calados.

O destino destas ansiedades e destes sofrimentos é um campo de investigação em aberto. Para Dejours (1992), esse conjunto de tensões, frustrações, provocações geram um ambiente e um conjunto de agressividades reativas.

A desigualdade na divisão do trabalho é uma arma terrível de que se servem os chefes a bel-prazer da própria agressividade, hostilidade ou perversidade. Temos o hábito de apresentar estas relações de trabalho em termos políticos ou em termos de poder. Mas a frustração, a revolta e a agressividade reativas, muitas vezes não encontram saída. Conhecemos muito mal os efeitos da repressão desta agressividade sobre o funcionamento mental dos trabalhadores, se bem que possamos presumir sua importância na relação saúde/trabalho (DEJOURS, 1992, p. 75).

Essa agressividade reativa é funcional para a elevação da produtividade e passa a ser explorada pela empresa na organização do trabalho, que não pode explodir diretamente, porque existe uma realidade concreta, existe um salário que implica a manutenção da vida, inclusive de outras pessoas, da família. Desse modo, cercado por relações de hierarquia, essa agressividade se transforma em um instrumento para obter mais trabalho. A reação é resignar-se e trabalhar mais depressa. Trata-se de uma tecnologia de poder, que manipula vários instrumentos, como processos de avaliação produtiva, complexos cálculos para a participação nos lucros e resultados ou pontuações para possíveis promoções futuras.



### 5.3.2 A hierarquia entre o emprego “verdadeiro” e o emprego possível

Na seção anterior, a abordagem tratou das alterações nos ritmos de trabalho e os efeitos da aceleração da produção na saúde do trabalhador, ao mesmo tempo da funcionalidade deste aspecto sobre os interesses do capital. O passo seguinte desta seção tratará do papel das hierarquias e divisões entre os trabalhadores, analisando como afetam as formas de socialização e de construção identitária.

Entre as divisões destacadas, observa-se uma ideia não abstrata associada a lugares de empregos “verdadeiros” ou melhores e os “rebaixados” ou precários, estes últimos associados a um tipo de inferioridade das tarefas, como refeitório, vigilância, das fábricas menores e sem fiscalização, mas também dos próprios sujeitos, sobretudo nas fábricas com intensiva mão-de-obra feminina.

Quando se refere as mulheres em um chão de fábrica, onde 99% são mulheres, nesse caso de equipamentos eletrônicos, os salários são rebaixados e o serviço é 100% dobrado, no sentido de metas, produtividade, manter uma estrutura complexa onde várias funcionárias desempenham duas ou três funções, mais o uso da terceirização, com custo de mão-de-obra mais barato ainda (Carmem, 45 anos, CIPA).

A MX, com 680 trabalhadores, fora dos terceirizados do refeitório, conservação, vigilância, predial, o total daria uns 900 trabalhadores (...) As mulheres agora que a empresa esta abrindo espaços, agora tem 19 mulheres, nas terceirizadas, nas áreas de conservação e restaurantes aí tem mais mulheres, mas fixas na fábrica eram só quatro (Gilberto, 55 anos, CIPA).

Aí implantaram sensores, botões de controle, essas prensas foram condenadas, e não podem mais ser usadas na produção, elas foram banidas nas grandes, mas elas estão nas terceirizadas, pequenas, onde nem tem fiscalização (Antero, 54 anos, sindicalista).

As tipificações destas divisões são duas: a divisão aparentemente externa à fábrica, comparando-as umas com as outras, as multinacionais modernas, as menores sem tecnologia como as “bocas de porco” e a outra no interior das fábricas, onde há uma divisão hierárquica entre os diferentes postos de trabalho. Ambas divisões expressam o que Burawoy (2017) trata como o campo da produção dos consentimentos dos trabalhadores diante das transformações do capital, quando incorporam de modo positivo e ideologicamente as inovações tecnológicas e o próprio mecanismo da terceirização. Nisso torna-se vulnerável sua capacidade de reconhecimento de uma identidade comum de trabalhadores, independente do porte da fábrica ou da vaga de trabalho que ocupa.

O papel das terceirizações em diferentes áreas dentro de uma mesma planta industrial envolve diferenciações e não reconhecimentos mútuos da condição de categoria. Para Antunes (2018), ela contribui para desestruturar a classe trabalhadora.

(...) a terceirização vem se convertendo em instrumento central das estratégias de gestão corporativa. A importância desse mecanismo de contratação se deve, entre outros aspectos, ao fato de que, ao dissimular as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho, convertendo-as em relações interempresas, viabiliza maior flexibilidade das relações de trabalho, impondo aos trabalhadores contratados por tempo determinado, de acordo com o ritmo produtivo das empresas contratantes, auxiliando também de forma importante, na desestruturação da classe trabalhadora (ANTUNES, 2018, p. 149).

Essa estratégia de gestão foi testemunhada pelo conjunto dos entrevistados mais velhos, que viram setores inteiros desaparecerem e outros serem transferidos. Na década de 1990, a própria empresa repassava as máquinas antigas para os trabalhadores e incentivava que as instalassem nos pátios de suas casas. Atualmente, parte destas instalações, em grande medida muito precárias, seguem nos fundos de quintais e são chamadas pelos próprios metalúrgicos formais de “bocas de porco”, um tipo de terceirização à brasileira como relata Bilac e Adir.

(...) elas (as máquinas) nos 1980 estavam dentro da grande fábrica, eu quase fiz isso, quase abri uma pequena empresa. As grandes produziam tudo ali dentro, as peças, a montagem, hoje não mais. A MF produzia tudo lá dentro, com os 6 mil trabalhadores. Depois a empresa fez o seguinte, “tu era especializado naquela máquina?”. Te perguntava se na tua residência tinha um espaço, um galpão para tu levar essa máquina, tu leva e passa a fornecer a peça para a grande, (...) tu pega essa máquina e leva para a tua casa, passou a ser fornecedor, um terceirizado (Bilac, 56 anos, CIPA).

(...) a gente chama de boca de porco (...) é a empresa que não te dá a mínima condição de trabalhar, não tem refeitório, paga pouco, é um fundo de quintal, as condições de trabalho é péssima. É um horror, é fedorento, ela pode ser uma terceirizada, mas pode ser por exemplo uma empresa onde eu não mando minha produção para ela, ou eu mando fazer coisas, peças de reposição para minha empresa, faz coisas para arrumar, melhorar minhas máquinas, para mim produzir (Adir, 42 anos, sindicalista).

Nessa dissimulação das relações entre capital e trabalho a “boca de porco” ganha o status de empresa, sendo que a exploração é maior e não há nenhum tipo de fiscalização. Nestas empresas encontra-se aquele metalúrgico mais velho, com o ensino fundamental incompleto. Para Mario (53 anos, base), elas são verdadeiras artesãs, e o refúgio daqueles sujeitos com o conhecimento de leitura de desenho de engenharia e capacidade de transferência manual e perfeita para o metal, que produzem peças de reposição ou mesmo manutenção de máquinas importadas e caras. Mas o perfil, o meio, o espaço e as condições de trabalho destes sujeitos dissipam estas qualidades e habilidades, misturando-os depreciativamente na mesma imagem da sujeira do óleo queimado em que o sujeito trabalhador não é identificado como um par, um metalúrgico.

Em Boltanski e Chiapello (2009) a reestruturação da produção e, em especial, a terceirização reúnem as condições objetivas e subjetivas para a alteração da identidade e do direito ao trabalho, que a sua fragmentação produziu dois grupos salariais.

(...) “dualização do salariedade, entre aqueles que têm emprego verdadeiro e aqueles que são conduzidos ao trabalho-mercadoria e à assistência” (...) o novo direito ao trabalho institui vários mercados de trabalho: o dos executivos dirigentes que acumulam as vantagens do trabalho assalariado e as da função patronal; o dos assalariados comuns (prazo indeterminado, jornada integral), beneficiados pelo princípio da integralidade do estatuto salarial; o dos empregos precários (prazo determinado, regime temporário), que de direito de fato são privados, dos direitos ligados à presença duradoura na empresa (formação, representação, etc); e o dos empregos subvencionados (mercado de inserção) (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 257).

A divisão e a hierarquização entre o emprego verdadeiro, com estatuto de direitos, benefícios, regulações e status visualizado no limpo chão de fábrica de algumas multinacionais e as “bocas de porco” há um abismo. Há um mosaico de empregos precários, sem direitos, sem estatuto, sem status e sem pertença a categoria fruto de uma hierarquia legitimada inclusive pelos próprios trabalhadores. Também é perceptível em um mesmo local de trabalho, em empresas grandes e de médio porte, coabitarem diferentes regimes, estatutos, status, salários, muitos operando sob qualificações profissionais e tarefas semelhantes.

Nesse coabitar sob diferenciações em uma mesma planta industrial, os termos mais comuns colhidos nas narrativas em torno da dualização no salariedade está entre os trabalhadores do chão de fábrica e os “gravatinhas” do administrativo.

O administrativo é gritantemente descolado, por inúmeros fatores. Nos anos de 1970 tinha as máquinas convencionais fazendo as dez peças por dia e três caras do RH, hoje tem um cara em uma máquina fazendo as dez peças por dia e continua tendo os três caras no RH. Eu vejo, na real, que o administrativo não aumentou tanto, ele se manteve, a fábrica é que enxugou horrores, na minha tem muita engenharia, muita obra customizada, tem PCP (Planejamento e Controle de Processo) e o MEP, (Métodos e Processos), tudo articulando para a fábrica só produzir, solda, fura e em frente. A ideia é porosidade zero, tem a mão de obra direta, que coloca a mão no ferro e transforma, e a indireta, que planeja que aquele material fique o menos tempo na fábrica, (...) Antigamente na fábrica tinha uma salinha lá em cima, lá em cima, fisicamente mais alta, lá de cima o chefe enxergava todos. Hoje em dia é o contrário, é no meio da fábrica, uma sala grande toda de vidro, um aquário, todos veem tudo, lá tem o PCP, o chefe. Aquário, porque lá dentro só tem peixe e “nada”, isso aí, nada, isso é a piada nossa em qualquer empresa. Além da estrutura física ter mudado, cresceu o número de cargos, para manufaturar mais rápido (Igor, 34 anos, base).

A gente observa que na fábrica a gente conversa com os trabalhadores, mas no meio administrativo não, só as chefias, os engenheiros, mas também os setores da burocracia, nossa é distante, (...) nos anos 1980 a gente também não tinha contato, mas essas áreas eram muito reduzidas, uma fábrica com 2000 trabalhadores tinha 200 administrativo, hoje está meio a meio, uma empresa com 1000 tem de 500 a mais no administrativo (Celestino, 51 anos, CIPA).

Os trechos das narrativas nesse aspecto remontam a velha divisão taylorista e fordista entre concepção e execução, operadas cada vez mais cientificamente ao longo de um século, uma divisão física e sensorial. Há quem olhe, do aquário, quem “coloca a mão no ferro”. As separações hierárquicas transbordam para um conjunto de detalhes e situações, como o fato de os trabalhadores do chão de fábrica almoçarem separadamente do setor administrativo, a diferenciação no serviço de transporte da empresa, além dos uniformes e condições de temperatura e ruídos no trabalho.

As condições de trabalho dos setores ligados a gestão e a administração têm maiores benefícios e confortos, sem exposição a poeira e gases, as salas tem ar condicionado, embora, para Igor (34 anos, base), muitos setores administrativos têm uma remuneração inferior ao pessoal do chão de fábrica, mas como “anda com uma prancheta embaixo do braço” se sente mais importante.

Hoje tem muitas empresas em que o grupo administrativo é maior do que a fábrica. A S. (...) hoje ela tem mais de 500 funcionários no administrativo e na fábrica tem uns 200. Na T. tem mais administrativo do que fábrica. A gente está com dificuldade de entender isso, a fábrica tu terceiriza, tu manda serviço para fora, o administrativo não, ele compra, vende, faz fiscal, ele tem que continuar ali e a fábrica vai encolhendo, ela terceiriza a pintura, a tornearia, eles levam serviço para fora e isso é novo (Martin, 56 anos CIPA).

(...) os benefícios, os caras do administrativo têm ônibus fretado para ir embora, o chão de fábrica vai de ônibus, carro, moto, bicicleta. O refeitório é dividido em dois, o que acontece quando tu coloca dois espaços, não é uma regra, mas se tem dois, a divisão ali é natural, quem passa despercebido não nota. Mas o que tu incentiva com isso diretamente ela (empresa G) faz competição (Silva, 28 anos, CIPA).

Percorridas estas expressões e formas de divisão interna dos trabalhadores é plausível neste campo de estranhamentos a ausência de verbalizações de um “*nós*”, nunca pronunciado, ele está subentendido na expressão “chão de fábrica”, mas o outro par de interação é o “velho da boca de porco”, o “gravatinha do administrativo”, como não pertencentes a categoria. O outro para interação é marcado por distâncias, físicas ou simbólicas, o que dificulta o reconhecimento da partilha de aspectos comuns da cultura profissional de metalúrgicos.

Estas divisões são acalentadas e reelaboradas pelas práticas da classe patronal, que, segundo Antunes (2018), é parte das estratégias de comando, do papel das hierarquias dissolvidas na pragmática das competências e méritos individuais, esvaziando cotidianamente as estratégias de defesa e de proteções coletivas. Inegavelmente, a inquietude operária de Braga (2013) está entremeada nesse quadro. Seja na forma de perguntas sem respostas, seja nas revoltas com os abandonados pelo adoecimento após tanta doação,

revelando um senso de injustiça.

De acordo com Dubar (p. 141, 2009), aqueles que viveram a integração nas “comunidades de ofício, no sindicalismo operário, com as regulações do Estado, sofrem duramente com o desmoronamento de seu mundo anterior”. Esse mundo, no Brasil, nem chegou a existir para a maioria, mas os que o viveram em alguma medida sentem falta daquelas experiências de socialização. Ela assegurava as condições necessárias para a transmissão de maneiras de fazer, sentir e pensar, ou seja, produziam valores coletivos, desde uma prática social entre trabalhadores fundamental para forjar uma forma identitária.

#### **5.4 Traços de um perfil identitário atual**

Este capítulo volta-se ao exame de como as transformações na esfera da produção industrial afetou e afeta a formação da identidade dos sujeitos envolvidos. Nesse percurso não uniforme se combinam formas clássicas, fordistas de organização do trabalho com formas modernas, compondo, no interior do processo produtivo, uma cooperação coletiva e complexa que altera as formas de socialização dos trabalhadores.

De uma socialização afetada pelo processo de aceleração produtiva, pelo aprofundamento das divisões e hierarquias internas aos próprios trabalhadores depreende-se um perfil ideal de trabalhador da atualidade, enquadrado como um competidor e colaborador multifuncional. O seu reverso é o perfil dos perdedores, presos ao passado, incapazes de investir em sua maximização multiprofissional e por essa sua “fraqueza” flertam com o sindicato.

O perfil do competidor multicapaz em competências segue uma lógica detentora de uma “régua” de valores, qualificada por Rosa (2016) como medida essencialmente de quantificações, válidas em todas as áreas. Nas ciências quantifica-se o número de artigos e publicações, no campo eleitoral o número de votos, no religioso o número de fiéis, nos indivíduos o seu *quantum* financeiro. Em contrapartida, a “régua” de valores e ideias anteriores de identificação, segundo Dubar (2009), com seus papéis estabelecidos estão com problemas.

As identidades “tayloriana”, “de ofício”, “de classe”, “de empresa” são desvalorizadas, desestabilizadas em crise de não-reconhecimento. Todos os “nós” anteriores, marcados pelo “comunitário” e que tinham permitido identificações coletivas, modos de socialização do “eu” pela integração definitiva a esses coletivos, são suspeitos,

desvalorizados, desestruturados. A última palavra do modelo da competência supõe um indivíduo racional e autônomo que gera suas formações e seus períodos de trabalho segundo uma lógica empresarial de “maximização de si” (DUBAR, 2009, p. 153).

Trabalhadores com múltiplas competências maximizam-se na corrida para manter-se no emprego, uma corrida produtora de maior individualismo e permeada de uma permanente insegurança, onde nada está garantido. O resultado dessa maratona de obstáculos é a perversidade do adoecimento, o que em Alves (2013) significa a instância acabada da degradação do núcleo efetivo da condição humana, é a expressão do produto social do mundo dessocializado, expressão e produto ao mesmo tempo da alienação.

Para Bilac o competidor não olha para os outros, ele crê que seu crescimento na empresa virá quanto mais ele se entregar. Para Carmem, os trabalhadores se entregam a essa lógica porque há promessas de recompensas, mas ao passar anos de trabalho percebe-se que são promessas falsas. Na prática não há reconhecimento efetivo aos competidores, mas isso só é perceptível após anos de promessas não cumpridas.

Falta olhar uns para os outros, falta solidariedade, cada um é diferente, as empresas querem que tu dê ideias, além de produzir, tem que buscar melhores formas de produzir. Se tu é mais criativo que eu vai dar mais sugestões e isso vai me excluindo do processo, porque eu não estou dando o meu máximo, por isso eu falo da falta de solidariedade. Tu acha que contigo não vai acontecer, no setor, os trabalhadores vão se dividindo, cada um puxa para um lado, lá a gente está competindo, cada um quer garantir o seu espaço (Bilac, 56 anos, CIPA).

Essa temática é muito simbólica, ela traz uma doação dos trabalhadores a empresa, beneficia os valores da empresa que aumenta seu valor social, mas o retorno aos trabalhadores é nenhum, é uma falsa ilusão, que acaba causando muita doença. As metas são exaustivas, fora do normal, muitos se submetem a essas metas com a falsa ilusão que futuramente serão promovidos, terão novos cargos, nova promoção, tem uma troca, uma falsa troca, esse mês não está bom, mas o mês que vem haverá recompensas, algo como aumentar o vale-refeição, o almoço, passa ano e vem ano, a situação é mesma, só palavras, benefício real, nenhum. A empresa tem a visão de que só ela é o centro do mundo, mais nada (Carmem, 45 anos, CIPA).

A tensão no perfil do competidor é parte do deslocamento da promessa de integração a sociedade salarial de direitos, regulada pelo Estado, para uma promessa de inclusão a sociedade do consumo através da persistência individual, aceitando as regras competidoras do trabalho ditadas pela empresa. No entanto, o competidor precisa ser estimulado constantemente e as empresas renovam as promessas de prosperidades em reuniões diárias

ou semanais, voltadas para destacar os testemunhos de sucesso. São palestras motivacionais voltadas a emular a missão da empresa e engajar os trabalhadores em seus planos de negócios, como explicita a experiência de Silva.

A G. nestes cinco anos que estou lá ela está em constante mudança, evolução tipo projeto 2020/2022, onde queremos estar em 2022? Tem aí uma questão de sabermos onde queremos estar, o momento é ruim, precisamos fazer sacrifícios, tem um processo ardiloso de retirada de benefícios. Trabalhamos com a segurança dos colaboradores acima de qualquer coisa, cada dia surge uma nova política de atuação, além da política normal, das regras normais. Sempre com a ideia de evolução, de crescer, travestido de trabalhar mais, estamos retirando a insalubridade, mas é porque o e-social nos obriga a novas normas, mas isso é para a nossa evolução, quem estiver aqui vai crescer com a gente, somos uma das cem melhores empresas para trabalhar (Silva, 28 anos, CIPA).

O perfil do competidor, na prática, requer um discurso de construção de um horizonte de crescimento profissional, econômico e simbólico. Os relatos informam o quanto o crescimento dos indivíduos trabalhadores é associado pelas empresas ao crescimento econômico destas. Nesta associação de interesses, as empresas mobilizam um campo de pertencimentos às suas ideias, aos seus projetos, como se estes fossem de igual interesse aos trabalhadores, contribuindo para o esvaziamento das esferas coletivas da categoria.

Para Dubar (2009), o sujeito competidor engajado nos projetos da empresa é um sujeito desmantelado, porque não tem mais referências no campo da cidadania, a qual também perdeu valor e legitimidade social. Dessa equação social e política resulta a perda coletiva da legitimação dos porta-vozes dos problemas do trabalho e da sociedade, problemas que passam a ser enfrentados, sobretudo, pela esfera individual. O autor observa que esta perda de identidades simbólicas e coletivas aprofundam a alienação e incorporaram uma dimensão de bloqueio.

O bloqueio ocorre quando o sujeito não encontra as causas das discontinuidades, da fragmentação, das divisões exacerbadas entre seus pares. Junto ao não encontrar as causas instala-se um obstáculo às esperanças, podendo levá-lo ao desamparo, ou seja, o último grau da alienação, fruto da não compreensão do real funcionamento da ordem burguesa. Para enfrentar essa crise é preciso evitar de se afundar no isolamento da crise de sociabilidade.

Dubar (2009) propõe a reflexividade pessoal como ponto de partida para enfrentar essa crise, em que os sujeitos precisam reformular os princípios da representação coletiva e retomar em que bases querem refletir sobre o futuro. Esse passo é também um passo político no sentido mais profundo, pois não há um processo de identificações comuns, de formulação de convicções e engajamentos no campo privado, estes são eminentemente públicos e por

isso mesmo profundamente políticos.

Em outros termos, a identidade nunca está dada e definida, ela está se dando em processos inseridos em contextos históricos mais ou menos largos. Porém, ela precisa manter pelo menos por algum tempo contínuo uma coerência, em torno de uma forma identitária, envolvendo o *eu*, o *outro*, os *outros* nesse caso, que se destaca nos ambientes de vida profissional. Essa relação recursiva entre o individual e o coletivo quando colocada em dúvida, para Dubar (2009), é a crise de identidade e por isso mesmo o recurso reflexivo é fundamental. A reflexividade tem a potência de elaborar uma ponte e de dar suporte entre a história e o projeto pessoal em suas coerências íntimas com história social e os pertencimentos a um projeto coletivo.

## **6. DINÂMICA DO RECONHECIMENTO E DA IDENTIDADE PELO TRABALHO**

Discutir a constituição de uma identidade, remete as raízes deste tema, localizadas no surgimento da modernidade europeia, a qual carregou desde o século XVIII valores otimistas da racionalidade e do progresso, fruto da revolução científica, industrial e democrática e forjou, entre outros aspectos, o papel do indivíduo na história. O interesse aqui é pelo indivíduo trabalhador, que entrou na cena política através de suas lutas por direitos e proteções sociais. Um indivíduo legitimado socialmente e responsabilizado por seus êxitos ou fracassos, capaz de oferecer, sobretudo por sua participação na divisão social do trabalho, as referências para os pertencimentos coletivos; um indivíduo que forjou um tipo de *Eu* e de *Nós*.

No entanto, na primeira fase da modernidade, no continente europeu, os indivíduos oriundos e/ou expulsos do mundo agrário e comunitário chegavam dilacerados nas cidades industriais; seus lugares, seus papéis, seus estatutos não existiam mais. Por outro lado, a organização da classe operária, através do movimento sindical, ofereceu a estes indivíduos uma espécie de amortecedor aos impactos dessa primeira experiência de crise identitária da modernidade.

As grandes massas de camponeses e artesãos despossuídos dos meios de produção, expulsos do campo, passaram a ter como única forma de sobrevivência, embora com muitas resistências, a migração para as cidades e a venda de sua força de trabalho nas relações de



assalariamento. Nesta nova forma societária, segundo Dubar (2005) forjaram-se as comunidades profissionais, em um progressivo movimento que ia do aprendiz, ao companheiro, ao mestre. Nesse percurso, o coletivo legitimado foi o movimento sindical, com o papel de regular as relações entre o capital e o trabalho de modo perene como fenômeno de ação coletiva, ao longo de dois séculos. Nos últimos trinta anos, esse formato de coletivo também está em crise no mundo europeu.

Retomar a lógica do desenvolvimento das origens do tema da identidade em diálogo com a realidade brasileira é ter presente o quanto esse roteiro não aconteceu desta maneira no Brasil. Por outro lado, esta lógica é parte da história do trabalho nacional, vinculado à dinâmica da modernidade. Desde o “mercado global” da força de trabalho escravo, aos produtos deste, através do ciclo do açúcar e depois nos demais ciclos econômicos, compôs as condições para a acumulação de riquezas e a industrialização nas economias centrais da moderna Europa.

E quando a modernidade adentra no Brasil, de forma incipiente e parcial, com a República e o trabalho livre, atualizou-se a relação de dependência e subordinação entre países periféricos e economias centrais, retardando ao máximo a introdução dos direitos sociais e uma ressignificação positiva do trabalho. A modernidade à brasileira nunca conseguiu prover aos ocupados, senão a todos, pelo menos para a maioria, a proteção pelos direitos de forma completa. Mal conseguiu, por cerca de 50 anos (entre 1930 e 1980), tratar o trabalho e a identidade de trabalhador como motores da construção e da participação destes em um projeto de nação.

Tanto o trabalho como a identidade de trabalhador exigem ferramentas de organização e defesa de seus interesses comuns, como os clássicos sindicatos e partidos políticos de massas, voltados para, no mínimo, amortecer os antagonismos entre o capital e o trabalho. Mas a existência destas ferramentas requer sujeitos identificados com a necessidade de criá-las ou mantê-las coletivamente. Esta tese ocupa-se do momento e das condições anteriores à existência do coletivo, ou seja, do momento e das condições necessárias para que os indivíduos se reconheçam parte de um coletivo. Para isso os indivíduos precisam se reconhecer enquanto *si mesmos*, enquanto sua identidade, enquanto seres sociais que têm um nome, um lugar, um papel e um estatuto, nesse caso, desde sua vida profissional.

Esses mesmos indivíduos, aqui situados na profissão metalúrgica, estão inseridos no

coração do sistema do capital, o mesmo sistema que, segundo Dubar (2009), devido a suas próprias leis de desenvolvimento interno, não pode manter os mitos do progresso, da ciência e da democracia formal. A ideia de uma marcha civilizatória sempre em um crescente não tem como se manter em meio a um quadro de crise estrutural. As promessas de integração social, por meio da sociedade salarial com direitos, estão desagregadas nas economias centrais e nas economias periféricas, e vêm sendo desmontadas velozmente pela lógica financeira. Para ainda assim manter sua hegemonia, a ordem do capital inclui em suas medidas eliminar as mediações e as formas de regulações entre o capital e o trabalho.

Nesse campo de crises, as atribuições de significado do trabalho foram material e ideologicamente alteradas. O que era baseado em uma identidade fixa com valor moral, lugar de segurança, estabilidade social, de aprendizagem de uma profissão, do respeito às hierarquias, de acúmulo de habilidades técnicas pela experiência, agora são vistas como algo rígido a ser superado. No ideário liberal o significado do trabalho passou a ser valorizado por sua flexibilidade às demandas do mercado, ao não temer enfrentar riscos, por seguir uma lógica permanente de maleabilidade inclusive territorial, em que a instabilidade é tratada positivamente como condição para a evolução.

O emprego do termo *flexível*, como referem Holzmann e Piccinini (2011), se dá sob as formas contratuais por tempo determinado, parcial, trabalho por conta própria, e é voltado para o desobstruir a mobilidade e o perfil da força de trabalho. Força que precisa ser polivalente para responder às demandas irregulares do mercado, exigentes em diferentes conhecimentos em um mesmo processo produtivo e em jornadas de acordo com as necessidades da produção.

Segundo Dubar (2009), desde os padrões fundacionais da modernidade o trabalho foi ressignificado e concebido como o principal mediador do projeto de emancipação humana e constituição de identidade de indivíduos e de coletivos. Dominar uma profissão era deter conhecimentos e qualidades de um saber fazer, empregando sua criatividade, habilidade, inteligência, proporcionadores de uma maior segurança de si mesmo. Um si mesmo inserido em uma época, com suas relações de poder, de dominação, porém onde o outro não era anulado, bloqueado, o outro do polo da dominação tinha um lugar e um papel reconhecido.

A pertença a uma identidade coletiva fornece a percepção objetiva e simbólica da contribuição do *Eu*, seja ao grupo, à empresa, ao sindicato, à organização política, à universidade, à sociedade. Em essa pertença sendo desmontada, com o agravante de que não

há novos “amortecedores” à vista, ocorre o que Dubar (2009) caracteriza como bloqueio da configuração Eu – Nós, seja pelo desemprego, seja por acesso a alternativas precarizadas de trabalho. Outro agravante dessa crise, para o autor, é o fato de as identidades anteriores, o Nós, sindicato, partido, terem tornando-se suspeitos, uma vez que foram desestabilizados, desgastados em uma crise de não reconhecimento, cujo resultado é o impasse do bloqueio de identificações no presente com uma interdição do passado.

Para Dejours (2005), nessa crise há um agravante para quem está privado de oferecer a contribuição do Eu, para o Nós, através da mediação do trabalho. Dessa privação decorrem problemas de isolamento, exclusão social e saúde mental, explícitos em relações de violência. Porém não são apenas os desempregados ou os que tentam a “sorte” de tentar empreender-se os expostos às vicissitudes da privação ao trabalho; os empregados também sentem os problemas decorrentes da inflexibilidade da desregulamentação da gestão organizacional e da concorrência, em que cada um tenta “vender-se” via competências individuais.

Esta síntese do contexto da transição de atribuição de valor e significado do trabalho nos últimos anos tem o sentido de contribuir neste capítulo com o desafio de compreender a questão da dinâmica de reconhecimento e de identidade percebida nas narrativas das trajetórias de vida profissional dos trabalhadores metalúrgicos. O exame dessa dinâmica, desde o empírico biográfico de indivíduos, é voltado para apreender as implicações dessas percepções, suas principais contradições e possíveis brechas para pensar a (re)construção da identidade dos trabalhadores.

Para tanto o capítulo está desenhado em quatro momentos; no primeiro, uma discussão em torno dos atuais conflitos do reconhecimento da constituição da identidade de trabalhadores. O segundo momento é voltado para levantar os limites de uma identidade de categoria ou profissão em um país que formulou uma simbiose entre fordismo periférico e reestruturação da produção. Em terceiro, o exercício é explorar o léxico das expressões semânticas, das formas de nomeação dos metalúrgicos e o quarto momento refere-se à potencialidade que a categoria socialização tem para o desafio da reconstrução de uma identidade de trabalhadores.

### **6.1. Os desafios atuais do reconhecer-se trabalhador**

Discutir a formação e os conflitos em torno da constituição da identidade nesta categoria profissional, desde suas narrativas biográficas, é deparar-se com algumas importantes contradições, envolvendo o campo do reconhecimento de sua própria forma

identitária individual, que transborda para a dimensão coletiva. Os desafios da dimensão do reconhecerem-se trabalhadores que serão analisados nessa seção são: a precariedade relacional, a perda de mecanismos de mediações institucionais e elementos das atuais fragilidades da legitimidade do ator coletivo.

Em Guareschi (2008) relação tem o sentido de uma disposição inerente de uma coisa em direção a outra, ou seja, relação é algo que não pode “ser”, sem outro, o que implica em uma ideia de incompletude, de processualidade, de historicidade. Sendo relação, algo com o outro, tratar da precariedade relacional é tratar da precário estado com o outro, nesse caso em meio as relações de trabalho. Desde a concepção de relação e desde a observação do conjunto das narrativas observa-se os indivíduos mergulhados intensamente na maximização da produção e, portanto, da produção de excedentes, de lucros.

Uma forma de organizar a produção onde são socializados para conviver com a instabilidade da demissão, com a aceleração dos ritmos de produção e de sua própria descartabilidade enquanto força de trabalho. Um contexto onde os próprios sujeitos acabam por atuar conscientes ou não na desestruturação de espaços e tempos necessários para desenvolver o estar em relação com o outro. Sob uma precariedade relacional, os processos de interação sociais desde o trabalho, basilares para o reconhecimento e identificação comuns, também se tornam precários e superficiais, perdendo, entre outros fatores, sua capacidade de gerar pertencimento nos indivíduos.

Quanto ao elemento das mediações, verifica-se a presença e a força do papel do Estado no desempenho da regulação das relações de trabalho, ainda visível aos sujeitos metalúrgicos de todas as gerações. As instituições do Estado, ainda que fragilizadas nos últimos anos, continuam sendo reconhecidas como mediadoras das pautas, protetoras dos direitos adquiridos e de programas importantes, como o de proteção à saúde do trabalhador. Por outro lado, esse lugar de mediação ao estar cada vez mais permeado por disputas de concepção e papel afeta os espaços de negociação das necessidades coletivas oriundas do trabalho.

A precarização das relações sociais de trabalho e de suas instituições reguladoras leva ao esvaziamento do papel do ator coletivo. Um dos conflitos ao redor da constituição da identidade envolve as percepções sobre a legitimidade e o reconhecimento do sentido do ator coletivo, nesse caso o sindicato, como mediador dos conflitos entre capital e trabalho. Porém

o ator coletivo não é apenas um mediador, ele é também uma expressão de uma determinada forma identitária, cujo pertencimento se faz reconhecer individualmente.

Estas dimensões do reconhecer-se trabalhador, desde as biografias localizadas no interior de coletivos profissionais, informam da necessidade da análise do reconhecimento de uma consciência de si e dos outros. Dubar (2009) alerta para a necessidade do reconhecimento de si ser compreendido através da narrativa da vida, da história de cada um, pois ao fazê-lo o indivíduo liga as diferentes instâncias da vida com as mudanças em suas identificações percebidas por si e pelos outros.

A construção e o reconhecimento da identidade de si envolvem um conjunto de fatores, os quais vão desde as crises por falta de recursos financeiros à subjetividade derivada de um tipo de laço social com origem nos padrões de relações comunitárias. Os vínculos comunitários são aqueles baseados em tradições transmitidas, ou ainda aquele tipo de identificação emocional com um grande e carismático líder. Já os vínculos societários referem-se ao campo da racionalidade econômica, de luta por acesso a melhores oportunidades de vida e também a compromissos e engajamentos assumidos voluntariamente para defender seus diferentes interesses. Segundo Dubar, esse tipo de vínculo está em crise há alguns anos e é expresso através da crise das identidades.

Pois é disso que se trata, sociologicamente, na crise das identidades, seja qual for a dimensão envolvida. Essa passagem, sempre incerta, não raro dramática, mas também potencialmente emancipadora, de dominação de vínculos comunitários que coagem, determinam, encerram as subjetividades individuais “tomadas” em identificações coletivas e relações de dominação temíveis (dos homens sobre as mulheres, dos velhos sobre os jovens, dos dirigentes todo-poderosos sobre os executantes subordinados etc.) e que constituem com frequência “identidades” ilusórias, ambíguas ou mesmo mortíferas com as relações societárias que individualizam, separam, selecionam, às vezes exploram, muitas vezes angustiam, mas tornam possível uma subjetividade autônoma que alguns chamam de liberdade (DUBAR, 2009, p. 253).

As bases anteriores do reconhecimento da configuração identitária, analisadas através das trajetórias de vida dos metalúrgicos da primeira e segunda geração/grupo etário demonstram um tipo de vínculo que é também fruto da história social do trabalho no Brasil, por isso mesmo parcial, por cindir os trabalhadores consigo mesmos e com os outros. A configuração desenvolvida entre os anos de 1970 e 1980 no contexto brasileiro dificilmente pode ser nomeada de “tradicional”, afinal um percurso proletário de poucas décadas não tinha como produzir o estatuto de uma tradição.

Sugere-se uma configuração original própria desde a conturbada transição do trabalho escravo para o trabalho livre tal como se deu no Brasil. Original em dois sentidos, tanto pela

consideração da origem agrária dos metalúrgicos mais velhos, como pela originalidade da experiência brasileira de forjar, ao mesmo tempo, industrialismo, urbanização, exército industrial de reserva, tudo em uma “única pancada”, como descreveu Oliveira (1982).

Quanto à configuração societária, a experiência nacional é marcada pela promessa de inclusão e mobilidade social, via sociedade salarial, denominada por Cardoso (2010) de “utopia brasileira”. Uma utopia diante de uma ordem social profundamente desigual, capaz de transformar qualquer mínimo ganho de renda em renovação e atualização daquela promessa. Para grande parte dos trabalhadores brasileiros, apesar da dinâmica neoliberal que acentua a individualização, os descartes e as precarizações, aspirar a um lugar dentro dessa ordem societária significa aspirar a um bom posto de trabalho, devido a suas proteções sociais, mesmo que atualmente estejam em processo de declínio.

Dito isso, é preciso pensar essa passagem desta configuração original para uma configuração neoliberal, em que a disputa pelo conteúdo da identidade dos trabalhadores é parte da dinâmica da legitimação da ordem desigual pelas classes dominantes. É uma legitimação fragilizada, segundo Dubar (2009) por além de necessitar repor constantemente novas formas de controle, também ser questionada nas suas atuais formas de dominação, desde os brancos sobre os negros, dos homens sobre as mulheres, dos ricos sobre os pobres, da metrópole sobre a colônia, dos homens sobre a natureza, do capital sobre o trabalho.

Nessa perspectiva, a apropriação da dimensão do reconhecimento de sua própria identidade no interior das relações de produção pode ser a apropriação de modo consciente das proporções desta crise. Em outros termos, a compreensão do trabalhador de seu lugar e seu papel no sistema através da reflexividade em torno de seus vínculos sociais pode ser, portanto, uma brecha para pensar a (re)construção de uma identidade, em outras bases.

As narrativas de vida no trabalho dos metalúrgicos explicitam uma busca por compreender a natureza desta crise, sobretudo através da percepção de que a própria vida é desrespeitada pela maximização da produtividade, expressa através dos corpos adoecidos e desgastados. Porém a saída a este quadro crítico não parece passar pela restauração daquela identidade profissional original dos anos de 1970 e 1980. Também não se trata de evocar retoricamente o reconhecimento de uma identidade de proletariado como redentor e salvacionista da classe.

Enfrentar o quadro crítico da configuração identitária forjada desde a ordem neoliberal poderá passar pelo desafiador encontro dos aspectos, interesses e projetos

individuais com interesses e projetos coletivos, sem que um tenha que suprimir o outro. Em Dubar (2009) isto significa indivíduos reflexivos, capazes de uma apropriação subjetiva da cultura e da economia política. Isto requer a criação de espaços de socialização onde os sujeitos, desde seu lugar ocupado no trabalho, inicialmente se reconhecem seres sociais, cuja identidade é narrada em decorrência de suas experiências no interior de socializações coletivas historicizadas e referenciadas pelo conflito social.

Quanto maior for o nível de reflexividade do reconhecimento de si mesmos, maior poderá ser a capacidade de alteridade, de encontro com o *outro* par de interação, desvendando-o para além de mais um concorrente, como alguém que disputa seu posto de trabalho. Maior poderá ser a compreensão sobre o atual estágio da desconstrução e deslegitimação do ator coletivo, o que leva a uma maior fragilidade do conjunto da categoria. Esta atitude de reconstrução identitária poderá abrir um campo de atuação de um novo formato de ator coletivo, capaz de trabalhar com a pluralidade da composição do perfil dos trabalhadores da categoria.

Trata-se de um método antagônico ao da forma identitária neoliberal, na qual, segundo Dejours (2005), a base primeira é o uso da dinâmica das ameaças e das distorções comunicacionais, ambas produtores de medo, que nada mais é do que uma forma de violência subjetiva e objetiva. Para o autor, o trabalho é o lugar por excelência do uso metódico do medo, capaz de enfraquecer o coletivo, a participação, a cooperação entre os trabalhadores. Nesse processo, desloca-se o centro da produção de reconhecimento do trabalho vivo para os valores da empresa.

Reconhecer a construção de um projeto pessoal, situado no social e com um horizonte de futuro, capaz de enfrentar a dinâmica do medo, requer uma participação no sentido desenvolvido por Paulo Freire (2002). Ninguém liberta ninguém, mas também ninguém se liberta sozinho, os homens se libertam em relação, no ato de reconhecerem-se como homens, através da reflexão e da ação, que se torna práxis. Uma participação na qual o ponto de partida é o autorreconhecimento da condição de homens destruídos, “descartados”, “coisificados”. Um reconhecimento de que a ordem desigual se mantém sob uma frágil hegemonia, se baseia mais pela força das ameaças do que pelo convencimento.

É preciso que o trabalhador participe da própria reconstituição da sua identidade, como ser social desde a constituição de outras formas de socialização, no trabalho e para além do trabalho, como condição a priori para ultrapassar o estado de “coisa”, de “peça de

descarte”, de “competidor em tempo integral”. Participar do movimento de reconhecimentos das diferentes dimensões da forma identitária neoliberal é fundamental para situar o projeto de uma identidade pessoal no projeto social.

## **6.2 As mutações no reconhecimento de uma identidade de categoria**

A moldura da história da sociedade do trabalho no Brasil fornecida por Cardoso (2010) informa uma lógica de reconhecimento pelo trabalho nas gerações socializadas no modelo do fordismo periférico. Havia acesso a mobilidade social e simbólica. Ainda que sob rudes condições de trabalho, era possível aprender uma profissão, dominar progressivamente uma especialidade, e nisso reconhecer a pertença a uma identidade profissional para si, reconhecida por uma comunidade de semelhantes. Uma comunidade em condições relacionais de tempo e espaço, capaz de legitimar seus representantes, sobretudo os sindicais, transmitir uma cultura ligada à profissão e um tipo de linguagem específica desse meio.

Essa lógica de reconhecimento e identificação passou a ser alterada após a década de 1990, com os altos níveis de desemprego, com as precarizações dos contratos de trabalho, esvaziando as dinâmicas de reconhecimento e identificação baseadas em grupos de profissionais estáveis. A nova dinâmica, segundo Dejours (2005), voltou-se para capturar os trabalhadores em sua máxima potência, desde suas forças físicas, sua engenhosidade, inteligência, fantasia até a subjetividade da pertença e do engajamento político nos propósitos da empresa.

A empresa, ao se introjetar em todos os poros de socialização dos trabalhadores para disputar sua maximização produtivista, bloqueou a cadeia de registros do reconhecimento oriundas da socialização nas relações sociais do trabalho. Seu ponto de partida era a utilidade social do trabalho, base da identidade profissional, legitimada primeiro entre os pares, mas também pelos empregadores, sindicatos e pelo próprio Estado. Essa ideia de bloqueio pode ser verificada na fala de Celestino, com o isolamento dos trabalhadores de seus pares significativos, e na reflexão de Fábio, sobre o esvaziamento e a ineficiência dos espaços de mediações e negociações, desenvolvidos pelos sindicatos.

Antes, além do sindicato, tinha a defesa dos próprios trabalhadores. Para além do sindicato, quando se identificava que era alguém que defendia nós, os trabalhadores defendiam. Hoje o trabalhador está na faca, das gerências das empresas (Celestino, 51 anos, CIPA).

Nessas corporações multinacionais, as decisões não são aqui. As empresas nacionais não existem mais, a NG é uma autopeças, é da Inglaterra. Tu resolve aqui as miudezas, as grandes linhas políticas é na Inglaterra, então tem que ter relação



com o sindicato de lá. A política é mundial e o dirigente está limitado a fábrica, parados na década de 1990, não conseguiram acompanhar (Fábio, 37 anos, base).

Para qualificar essa ideia de bloqueios ou limites ao reconhecimento de uma identidade de categoria ou profissão, novamente percorrendo as narrativas das trajetórias de vida profissional, destacaram-se dois campos de distorções entre o que aparenta ser e a realidade. Primeiro, as distorções em torno das formas de recompensas, tanto materiais como simbólicas. Em segundo, as formas do fazer política alteraram-se, sobretudo, através da linguagem, passando de uma perspectiva de programa, de projeto de sociedade, para uma espécie de plataforma factual e superficial.

### **6.2.1 Distorções das formas de recompensas econômicas e simbólicas**

Nessa transição de época, com sua crise estrutural e a instalação universal do padrão capitalista liberal no conjunto das sociedades, um dos impactos sobre as dimensões do reconhecimento da identidade profissional está no campo das formas de recompensas dirigidas aos trabalhadores. A matriz da questão passa por distorções entre promessas, anúncios e propagandas e a realidade vivida.

Uma das distorções mais notabilizadas é a promessa de crescimento pessoal na empresa através da via de investimentos constantes em qualificações, cursos técnicos e reciclagens, sob o termo chave de evolução profissional. Para os padrões brasileiros de subordinação ao modelo de produção pós-fordista periférico, o critério da formação profissional permanente é direcionado como propaganda de modo igual a todos os trabalhadores.

Porém, segundo Fábio, na prática não é ideal que todos estudem, devido ao fato de que não há um número significativo de vagas de trabalho qualificadas. Fábio vivencia o padrão produtivo industrial, referido em Oliveira (2003), como a promessa de desenvolvimento não cumprida. Um dos elementos do descumprimento do programa desenvolvimentista é que o salto tecnológico das forças produtivas veio de fora do Brasil, por uma opção da classe dominante, e deste seguiu um processo de semi-exclusão científica, base para a formação de uma massa de empregos de base operacionais.

Na fábrica o ideal é que nem todo mundo estude, eles precisam de mão de obra barata, eles precisam do operador no chão de fábrica, então mostram que é possível o crescimento, mas na prática não é possível, a empresa alimenta isso por um tempo, eu acho que quase todos que entram acabam sendo alimentados por isso, mas mais cedo ou mais tarde se percebe. Os jovens pegam mais isso, os mais velhos acabam se acomodando, eles só querem se manter, se não estudaram até os 40 anos, até ali, com 25 anos de fábrica tu te aposenta como especial (Fábio, 37 anos, base).

O termo “propaganda”, empregado para exemplificar a ideia de ascensão profissional via investimentos pessoais em qualificações, é voltado - para dialogar com o relato de Fábio -, no sentido de que é algo datado no tempo, ou seja, mesmo os jovens inicialmente acreditando nessa ideia, em pouco tempo se dão conta de que, na realidade, os espaços de ascensão profissional são escassos. Para as mulheres metalúrgicas, segundo o relato de Marta, o cenário é ainda mais perverso; na prática, nas fábricas com mão de obra feminina intensiva nem mesmo a propaganda de qualificação dirigida a todas de modo permanente ocorre.

Eu queria crescer, mas eles não dão oportunidade, eles não tinham esses incentivos de ir fazer cursos. Eles escolhem a dedo, as mais novinhas, mais bonitas, essas tão no RH hoje, mas as mais velhas não, nunca deram nada, nunca ganhei nada (Marta, 44 anos, base).

Além da propaganda da qualificação constante da força de trabalho como forma de evolução no emprego não se efetivar pelo fato objetivo da escassez de postos de trabalho qualificados, há ainda a perspectiva da criação de critérios inatingíveis de promoção, como informa o relato de Lauro. As narrativas trazem o que Dejourn (2005) denomina de distorção comunicacional, que apresenta como uma de suas formas a mentira, implícita na nebulosidade das regras do jogo, na qual o perfil do competidor colaborador deve atuar. A mentira ocupa o lugar deixado pelo silêncio dos trabalhadores, um silêncio desgostoso.

Com a mudança para manufatura de classe mundial, o pessoal com cargos passaram a ser membros de equipe, como se passasse uma borracha, criaram níveis até a letra E, aí quando preenchia tudo os critérios inventaram a letra F, aí pessoas novas entravam hoje e amanhã já eram promovidas passando à frente dos outros, porque era amigo deles. Isso causa instabilidade, desconfiança, desgosto (Lauro, 35 anos, base).

As distorções entre a propaganda da evolução e a realidade truncada acaba por tornar-se produtora de uma identidade aparente ou virtual. Nos termos de Dubar (p. 290, 2005), por tratar-se de “uma identidade de empresa: identificados com ela, com seu êxito e com seu nome, eles não podem, a priori, se definir nem por seu trabalho atual, nem por sua formação inicial, nem por sua trajetória anterior”. Esse movimento de captura da pertença e da identidade dos trabalhadores para a identidade de empresa, por meio de um método de integração ameaçador fica explícito nas falas de Gilberto e Hélio.

A empresa diz que quem chegar ao lado do sindicato não vai ter chance na empresa. Já teve colegas com 15 anos de empresa, formado, engenheiro e tal, sócios do sindicato e que só foram promovidos depois de se desassociar do sindicato e foram lá apresentar a cartinha para poder pegar a promoção (Gilberto, 55 anos, CIPA).

Quando me tiraram da noite para o dia, no castigo, eu tinha pouco trabalho, etiquetar umas caixas, eu terminava rápido. Pense uma coisa ruim, tu não ter função para fazer, ser tratado como descarte, nem sei te explicar, tu é castigado, não tem mais valor, como se não pudesse mais produzir (Hélio, 40 anos, CIPA).

Outro aspecto das distorções nas formas de recompensas decorre do desalento diante do achatamento salarial e os critérios relacionados aos ganhos pela produtividade. Estes foram alterados e, segundo César, provocam uma dubiedade, parece que há um reconhecimento financeiro aos melhores “colaboradores”, mas na prática não acontece. Por outro lado, Igor e Marta expressam a seu modo o conceito de classismo de Braga (2013), os trabalhadores brasileiros operam com a regra básica de que primeiro vem a sobrevivência e, em não havendo melhores opções no mercado de trabalho, há um silêncio, o que não significa não ter o que dizer.

Antigamente tinha prêmios em dinheiro, de tempo em tempo, eles chamavam de espontâneo, era para ser automático, mas a empresa jogava conforme ela queria, tinha aquele que ganhava o espontâneo de três em três meses e tinha aquele que ganhava de seis em seis e tinha aquele de um em um ano e olha lá. Eu ganhei na época três espontâneos e depois fui esquecido. Hoje ela trabalha com muito pouco de reconhecimento via dinheiro é mais simbólico, um momento reúne em um grupo grande, para além do setor, é por turno. Ali (a empresa) acaba marcando naquelas pessoas que não têm muita bagagem, quem está entrando, olha e acha que tem também um reconhecimento financeiro, isso não fica claro, fica no subentendido, o novato fica achando que a vez dele chegará (César, 32 anos, CIPA).

Eu faço aqui para ganhar dinheiro, é só uma troca, eu ganho dinheiro e tá bom. Eu não tenho outra profissão, se der uma zebra, eu ficar desempregado, eu tô enrascado, tanto é que eu já fui trabalhar com chocolate, eu nunca escolhi emprego (Igor, 34 anos, base).

Eu não tenho muita lembrança boa, ia trabalhar porque precisava pagar as contas, comer (Marta, 44 anos, base).

A lógica da sobrevivência é parte da dinâmica de atribuição de significados do trabalho pelos trabalhadores e ao mesmo tempo uma forma de enfrentando ao que Antunes (2018) denomina de lógica da descartabilidade e da inutilidade da força de trabalho, que pode ser repostada com muitas facilidades. Hoje há 12,5 milhões de pessoas desempregadas no país sendo que entre as ocupadas 44% estão na informalidade, segundo os dados organizados pelo DIEESE<sup>30</sup>. O descarte ancorado no desemprego, na precarização da informalidade, nos baixos salários, provoca desde reações de consentimentos, passando por buscar outras opções, como relata Gilberto, ou pela resignação da espera por reconhecimento, como conta Martin.

Hoje está muito desagastada essa ideia de ser metalúrgico, o salário está muito rebaixado, isso faz com que os metalúrgicos não se sintam contemplados. Tem operador saindo da fábrica para trabalhar em posto de gasolina, tem periculosidade,

<sup>30</sup> O desemprego atinge 12,5 milhões de pessoas. Entre as ocupadas, 44% estão na informalidade; 26% são trabalhadores e trabalhadoras por conta própria; entre os ocupados, 8% estão subocupados por insuficiência de horas; entre os que estão fora da força de trabalho, 7,3% são desalentados (jul/ago/set, 2019, PnadC/IBGE). In: “O novo desmonte dos direitos trabalhistas: a MP 905/2019”. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec2015reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 20/11/2019.

insalubridade, então o salário é mais alto. Na MX tem turno seis por um, contrato sem insalubridade, pagando o piso metalúrgico de R\$ 1.300,00 no posto de gasolina tu ganha uns R\$ 2.000,00, então o trabalhador metalúrgico não se sente contemplado (Gilberto, 55 anos, CIPA).

Hoje um trabalhador metalúrgico entra na metalúrgica ganhando a mesma coisa que ele ganharia em um supermercado, uns R\$ 1.200,00, em outra época tu já entrava com uns R\$ 1.600,00. Era feio na época a empresa pagar o piso, hoje é normal, tu atravessa a rua, a cidade e tu vai ter R\$ 1.200,00 mesmo com cursos. Tu não tem muitas opções, mas tem a esperança que logo vai ter um reconhecimento (Martin, 56 anos, CIPA).

O tema dos baixos níveis de remuneração da força de trabalho é parte do modelo subordinado de inserção do Brasil na divisão internacional do trabalho e também das disparidades regionais internas do país. Conforme o dado citado por Antunes (2018), as disparidades salariais na categoria metalúrgica podem ser de mais de 100% de diferença; a remuneração na unidade da GM em Gravataí, região metropolitana de Porto Alegre, em 2012 era de R\$ 2.505,43 e em São Caetano do Sul, região metropolitana de São Paulo, no mesmo ano, era de R\$ 5.996,19.

É um jogo de forças no qual a empresa capitalista, situada na periferia do sistema, mobiliza essa força de trabalho, em uma chave de evolução das individualidades, usando o mecanismo de desigualdades regionais e sociais do país, para usá-la, descartá-la e superexplorá-la. Mário, um metalúrgico que viveu a experiência do prazer em aprender a trabalhar bem, usa um tom de “traição” para tratar da questão da retribuição financeira e simbólica.

As empresas tentam motivar com rancho, com PLR, um monte de coisas e ao mesmo tempo eles desmotivam. O rancho se tu faltou, eles dão igual e os trabalhadores não estão nem aí, uma fábrica disse que 70% dos trabalhadores perderam o rancho, isso não é motivação. Motivação é um bom refeitório, uma boa máquina para trabalhar, um bom salário, cesta básica não é mais motivação, um mal salário é uma desmotivação (Mário, 53 anos, base).

Mário narra a seu modo uma distorção clássica do modelo de desenvolvimento econômico brasileiro. Um modelo que iguala a todos como consumidores de um conjunto de produtos semelhantes, como carros, eletroeletrônicos, itens de vestuário da moda, etc. No entanto a média das remunerações não é compatível com a propaganda do padrão de consumo, o que leva os trabalhadores a um circuito pesado de “bater metas”, com a expectativa de elevar sua remuneração, que contraditoriamente cada vez torna-se mais achatada.

Os impactos nas dimensões do reconhecimento da identidade profissional desde as formas de recompensas em termos de crescimento profissional e salarial trazem implicações

para as atuais formas dos trabalhadores atribuírem valor positivo a suas posições no trabalho. Uma implicação direta está no registro do enfraquecimento e até mesmo da perda para muitos de um cenário de mobilidade social a partir do trabalho assalariado.

Outra implicação observa-se no deslocamento da ideia de promessa de integração na sociedade de direitos através do trabalho protegido, controlado pelo Estado, perceptível até meados dos anos de 1990. Agora, as empresas, conectadas no mercado global, emergem na ordem liberal anunciando um novo caminho de prosperidades materiais, com facilidades colhidas pelo avanço das tecnologias. Suas exigências em troca desse caminho passam por uma adesão identitária dos trabalhadores. Passados cerca de vinte anos, essa “nova” promessa de crescimento é mais uma peça de marketing. Os trabalhadores filiados a essa identidade se adaptam, adoecem e também vão localizando suas formas de resistir.

Estas implicações atribuem ao campo da vida biográfica profissional ansiedades pelo medo das demissões, pelas baixas remunerações, angústias e desmotivações, o que em Dejours (2005) significa a banalização do sofrimento e da injustiça. O fechar os olhos, os ouvidos aos sofrimentos e às injustiças, sofridos por si ou por outrem, no ambiente de trabalho, significa introjetá-los e submeter-se à quebra da reciprocidade com seus pares. Junto a este padecer ocorre ainda um afastar-se e um desligar-se ainda mais forte da percepção da condição dos mais distantes, como os terceirizados e os desempregados, de modo que o medo da demissão opera na crescente separação entre todos os trabalhadores.

Desde a perspectiva de Freire (2002) as narrativas acima podem ser compreendidas como o seguir uma prescrição, onde o oprimido introjeta a “sombra” do opressor, ele segue uma pauta que não é a sua, geradora de uma acomodação, de uma imersão na máquina de dominação. Enfrentar essa máquina é um ato de sua responsabilidade, implica empenhar-se em reconhecê-la criticamente, implica uma luta e ela contém ameaças, mas é preciso enfrentar o medo das ameaças. Para o autor, todos esses enfrentamentos são possíveis no plano da consciência individual, que é meio para desenvolver a consciência coletiva. Em outras palavras, o desafio da (re)construção de uma identidade de trabalhadores implica um movimento de aproximações, de reciprocidades, de atenção aos sofrimentos de si e dos outros em um trabalho de aprofundamento da humanização individual em direção ao projeto social.

### **6.2.2 Distorções da política e das formas da linguagem**

As distorções na dinâmica do reconhecimento e da identidade dos trabalhadores envolvem também a substituição da estratégia política de projeto de sociedade, com seus

conteúdos, programas, valores, via espaços coletivos, por uma estratégia comunicacional individual. A política, tanto para Dubar (2009) como para Dejours (2005), foi transformada em um espetáculo, no qual o sentido das representações foi desestruturado pelo fracionamento e imposição de um tempo linear dos acontecimentos com cenas episódicas. Sem condições para processar, questionar e elaborar as dúvidas e suas representações simbólicas, fragilizam-se os aspectos da compreensão daquilo que faz sentido.

Essa transformação da política exigiu, entre outros fatores uma alteração nos padrões de linguagem, por esta ser o meio de atribuir significações, valores, reconhecimentos e identificações através das palavras que dão vida à linguagem humana e são produto e produção social. Para Lane (1994) a linguagem é produto histórico de uma coletividade, do desenvolvimento de sua consciência social e está em constante movimento, em transformação e em relações contraditórias.

Para a autora, é um desafio analítico o exercício de apontar e compreender como operam os mecanismos ideológicos de significação das palavras, produzidas por uma classe dominante. A classe detentora desse poder manipula os modos de pensar, elaborar e explicar a realidade, por meio de suas palavras e do controle de diferentes mecanismos de locução, comunicação e irradiação da sua forma de produzir os sentidos e os conteúdos de sua visão de mundo. Esses mecanismos, também afetam as formas identitárias dos trabalhadores tensionadas no cotidiano das relações de trabalho, onde a precarização relacional, a aceleração da produção, a fragilidade das instituições de mediação aparecem como coisas naturais, ou como imperativos do tipo *as coisas são assim, porque é assim*.

Nas relações humanas tudo é social e as formas de se identificar a si e ao outro, de localizar a posição que se ocupa nas relações de produção é conteúdo de disputa política e simbólica. Para formar uma identidade é preciso encontro, conversa, e isso não é tão simples no chão de fábrica, como recorda Marta, e uma prática relacional em que o outro é significativo e respeitado como um igual, como fala Celestino.

(...) antigamente a gente conversava mais, mas confiar, em firma não dá muito, porque uma fala para a outra, é difícil as vezes tu acha uma. Mas eu não conversava muito, me dava com todo mundo, eu fazia meu serviço e ia embora (...). A confiança era difícil, tinha umas panelinhas de leva e traz, umas poucas saíram de lá e subiram para o RH, sei lá, as panelinhas eram tudo próximo das chefias (Marta, 44 anos, base).

A “moral” da representação está na lógica do ombro a ombro, quem trabalha, quem produz igual a mim, não se escora, nem se esconde (Celestino, 51 anos, CIPA).

Sendo a linguagem uma ferramenta de poder, Dubar (2009) discute em meio ao tema

das mutações da representação política a transformação de seu papel e de suas formas. Para o autor, ocorreu um deslocamento de uma lógica argumentativa, reflexiva, personificada em mensagens, em valores e sob o esforço do convencimento através dos embates de ideias de visões de mundo para uma lógica retórica. Nesse trânsito linguístico a informação eficaz passou a ser caracterizada como a mais direta, fácil, curta, “neutra”, de participação superficial. A lógica argumentativa e reflexiva exige interação, enquanto a lógica retórica requer distanciamento do outro, como expressam Gilberto e Domingo pelo viés empírico.

Nós tínhamos na S., na primeira empresa que eu trabalhei, a gente tinha grupos de ir em festas, se visitar, ir no CTG, um dos líderes que ia com a gente era um encarregado, a gente interagia, não tinha uma distância tão grande e hoje tem uma distância, não sei se o próprio sistema mudou isso. Tu até fica amigo, mas é aquela amizade, até onde tu me interessa, quando não me interessar mais tu vai (Gilberto, 55 anos, CIPA).

Nos primeiros empregos os mais velhos são meus amigos até hoje, tem um que eu vejo toda a terça, eu jogo bola com o filho dele, a gente conversa, troca *whats*, se chama de apelidos, isso eu não posso fazer com meus colegas atuais (Domingo, 47 anos, CIPA).

Nesse novo tipo de linguagem, o conteúdo deixa de ser importante para dar lugar à forma, ao como falar, à performance, à capacidade de uma oratória sedutora, próprias para uma cena, um espetáculo voltado para espectadores passivos e indiferentes aos fundamentos daquela cena. Esse modelo de comunicação e linguagem viceja no chão das fábricas via as redes sociais, nas fofocas na chamada “rádio peão”, no espetáculo da premiação do “time”, “equipe de sucesso”, campeão de metas, no “colaborador destaque do mês”.

No espetáculo as relações são epidérmicas, a produção de vínculos e laços de confiança não encontram respaldo concreto, o que é agravado por um ambiente de rotatividade de pessoas e de informações distorcidas. Se as cenas são formadas para espectadores é importante deixar prosperar assuntos para as distrações polêmicas, como conta Adir, elas ocupam os poucos espaços de diálogo e com isso facilitam o trabalho do apagamento da memória das conquistas, como destaca Albino.

Há uma moda no *whatsapp* das delações, tem um grupo, um setor que se cria uma sabotagem deu um X9, então tem esses problemas das infidelidades dentro dos próprios grupos de fidelidade (Adir, 42 anos, sindicalista)

Esses dez minutos de café a empresa retirou, reduzindo a jornada em 20 minutos, o pessoal aceitou, algumas fábricas ainda têm. O pessoal trocou, sair as 17:30 para as 17:10, mas o pessoal com essa memória, foi saindo e sendo demitido e agora a saída está para as 17:50, uma conquista que foi esquecida (Albino, 54 anos, sindicalista).

Dubar (2009) discute a linguagem em termos mais amplos, relacionada ao campo da política e Dejours (2005) discute nos termos internos à fábrica, mas ambos coincidem para a dimensão dos assuntos serem tratadas como espetáculo. Quem assiste a um espetáculo o consome, de modo passivo, ou consentindo ou sendo indiferente. É possível que estas três afirmações estejam contidas na fala de Bilac.

Quando a gente fala de que tem um setor mutilando os trabalhadores, os outros, dos outros setores, não se sentem afetados, não está acontecendo com ele, não interessa o assunto para ele, ele não se dá conta que amanhã pode ser com ele (Bilac, 56 anos, CIPA).

Lane (1994) levanta a questão sobre como operam os mecanismos ideológicos de significação das palavras elaboradas por uma classe dominante. Essa pergunta interessa para a reflexão em torno do papel da linguagem na construção da forma identitária do competidor trabalhada pelo projeto empresarial. Em Dubar (2009), a construção desta identidade dos assalariados competidores em constante evolução é uma promessa e como tal precisa tornar-se uma espetacularização. Esse mecanismo requer excessos, entre eles um excesso de imagens, que substituem os ritos e os símbolos, como nação, classe e ideal. Imagens cujo conteúdo não se conhece exatamente. No caso das fábricas as imagens, bem diagramadas são da empresa, com suas setas ascendentes e seus colaboradores e líderes felizes.

O excesso de personalização, o “líder de sucesso”, o “dono da empresa que começou de baixo”, esvazia as mensagens que requerem a coletividade, a partilha das origens, território e crenças em comum, sem identidades coletivas, restam indivíduos performáticos e sedutores. Nesse quadro, não cabe a linguagem dos fatos, os argumentos, os debates; cabem informações curtas, fáceis, diretas. Em Dubar (2009, p. 179,180) “isto implica o luto dos mitos mobilizadores, das significações simbólicas, substituídas por identificações insignificantes”.

Outro excesso é justamente o de identidades, devido à profusão de imagens personalizadas e superficiais que ofuscam as dimensões de profundidade do encontro com o outro, com sua história, seu pensamento, suas posições. Em um encontro ofuscado pelo excesso de imagens se fragiliza o conflito, substituído ou por consenso ou por exclusão. Mas a exclusão, como relação com o outro, aparece não como parte do conflito social ou como necessidade de transformar a sociedade sob a ordem burguesa. A exclusão aparece para registrar que o assalariado competidor em evolução cansou, “perdeu o pé”, usando a imagem de Rosa (2016). Agora se for integrado em algo será no trabalho informal, em políticas sociais ou através de generosidades pessoais.



Essa distorção nas formas e nos conteúdos da linguagem permeia o conjunto das narrativas, explícita no temor da exclusão social pelo desemprego. O outro, seja jovem, velho, mulher, negro, qualificado, ou não qualificado, é narrado na chave da perturbação, do estranhamento; o outro par de interação parece um constante problema. Todos estes excessos agravam e bloqueiam o campo da reflexividade, da argumentação sobre posições, opiniões.

Para Dubar (2009), nessa mutação operou-se uma separação entre a identidade pessoal, a identidade política e a identidade do trabalho. O sujeito já não se define como membro de uma comunidade, coletividade, partido, sindicato e questiona a legitimidade de seus representantes. Um sujeito que não participa de coletivos, questiona e combate as ideias políticas, assim como não tem uma ideia de futuro. Um sujeito cuja vida profissional se estabelece sob incertezas e medos, não encarando a realidade, facilmente irá buscar e encontrar abrigo sob a “integração protetora da empresa”.

Mais uma vez encontra-se com a dimensão da (re)construção de espaços de socialização, como uma brecha em meio à forma identitária dos trabalhadores competidores. Uma brecha com a potencialidade de assegurar a participação para uma outra forma de cooperação complexa, lastreada, capaz de dar suporte à composição de uma outra forma identitária. A potência da participação é fundamental para desenvolver posições políticas, contrapontos alternativos, argumentos, enfim, para a construção de decisões e ações comuns.

### **6.3 Nomear é parte da “batalha identitária”**

A condição humana é uma condição inacabada, porque histórica e, justamente por isso, *está sendo*, com a diferença de que os seres humanos se sabem inconclusos e, como aponta Freire (2002), é um ser que só pode caminhar para frente. A imobilidade é uma ameaça de morte, voltar para trás é impossível, desse modo lhe resta caminhar e construir um futuro. Mas a construção de um futuro requer o reconhecer-se no que está sendo, como está sendo, em que realidade está sendo ou proibido de ser. Se o ponto de partida é o reconhecer-se, então é revelador buscar compreender o nomear-se.

Nas narrativas de vida profissional, em vários momentos tocou-se em questões relacionadas às nomeações, para além do campo jurídico civil, como as de registro de nascimento com nome de família e nacionalidade. Trata-se aqui daquele nomear-se enquanto grupo ou coletividade de uma categoria profissional, a ponto de tornar-se um outro sobrenome, ao estilo, *eu sou a Marta (44 anos, base) metalúrgica*.

Este exercício analítico de mapeamento e compreensão das atribuições de sentidos das identificações dos sujeitos metalúrgicos, por meio das palavras escolhidas para suas próprias autodefinições, é transversalizado por duas clivagens. Uma delas é marcada por uma divisão locucional em termos geracionais e a outra separa as diferentes conjunturas econômicas e políticas. Desse modo, em um primeiro momento se destacam duas nomeações: entre os mais velhos, o nome defendido é *peão*, por especificar o sujeito apropriado da profissão metalúrgica, diferenciando-o do termo trabalhador, compreendido como uma designação genérica. Entre os mais jovens, a palavra usual que os define é *colaborador*, construída desde as instituições de formação da mão de obra para a indústria.

Estes nomes têm seus traços e retomá-los, em termos de seus contextos e contradições, é parte da perspectiva da sistematização proposta como exercício voltado para encontrar a lógica existente nas formas e nas disputas do conteúdo das palavras. Para Fernandes (p.11, 2018), em “uma sociedade de classes da periferia do mundo capitalista, não existem simples palavras”. As palavras são usadas pela classe dominante e expressam relações de dominação, são usadas de modo intencional; seja para confundir, seja para intimidar ou impor suas relações, suas visões, suas necessidades de fazer com que os dominados não entendam o que está acontecendo. Para o autor, uma das primeiras tarefas dos trabalhadores é se apossar de certas palavras, que não podem ser compartilhadas com outras classes, e dar-lhes sentido reflexivo e prático.

De certo modo há entre os metalúrgicos mais velhos um esforço por manter a posse da sua palavra, *peão*, e esta palavra de fato não é compartilhada pela empresa; ao contrário, é rechaçada. Assim como a palavra *colaborador* pertence à classe dominante, o desafio está justamente na reflexão sobre o conteúdo e o destino dessas palavras. Para tanto, o texto está organizado em dois momentos, primeiro a transição da nomeação de *peão* a *colaborador* e segundo a observação sobre a ausência de outras palavras, como *operário* e *proletariado*.

### **6.3.1 De peões a colaboradores, o desafio de (re)nomear-se**

Na problematização desta tese, uma das questões refere-se à constituição da identidade dos trabalhadores metalúrgicos em tempos de flexibilizações e precarizações trabalhistas. O exame dessa questão informa que não é possível afirmar uma hegemonia da forma identitária do *colaborador*, assim como não é possível afirmar a morte da identidade *peão*. Ambas são construções simbólicas de sentidos, conteúdos e significados no interior de uma disputa maior. Entre os mais velhos, observa-se a significação, a diferenciação e a

afirmação de uma identidade positiva expressa na palavra *peão*, sobretudo nos anos de 1980. Nos anos de 1970 existia uma certa negação deste termo, devido a uma associação pejorativa de peão com uma ideia de atraso, pela origem agrária, com suas crônicas limitações econômicas e educacionais.

Como Adelmo descreve, essa palavra precisou ser defendida pela parte mais engajada da categoria nas ações coletivas, em seu franco processo de ascensão e construção de uma agenda de mobilizações, ações, lutas e organização, articuladoras dos interesses comuns. No contexto da década de 1980, essa palavra foi usada pelos trabalhadores para forjar uma identificação comum, desde um reconhecimento de origens comuns. Para Adelmo, Domingo e os metalúrgicos mais velhos, *peão* segue uma palavra atual, embora longe de ser um consenso.

O metalúrgico em si até 1980 e poucos não aceitava ser chamado de peão, isso era ser rebaixado. Nós tivemos uma dificuldade. Em 1985, na oposição sindical, foi feito um jornal que usava o termo *peão* e tivemos que explicar muito, que não era negativo e mesmo assim foi difícil. Até que em 1988 o nome da chapa foi *Acorda Peão*, tinha uma força porque tava muito grande o arrocho salarial (...). Por que não gostavam do termo peão? (Ele mesmo se pergunta) Era uma condição social, o metalúrgico era uma elite, é como o professor hoje, agora que aceita ser chamado de trabalhador da educação, professor era mestre, peão era atrasado, pobre, não sei se tinha relação com a coisa do peão de estância, não sei dizer se era isso (Adelmo, 66 anos, sindicalista).

Parece que a tradição do metalúrgico é ser chamado de peão. Porque trabalhador é todo mundo, parece que peão tá direcionando para a metalurgia, que vem da tradição, da origem do pessoal do interior sem currículo que chegava e entrava, tinha vaga, os colonos, agricultores que vieram do campo para a cidade, eles não se ofendiam de ser chamado de peão (Domingo, 47 anos, CIPA).

Os jovens de 1980 viviam uma transição positiva, de um horizonte profissional marcado pelo ingresso em uma identidade de ofício, de metalúrgico, vista como uma forma de ascensão e status social. A identidade de peão, culturalmente, estava associada no imaginário à realidade agrária do atraso e da pobreza. A contradição, no entanto, estava localizada entre uma identificação positiva com o trabalho, com status social, porém, dissociado das recompensas econômicas, expressas no “*acorda peão*”<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> A expressão “acorda, peão”, usada como nome da chapa da oposição sindical, na década de 1980, era parte de uma chamada de atenção da categoria, no sentido de que o nível salarial da categoria estava muito abaixo do que ela representava em termos de seu papel na economia. Esse foi um período em que a industrialização ainda era o principal motor do desenvolvimento econômico do país.

No seio desta contradição - entre o status da profissão e sua remuneração - o “*acorda peão*” tinha o sentido de destacar os contornos de um *Nós* coletivo, um nós enquanto grupo de trabalhadores pertencentes a uma categoria. Uma categoria que precisa destacar, afirmar e expressar seus interesses e necessidades comuns, o que exige o envolvimento da participação e cooperação coletiva. Um *Nós* em contexto histórico orientador para a formação dos traços sindicais, por ser articulador de uma pauta sobretudo econômica, mas permeável às demandas políticas da época.

Os indivíduos decidem ou não participar de ações coletivas e políticas e as ações desta natureza também são produtoras de elementos de uma nova cultura, de novas experiências de formas de lutas e organização. Os indivíduos inseridos em coletivos acessam outros recursos e referências, outras formas de linguagens, mas também nesta relação podem produzir um reinterpretar e um novo aprender pela experiência. Um aprender tanto em termos coletivos como individuais, pela reflexão e pela inserção em relações significantes, por construir sua própria história e por fazer parte de uma história maior.

A força desse potencial libertador extrapolou as lutas corporativas, transbordando para a luta política, no contexto da reabertura democrática, passando pela reorganização de um novo pacto político, sintetizado na Constituição de 1988. O dramático da história dos países periféricos é a força e a velocidade da contraofensiva do neoliberalismo, capaz de, em nome da liberdade, exercer uma feroz e ao mesmo tempo discreta dominação, como explica Harvey (2016). A contraofensiva neoliberal dos anos de 1990 introduziu com êxito a reestruturação produtiva e com ela introduziu também um novo vocabulário nas relações.

Observa-se nas falas de Gilberto, Domingo e Celestino a transição do vocabulário. As empresas passaram a esvaziar ou mesmo suprimir o conteúdo e as palavras dos trabalhadores como léxico, negando-as e invalidando-as como atrasadas. Os termos *trabalhador* e *peão* passaram a carregar uma conotação depreciativa de sujeitos menos competitivos, cheios de reclamações, os “mi-mi-mis” que vão se abrigar no sindicato, junto aos que não querem trabalhar. Porém a empresa não apenas nega e silencia essas palavras, ela produz outras. O termo colaborador é o mais empregado diante de suas necessidades, mas dirigido de modo mais intensivo aos mais jovens.

A palavra *peão* está mais entre os mais velhos, na década de 1980 tinha muito isso de peão de fábrica, os mais velhos preservam essa expressão, a gurizada nova não mantém essa expressão. A empresa só utiliza “colaboradores”. Ela não fala, não existe a palavra *trabalhador* para a empresa e aqueles que são promovidos, vai na cabeça dele, ele acha que é um colaborador, que subiu, que está por cima (Gilberto, 55 anos, CIPA).

Eu vejo que o patrão quer tirar o nome peão, ele trata os colaboradores como os meus, e os peão é do sindicato. (...) eu vejo que mudou com a mentalidade nova, dos novos, que se acham ofendidos se chamados de peão, as empresas inventaram os colaboradores para diferenciar; eu avalio e para diferenciar do sindicato (Domingo, 47 anos, CIPA).

A empresa chama agora todas de colaboradoras, antigamente era de funcionárias, eles cuidam as palavras. Algumas falam que são colaboradoras, outras falam que são metalúrgicas, eu me chamo de metalúrgica (Marta, 44 anos, base).

Essa mudança de vocabulário foi forjada em diferentes espaços e instituições a serviço da ordem liberal, promotora de seus paradigmas, através de meios de comunicação de massas, faculdades, escolas técnicas, voltadas para naturalizar as práticas de imposição de regras, significações, normas, valores, ideias. Hélio e Lauro expressam essa assimetria na construção social da identidade de *colaborador*, exigente em um tipo específico de socialização, com seus próprios meios, práticas pedagógicas, condições para realizar ações planejadas para que possam se desenvolver.

Esse método vem da faculdade, eu tive uma cadeira de “gestão de pessoas” e te ensina isso, te forma para ser um empresário, um empreendedor, te ensina a fazer a pessoa comprar tua ideia a fazer parte do processo. Não é só a faculdade, é mídia, revista, o Fantástico lá, onde o patrão está no meio dos trabalhadores. Essas palavras, eles pensam, estudam e começaram a divulgar e implantar (Hélio, 40 anos, CIPA).

Os mais novos, que vêm destas escolas técnicas, já vêm como colaborador, eles seguem a visão da empresa, os *nossos colaboradores*. Na noite, o pessoal mais antigo é peão e trabalhador (Lauro, 35 anos, base)

O surgimento do termo “colaborador”, para Alves (2013) é parte da nova morfologia social do trabalho reestruturado. Seu principal sentido é exaurir a dimensão de conflito de classes, trazendo os aspectos positivos da proatividade, da iniciativa, da dedicação ao trabalho em equipe a serviço das demandas da empresa. A mutação da linguagem requer estratégias comunicacionais, como as reportadas por Dejours (2005) na forma do conteúdo do *ganha-ganha*, em que os interesses do capital aparecem como sendo os interesses do trabalho, sob uma perspectiva de complementariedade. Ou seja, o problema não é que a perspectiva da complementariedade seja valorizada, mas que se ocultem as relações de exploração existentes no sistema de produção capitalista, o que dá origem aos conflitos em prol de uma distribuição dos ganhos da produção proporcionalmente justa para ambos.

Para Alves (2013), esse novo léxico está direcionado de modo explícito aos mais jovens, pela relação entre o cultivo dos valores e das ideias de expectativas de crescimento

no emprego por parte dos jovens se parecerem com as mesmas expectativas da empresas. Não é menor o impacto desta vinculação de interesses através da operação de linguagem, mas também da prática produtiva e relacional, as quais reverberam na produção de gestos simbólicos, como os produzidos por meio dos diferentes tratamentos dispensados pelas empresas aos trabalhadores, explícitos por Silva.

Quanto tu vai no administrativo, esse pessoal não usa uniforme, não passa por revista, trabalha no ar condicionado, tem um preconceito, ou conceitos estabelecidos que eles não se comunicam comigo, eles estão no aquário. Quando dá ônibus para um e vale transporte para o outro, quando tu coloca uma roleta pro chão de fábrica e revista alegando que existem coisas de valor na produção e não coloca no administrativo, tu divide. A G. não diz que as pessoas são melhores ou piores, mas ela beneficia alguns e não outros, ela divide. A G. usa 100% o termo colaborador, como chefia, instituição (Silva, 28 anos, CIPA).

As narrativas também informam o quanto no chão das fábricas essa divisão está instalada, explorando a dimensão geracional, entre o *peão*, um sujeito mais velho, com experiência de ofício e sem estudos, e o *colaborador*, inicialmente um sujeito ligado aos setores burocráticos da gestão e controle da produção, mais jovens e com maior escolaridade. Embora os sujeitos jovens do chão de fábrica, como referem Celestino e Pagú, cada vez se identifiquem mais como colaboradores.

(...) mesmo no chão de fábrica, tem o colaborador, sobretudo no mais jovem, nos mais velhos, as pessoas têm maturidade, elas sabem o que passaram, mas os mais novos que chegam da faculdade, de vários cursos, eles já se afastam e não querem ser chamado de trabalhador, isso é feio, uma ofensa, querem uma palavra moderna, uma pessoa que faz parte do grupo, eles gostam da “família”, a empresa (Celestino, 51 anos, CIPA).

Desde que eu entrei em 2000 eles nunca falam “trabalhador”, nem falam mais “funcionários”, eles usam “colaborador”. Eu acho que a metade dos trabalhadores adotam também a outra metade que já passou pelo chicote, se sente trabalhador e trabalhadora. Mas os mais novos que passam por treinamentos, palestras, aqueles slides que tudo é bem bonitinho, ali eles pegam, depois com o tempo eles veem que não é tão bonito assim (Pagú, 38 anos, base).

Entre os metalúrgicos mais velhos, como é o caso de Celestino, há uma expressão de sentimento de traição e desconfiança em relação ao mais jovens, que se ofendem em ser chamados de trabalhadores. Há também o sentimento de mágoas, pelo fato de os jovens não compreenderem o quanto as atuais condições de trabalho são fruto das lutas e das conquistas da geração passada. Esses desencontros de perspectivas são funcionais para o equacionamento do novo metabolismo relacional entre os trabalhadores nas empresas. A desconfiança entre eles é funcional ao processo de precarização das condições de sociabilidade no trabalho.

Nos relatos de Domingo e Fábio transparecem a divisão, os lados opostos, nos termos

de “parece bonito colaborar” com a empresa e a própria empresa instiga a separação entre colaborador e trabalhador, porque lhe é benéfico alimentar essa distância. Os que trocam de lado, segundo os relatos, também precisam trocar de atitudes, de amigos e até de personalidade, causando um estranhamento ainda maior pelo rompimento inclusive dos contatos sociais básicos.

Talvez os da administração acham mais bonito a ideia: eu colaboro com a empresa, hoje na OG, 50% é administrativo e praticamente não se mistura, no refeitório tem uns pra um lado, outros para outro. Tem vários colegas que eram da fábrica e foram para vendas, logística, RH, promovidos e tal e eles depois que separou não volta mais, as pessoas mudaram mesmo, mudaram a postura, de não nos cumprimentar e no passado trabalhavam juntos com a gente, eram amigos, parceiros. Agora com o cargo não precisa usar uniforme e parece que é uma outra fábrica, é estranho, no início até parece que não quer mudar, não quer perder os amigos, mas com o tempo ele vai, faz novos amigos e a praia é outra e acaba se desligando totalmente. O chão de fábrica fica sem saber porquê, o que ele fez? Ganhou um cargo e mudou o jeito de ser, de pensar, a personalidade? Poucos estão em outros setores, trabalham a paisana e são as mesmas pessoas (Domingo, 47 anos, CIPA).

As pessoas que foram para o outro lado, dizem que é outra empresa, quando eu fico até mais tarde, não preciso pegar um ônibus, ela paga um táxi para mim, ele se sente diferente, o peão da fábrica, sem ônibus no serão vai de trem; então a própria empresa cria as diferenças (Fábio, 37 anos, base).

De fato, há dois grandes lados na sociedade de classes, mas a habilidade do lado patronal encontra-se em grande vantagem ao alimentar a percepção de que há dois lados também entre os próprios trabalhadores. Uma armadilha construída por elementos não só objetivos - como evolução na empresa em termos de cargos e salários, e melhores condições de trabalho como conta Vânia -, mas também em termos subjetivos, através da captura da pertença dos trabalhadores para a identidade de empresa.

O pessoal do administrativo está sentado, no ar condicionado, os benefícios de comodismo, mas o pessoal do chão de fábrica está sentindo os impactos do verão, do inverno, mas uma empresa não vai se mover sem o chão de fábrica. Muitas vezes são capazes de passar por nós e nem olhar pra nossa cara e dar um bom dia. Têm estudo, mas não têm educação, não têm respeito um pelo outro (Vânia, 36 anos, base).

Dramaticamente, na luta de classes, esse campo de batalha, do lado dos trabalhadores encontra-se desarmado, seu enfrentamento não passa por reforçar essa divisão e sim por desvendá-la ou ainda por desmascará-la. Celestino percebe a necessidade de encontrar uma linguagem capaz de não reforçar a separação e sim construir uma linguagem que seja agregadora, integradora do conjunto dos trabalhadores e ao mesmo tempo capaz de localizar os termos efetivos dessa disputa.

Tem que ter uma linguagem do administrativo e uma do chão de fábrica. A gente falava peão, o administrativo se for chamado assim, (e os jovens se ofendem) briga, ele é um colaborador, não se vê peão. Esse jovem que não se sente peão e se sente

colaborador, como ter uma linguagem para isso, sem atacar e que agregue a todos (Celestino, 51 anos, CIPA).

Para Dejours (2005), essa linguagem precisa fazer um contorno, ela não pode atacar diretamente este estado de coisas, sob pena de afastar ainda mais o perfil do colaborador do conjunto de seus pares. Um contorno pelo aprofundamento da reflexividade, de acordo com Dubar (2009), e ao mesmo tempo uma reflexividade que consiga formular as perguntas, os porquês desta divisão, como refere Freire (2002). Peão, trabalhador, colaborador, todas estas formas de nomear embaralham um jogo discursivo de natureza ideológica, funcional às necessidades de controle organizativo e político da força de trabalho. Uma força inserida sem uma identidade comum, em meio a um pesado conflito, oriundo do desmonte das já limitadas relações salariais brasileiras.

Os indivíduos se automearem *peão* ou *colaborador* e em meio a esse conflito do nomear-se, emerge um conflito geracional, onde não há um vencedor nessa disputa. A identidade de colaborador ancorada no projeto de crescimento da empresa, permeada de contradições e a identidade de peão, presa a um passado com poucos espaços de diálogo, com as mulheres e os jovens. Em meio a esse impasse, não se observam esforços entre os narradores por uma outra e atual nomeação, cuja construção e definição de seus significados, conteúdos e mensagens, poderia encontrar um “nome coletivo” para fazer frente as necessidades do conflito de classes desse contexto histórico.

### **6.3.2 A “batalha identitária” e a ausência de outras palavras**

Esta seção dedica-se à reflexão em torno dos argumentos relacionados à questão formulada na problematização desta tese, referida como: O operário passou a ser designado como trabalhador; mas deixou de ser operário?

Se por um lado os termos *peão* e *colaborador* geraram um conjunto de debates e reflexões pertinentes ao desafio colocado diante de um leque de contradições ao redor da construção, (re)construção de uma identidade de trabalhador, por outro é notável a ausência nas narrativas de vida profissional dos termos clássicos de *operário* e *proletariado*. Mesmo entre aqueles metalúrgicos com atividade sindical, entre os mais velhos e com experiências de eleições para CIPA, este léxico não esteve presente.

A “batalha identitária” é uma batalha de caráter ideológico, que faz os indivíduos parecerem livres para estarem onde estão; parece que cada um é o dono de sua consciência, é consciente de seu agir, por pura escolha própria. As restrições desde as oportunidades



profissionais herdadas de família, dos papéis, dos lugares, das interações sociais amalgamadas na relação explorador-explorado, dominador-dominado, opressor-oprimido ficam embaçadas pela força da ideologia.

Ideologias com sentido negativo, como explica Guareschi (2010), concebidas e situadas em um contexto histórico, em que um conjunto de ideias, valores, símbolos e linguagens escondem ou distorcem uma realidade e ao mesmo tempo assumem uma dimensão prática, por operar o desenvolvimento da estratégia da classe dominante. Nesse sentido o campo das formas identitárias divididas e fracionadas é um reflexo das alterações na estrutura da socialização das relações de trabalho operadas pela estratégia neoliberal do capital.

Por outro lado, a divisão entre a identidade de peões e colaboradores expressa o quanto nenhuma delas é hegemônica e nenhuma está bem; nisso parece oportuna a problematização sobre a questão da crise em Dubar (2009 e 2011). Crise das identidades ocorre quando as pessoas rejeitam formas de serem definidas e classificadas. No caso, temos a rejeição dos metalúrgicos mais jovens em serem identificados como peões e dos mais velhos em serem identificados como colaboradores. Também é crise quando aquela designação e qualificação desejada é rejeitada; é o caso de os peões terem de aguentar essa rejeição.

A crise de identidade dos trabalhadores, para o autor, é parte da dissolução de um tipo de vínculo social, de um tipo de relação com o outro. Em meio a essa crise, antigas identidades estão em franco processo de desvalorização, descaracterização e, portanto, de invalidação social, mas a nova ou a futura identidade ainda não se instalou. O cenário é de opacidades, dúvidas e ameaças, mas também de possibilidades e oportunidades de reinvenções e recriações.

Sob a crise estrutural e original do capital, decorre a crise de seu próprio sistema de dominação, cujas contradições estão expostas em todas as relações e instituições. Disso aumenta suas ações ideológicas e práticas, como as acelerações da vida produtiva e social, das não interrupções de tempos, entremeios e das não pausas necessárias para o ser social fazer a pergunta: por quê? Sem tempo, sem espaços e sem ambientes de socialização, não há como fazer-se essa pergunta, necessária para elaborar o percurso do conflito social no trabalho, localizar-se e reconhecer-se a si mesmo e ao outro no interior desse conflito. Segundo Freire (p.75, 2002), “nenhuma ordem” opressora suportaria que os oprimidos todos

passassem a dizer: Por quê?

Quanto ao porquê da ausência das palavras *operário e proletariado*, termos clássicos do campo teórico, da militância política e da sociologia do trabalho, pode-se inferir a conveniência da elaboração de Braga (2012) do conceito de classismo em estado prático no Brasil. Ele se refere a uma luta de classes, desenvolvida basicamente no campo material, das necessidades da sobrevivência, permeada por carências de recursos organizativos, formativos e políticos.

A carência destes recursos na categoria metalúrgica deve-se em grande medida pela ausência de uma memória organizada de sua história, capaz de trabalhar pedagogicamente com significações e sentidos comuns, desde a história dos conflitos, das lutas, das derrotas e conquistas, em nível nacional e estadual. Tanto a história como a sociologia do trabalho são ciências muito importantes para que os trabalhadores brasileiros possam superar os limites do classismo em estado prático.

Por outro lado, toda crise tem perigos e possibilidades, há muitas perguntas no campo empírico, sobre como enfrentar tantos bloqueios para (re)tomar espaços de encontro, de trocas de experiências, de reflexividades, mas ao mesmo tempo há apontamentos. Para Antunes (2018) existem “coágulos de relações sociais” no trabalho vivo, ou seja, ainda que sejam modestos os laços de solidariedade, eles guardam uma importante potencialidade.

Segundo Freire (2006), é no processo de discernimento de conscientização de si e da realidade que o sujeito está sendo, sempre em um jogo entre permanência e mudança, no qual os seres humanos agem e transformam para um lado ou para outro. Rosa (2016) aposta na recriação de conexões, desmercantilizando-as, tornando-as ricas em experiências, encontros, diálogos de ressonância, no sentido de uma vida que vibra entre sujeitos, no trabalho, no mundo social e com a natureza.

Para Fanon (1968), é fundamental recuperar o sentido de humanidade a partir das próprias experiências desumanizadoras originárias da dominação colonial, que apregoa que descolonizar é criar novos homens e mulheres. Para Harvey (2018), é retomar o humanismo revolucionário secular, sabendo que a felicidade da maioria custará a frustração de poucos. De acordo com Dubar (2009), o caminho passa pelo acesso ao conhecimento, através da troca das experiências práticas com os outros, em espaços comuns de reflexividade. Uma identidade reflexiva permite dar sentido a uma determinada prática, um sentido capaz de mobilizar uma “paixão”, um projeto de vida, ou seja, dar sentido aos coágulos relacionais

preocupados com a coletividade como relata Adir.

Continua os grupos sim, mas segmentados, tem aqueles que pensam no bem comum daquele grupo, que vai também favorecer os outros, mas vai ter aqueles que pensam outros interesses que não é a fábrica, os interesses de melhorias ali, tem os grupos que pensam em festas de fim de semana e eles agregam aqueles da balada. Tem aqueles que se aproximam ideologicamente os que seguem pensamentos de Bolsonaro, pensamentos militares é mais comum do que a gente pensa, dentro das metalurgias o pensamento da ideologia militarista de Bolsonaro (Adir, 42 anos, sindicalista).

Observa-se o movimento das ideias e dos grupos conservadores formando suas bases sociais, mas também há espaços para outras ideias, pelo campo dos trabalhadores, como refere Líbio, que acredita ser necessário um caminho organizativo diferente para os trabalhadores. Um caminho mais aberto e mais qualificado em conteúdo e método, na forma de movimento, agregando a aprendizagem pela experiência prática. Silva sinaliza com uma perspectiva de trabalho de (re)construção, observando as posturas dos indivíduos e, pelo exemplo pedagógico, desenvolver uma construção de confiança, forjando o grupo, pela prática do trabalho “ombro a ombro”.

Eu acho que tem saída, se tiver um movimento as pessoas voltam, faltam motivos para retornarem. Eu observo que espaço tem, mas nosso povo não vai. A T. tem um espaço de convivência, tá sempre cheio de gente. O patrão trabalhou muito, individualismo, competição, mas ainda tem um espaço, mas nosso dirigente não sabe explorar. O nível intelectual dos trabalhadores está diferenciado, hoje tu fala na porta da fábrica eles ficam prestando atenção, observando se aquilo tem fundamento, isso é um cuidado, antigamente se gritava qualquer coisa, hoje não eles te questionam (Líbio, 55 anos, sindicalista).

Eu não consigo ver efeito geral ou manada, é personificado, tem pessoas que têm por valor ensinar da melhor forma possível, acolhe pensando “esse guri é da idade do meu filho”, tem um ensinamento e uma forma de relação estreita, mas isso é de pessoa, não consigo ver isso de grupo. Tem alguns que não acolhem, de modo geral eu vejo uma relação boa, mas de mão dupla, se o cara chega na malandragem em não fazer as coisas, mas se o cara entrou e pega junto, bota a mão, de forma neutra, não pelego do chefe, esse cara é dos nossos, ele está na média do grupo. Mas se ele sai da média, não gosta muito de trabalhar, é aqui com os chefes, nas reuniões elogia o chefe, o grupo deixa ele de lado, ele tem que fazer alguma coisa para retornar (Silva, 28 anos, CIPA).

Os coágulos de relações sociais podem provocar a abertura de uma brecha para o exercício de reconhecer-se pertencente a uma identidade de trabalhadores, mas sob outra ressonância socializadora. Líbio apresenta uma perspectiva de caminho por uma nova coletividade, desde de que seja capaz de formular novas qualidades relacionais. Silva aponta também a dimensão da postura dos sujeitos, da expressão de valores, de cumplicidade e lealdade entre os trabalhadores.

Pode-se considerar os caminhos apontados por ambos, como um bom sinal, porém é

possível perguntar sobre as dificuldades em sua operacionalidade e por onde começar a formulação de uma nova coletividade? É razoável pensar em encontrar outros espaços e tempos para além dos locais de produção, uma vez que estes são necessários e fundamentais ao processo de interação social. Estes estando tomados pelo método de gestão das empresas, tenha-se que pensar em formar espaços de socialização dos trabalhadores, em seus territórios de moradia, por exemplo.

Um passo dessa natureza requer pessoas preparadas para tal, isso exigiria pensar em um programa de formação de um coletivo de trabalhadores, de caráter político e pedagógico, sindicalizados ou não, preferencialmente ligados a algum formato de organização pelo local de trabalho. Um programa de formação voltado para um trabalho de estudar e explicitar os mecanismos de dominação e permanência dos regimes de produção do capitalismo, assim como os desafios da mudança social, como provoca Burawoy (2010). A seção seguinte dedica-se um pouco mais ao desenvolvimento destas provocações, analisando a possibilidade de explorar as dimensões da categoria socialização.

#### **6.4 A importância de uma outra socialização para a (re)construção da identidade de trabalhadores**

Entre as questões formuladas no conjunto da problematização, uma referiu-se a *como* as transformações nos diferentes contextos da história social do trabalho impactaram na formação da identidade do operário e no léxico que o designa. Para analisar esse *como*, esta seção é voltada para examinar a centralidade da categoria da socialização, justamente por ela estar no lugar por onde passa a constituição de uma forma identitária, assim é também por ela que passará o desafio de pensar a (re)construção da identidade de trabalhadores.

A categoria socialização é uma chave analítica central, não só pelo seu caráter de incompletude, de fazer-se historicamente, mas sobretudo por sua importância quanto ao aprendizado e à interiorização dos saberes específicos oriundos da complexa divisão do trabalho. Um aprendizado orientado por um referencial comum, com seus esquemas comunicacionais e representações, linguagem própria, infere uma relação profunda entre o indivíduo e o coletivo, como expressa Dubar (2005):

Não é possível pois isolar a análise “genética” do desenvolvimento cognitivo da análise “cultural” dos sistemas simbólicos e das “representações” que servem para definir e interpretar situações vividas. O processo individual de socialização não se desenvolve num vazio cultural: ativa formas simbólicas e processos culturais. (...) socialização não é só um aspecto do processo de desenvolvimento individual, mas também a pedra angular de todo funcionamento social (DUBAR, 2005, p. 36).

Sendo a socialização capaz de absorver, ligar e envolver os impactos das transformações do contexto econômico, social, político e cultural ao campo do universo individual, então essa categoria carrega consigo um grande potencial diante dos desafios da mudança social. É também uma categoria que, dialoga com a proposta de hipótese desta tese, a qual propôs que as implicações das transformações na estrutura da produção sobre as relações de trabalho tensionam a identidade de trabalhador e a direcionam para a pertença identitária da empresa moderna flexível.

É possível inferir que a hipótese parcialmente se confirma: a reestruturação produtiva não só tensionou, como afetou as relações de trabalho, além de oferecer ideologicamente aos trabalhadores um léxico portador de uma mensagem de futuro. Seus métodos de organização da produção e das relações de trabalho tanto objetivos e subjetivos atuam favorecendo a divisão, a dispersão e o afastamento dos trabalhadores uns dos outros enquanto uma categoria de profissionais e de cidadãos com interesses comuns.

Resta examinar mais detidamente como isto se dá desde as dimensões da socialização no trabalho, a qual segundo Dubar (2005) engloba o campo cognitivo do aprendizado das regras, o âmbito afetivo expresso nos valores e o expressivo na forma das simbolizações. Examinar como ocorrem essas afetações dos indivíduos auxiliam a compreender as maneiras ou as formas por onde podem passar ações voltadas a (re)conexão dos trabalhadores.

As relações de trabalho tal como foram reestruturadas no Brasil, segundo Antunes (2018), produziram uma simbiose entre as características do fordismo e os novos elementos da acumulação flexível. Esta configuração permitiu que as empresas, servindo-se das históricas condições de informalidade e precariedades da força de trabalho nacional, avançassem ainda mais na negação da legislação trabalhista. Nessa transição simbiótica, com continuidades e descontinuidades, os espaços de socialização no trabalho passam por uma intensa dinâmica de controle a serviço de:

(...) a finalidade central é, de fato, a intensificação do processo laborativo, com ênfase também no envolvimento qualitativo dos trabalhadores, em sua dimensão cognitiva, procurando reduzir ou mesmo eliminar os espaços de trabalho improdutivo, que não criam valor, sobretudo nas atividades de manutenção, acompanhamento, inspeção de qualidade etc., funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalho produtivo. Desse modo, reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, “metas”, “competências”, “parceiros” e “colaboradores” são partes constitutivas do ideário e da pragmática cotidiana da “empresa moderna” (ANTUNES, 2018, p. 103 e 104).

A intensificação da produção de valor altera os espaços de socialização do trabalho

através de uma mudança na dimensão cognitiva, que envolve as formas do aprendizado das regras do grupo e, portanto, estruturadoras das condutas de aprendizagem da profissão. A mudança se dá nas formas de transmissão dos ofícios industriais, não mais passando pelo mecanismo da aprendizagem experiencial e sim via passagem obrigatória pela escola e por cursos técnicos.

Como já referido anteriormente, a força de trabalho, necessária para os empregos no chão de fábrica, desde a década de 1990, vem sendo preparada e educada fora das fábricas, em um campo educativo já orientado para a competitividade, a polivalência que a impele à construção de um currículo, ao desenvolvimento de estágios, em uma prolongada fase de inserção no mercado de trabalho. Uma inserção sob um contexto de mobilidade social restritiva, faz com que as últimas duas gerações de trabalhadores, diferente daquela dos anos de 1970, encontre mais facilmente as subcontratações, o desemprego, entradas e saídas em áreas diferentes, como serviços, vendas, atividades em geral incertas, indefinidas e mal remuneradas.

Sob a lógica de constante instabilidade, as qualidades inerentes ao campo da socialização nas relações e no desenvolvimento de uma narrativa profissional, na produção reestruturada, observando as biografias dos metalúrgicos, levam a sistematizar o conceito de precarização da socialização. Precarização, porque é fruto do cerceamento dos espaços de diálogo, das relações, das interações e conseqüentemente da partilha de uma linguagem própria dos trabalhadores, estes ficando cada vez mais restritos e expostos ao léxico produzido pelas demandas da empresa.

A não partilha de uma linguagem comum quebrou a interação através do aprendizado enquanto o domínio de um fazer, em que o “aprendiz” primeiro observa, interage e aprende com o outro e com “a coisa”, a peça, a atividade. O iniciante ao aprender com seu par de interação, se legitima e é aceito pelos outros; e nesse ritual de iniciação passava a integrar uma profissão, uma categoria e também uma corporação de “companheiros”. Para Dubar (2009) essa dinâmica de socialização dava sentido ao desenvolvimento de uma identidade reflexiva exigente em oportunidades e provas, entre os pares de interação.

A precarização da socialização envolve aspectos como este, em que as novas gerações não acessam o mecanismo de engajamento subjetivo na aprendizagem escolar e técnica e muito menos no trabalho industrial atual. Todos os procedimentos estão prescritos e rotinizados, aprende-se uma operação prescrita em poucas horas, como lembrou Cícero (32

anos, base).

Se na aprendizagem experiencial os sujeitos eram integrados por seus pares no domínio das habilidades da profissão, na aprendizagem escolar os sujeitos são integrados em uma ideologia das competências e da empregabilidade, voltadas para acomodar as necessidades de legitimidade ao capitalismo flexível. Para Frigotto (2009) o modelo de ensino profissional no Brasil é voltado para instaurar o senso comum da ideologia do capital humano e da pedagogia das competências, sem considerar as origens de diferentes precariedades de acesso dos jovens, sobretudo das imensas camadas populares à educação no país.

Trata-se de traduzir, no plano educacional, um ideário onde não há lugar para todos e o problema não é coletivo, mas individual. As competências a serem desenvolvidas e que garantem empregabilidade são as que o mercado reconhece como as que tornam cada trabalhador o máximo produtivo. O capital agora não só se interessa pela força física, mas também pelas qualidades intelectuais, emocionais e afetivas. De resto, o empregável tem a qualidade mercantil de ser flexível e de permanecer com garantia de emprego apenas enquanto funcional ao seu empregador. Uma pedagogia que apaga a memória de organização, de coletividade e também de direito ao trabalho (FRIGOTTO, 2009, p. 75).

O sujeito empregável é parte de um discurso, onde a responsabilidade pelo emprego, passa a ser um tema dos trabalhadores e não da sociedade e do Estado. Para Freitas (2000) no cenário de crise do capitalismo, das identidades e das referências políticas, culturais e religiosas, os indivíduos tornam-se mais receptivos as mensagens dos líderes empresariais de sucesso. Estes em grande medida, oferecem um caminho de crescimento, como respostas as necessidades de dar sentido a vida e ainda falam em nome delas e dos interesses da sociedade.

Perseguir a excelência mutável não é apenas obrigação, mas a sina de todos. As empresas tornam-se o lugar em que essa sina deve ser vivida e vão cobrar, rigorosamente, de cada indivíduo que não apenas seja, mas que queira ser esse herói incansável. Elas lhe dizem para se considerar o “empreendedor de sua própria vida”, que ele seja o “seu próprio projeto”, que ele se veja como um “capital que deve dar retorno”. A excelência, como um patamar deslocável cada vez mais para o alto, é o único lugar que esse indivíduo pode almejar, é o único lugar que lhe permite realizar-se, é o único lugar no qual ele pode existir (FREITAS, p. 11, 2000).

O “empreendedor de si”, de “seu próprio projeto” de excelência, que sonha em subir na empresa, não se coaduna com tempos e espaços improdutivos, não comporta espaços de convivência necessários para o desenvolvimento da dimensão da socialização formadora de condutas, no campo dos comportamentos e dos valores. O perfil do competidor é orientado para engajar-se no projeto da empresa, em troca de uma segurança subjetiva e uma possível progressão no emprego, um patamar mais alto. Nessa nova condição o indivíduo não precisa

ser confirmado por seus pares, o seu conhecimento técnico já é legitimado por outras instituições e para desenvolver as atividades em si não há mais necessidades de estabelecer laços sociais ou vínculos de solidariedade.

O ambiente de trabalho, torna-se assim, empobrecimento do ponto de vista da constituição de vínculos e lealdades, aliado a uma espécie de “toxicidade” relacional, devido à constante insegurança pelo medo da demissão, ou pela expectativa da promoção. Um ambiente de trabalho propício à desestruturação da dimensão afetiva de valores baseados na transmissão das memórias. Conforme Kehl (2009), a transmissão da memória requer um narrador que saiba contar a história e aqueles que as escutam, compondo os elos de uma longa corrente que liga o passado às atuais gerações e transmite as experiências, dando sentido e reconhecimento às sabedorias acumuladas.

Quebrar os elos da corrente de memória traz a perda ou esvaziamento de espaços de transmissão da história e com isso também se perde o acesso ao conhecimento dos critérios e referências de pertencimento ao grupo (Kehl, 2009). As inovações técnicas no campo do trabalho alteram a percepção da temporalidade e nessa esteira produzem a desmoralização da experiência. Estas não conseguem mais ser transmitidas, perdem-se as dimensões do saber e da memória em meio a um presente recheado de estímulos externos, velozes em ritmo e intensidade, inibidores da atenção consciente e produtores de uma receptividade às “novidades”.

(...) o sentido que uma coletividade é capaz de extrair a partir do que seus antepassados viveram, ou das narrativas que seus contemporâneos trouxeram de regiões e países distantes. A desmoralização da experiência (...) torna os indivíduos disponíveis para aceitar qualquer coisa que lhes seja apresentada sob a forma de novidade (KEHL, 2009, p. 156).

Tratar a memória e as experiências como um peso do passado e a abertura constante para o novo, como se o novo sempre fosse algo bom, é parte do jogo discursivo e ideológico da empresa portadora de um projeto de futuro. Nesse quadro, também se precariza a dimensão da socialização no campo da expressividade, da significação das condutas, por meio da elaboração dos signos necessários ao reconhecimento e à identificação coletiva. Segundo Santos (2005) o processo de acomodação de uma forma identitária no trabalho exige do sujeito pelo menos três condições:

(...) uma condição afetiva (identificamo-nos mais com o modelo que nos é mais gratificante); uma condição de similitude (a identificação é facilitada pela presença de elementos comuns entre o sujeito e o modelo); uma condição de poder (a identificação revela-se mais importante, se o modelo possuir prestígio). Desta



forma, o poder, o prestígio e a competência serão essenciais no processo de identificação do sujeito ao trabalho (SANTOS, 2005, p. 133).

Destas três condições, a afetiva está sob ameaça constante pelo medo de “perder o pé” da concorrência. A condição de similitude tem como modelo disponível aderir ao projeto do êxito da empresa. Já a referência de poder e prestígio é ofertada pela empresa competidora global, como parte da promessa de integração social dos mais engajados com esta identidade. Nessas condições de socialização, as experiências e as vivências no trabalho voltadas à crítica destas, encontram dificuldades de se desenvolverem, de serem compartilhadas, de produzirem um novo sentido comum ao conjunto dos trabalhadores. Por outro lado, vale retomar a definição desse conceito.

A socialização pode ser definida como um processo descontínuo de construção coletiva de condutas sociais que integra três aspectos complementares. O aspecto cognitivo, a estrutura de conduta, traduzindo-se em regras. O aspecto afetivo, o enérgico da conduta, exprimindo-se em valores. O aspecto expressivo, representando os significantes da conduta simbolizando-se em signos (DUBAR, 2005, p. 25).

Sendo a socialização um processo descontínuo e suscetível a situações de crises, ela é também suscetível a processos de reconstruções das formas de assimilar, negar e ou acomodar suas dimensões. Nesse aprendizado lento, a empresa moderna precisou preparar o conteúdo e o método, de acordo com seus interesses, e organizar a construção do perfil identitário do colaborador com a habilidade de, no meio da mais alta produção de mais valor, produzir a mais baixa recompensa salarial e simbólica. Em outras palavras, o sistema do capital desequilibrou de modo ainda mais profundo a distribuição da riqueza entre os trabalhadores colaborando aceleradamente para eles ficarem ainda mais pobres.

A coesão do conjunto dos trabalhadores, por outro lado, é um grandes motivo para tecer um trabalho político pedagógico, inclusive mais amplo do que apenas no interior de uma categoria em específico. Sader (1995), na discussão sobre o surgimento do novo sujeito histórico e social, na década de 1980, trata daquele “novo” sujeito, que precisou criar suas formas próprias de expressão; eles não partiram de teorias e condutas prévias, ao estilo militante do partido comunista, do sindicato operário. Aquele sujeito histórico tentava encontrar um espaço de ação com maior autonomia para expressar suas projeções de mudança social, a partir de suas próprias experiências, segundo o autor, um sujeito “desconfiado”, por não confiar e não se reconhecer nas formas de expressão das organizações clássicas daquela época. Porém ele foi capaz de elaborar uma outra identidade coletiva, com base na organização de novos espaços de práticas, tensionando a ampliação dos direitos, forjando lugares de ação que os levavam aos espaços públicos e as lutas políticas que se

seguiram naquele período.

Os sujeitos históricos da atualidade também estão sendo desafiados a se reinventarem e a criarem uma identidade de trabalhadores, diante da intensiva agenda de perda de seus direitos. A seu modo terão de recriar novos espaços de interação, participação e socialização com base na vida laboral, que permitam cruzar e equacionar os projetos de vida dos indivíduos, considerando sua ampla diversidade, com um projeto coletivo de sociedade.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Neste estudo buscou-se compreender o conteúdo e a forma como as transformações da estrutura produtiva e das relações de produção fabril geraram implicações na dinâmica da socialização e da constituição da identidade de trabalhadores. Buscar esse objetivo exigiu a formulação de uma problemática de pesquisa voltada para estabelecer uma relação entre fatores macro e micro sociais, e, sobretudo, relacionar aspectos da identidade coletiva partindo das percepções das individualidades dos trabalhadores.

Retomando o sentido desta tese, as considerações finais têm um caráter de sistematização dos resultados empíricos com as reflexões teóricas, assim como as inferências produzidas nesse percurso. Estas não têm pretensões conclusivas, e sim de indicativo para possíveis aprofundamentos em torno de uma nova práxis. Para tal serão retomadas as perguntas do problema e seus apontamentos; a hipótese e suas limitações, algumas das principais lacunas deste estudo; e, por último, deixar algumas provocações para a continuidade dos estudos.

Quanto às questões levantadas no problema, elas inquiriram sobre como as transformações do trabalho impactaram na formação da identidade do operário e no léxico que o designa; se o operário passou a ser designado como trabalhador; se ele deixou de ser operário; e perguntou sobre como estaria constituída atualmente a identidade dos trabalhadores metalúrgicos.

De fato, a pesquisa apontou que as transformações nas estruturas das relações de produção não só afetaram a socialização, o reconhecimento e a forma identitária dos sujeitos que trabalham no chão de fábrica, como transformaram, tensionaram e tensionam a identidade dos trabalhadores no interior destas relações.

Para uma melhor compreensão dessa afirmação, o exercício é pensar estas transformações ao longo dos últimos quarenta anos, a partir de três momentos. O primeiro foi a experiência dos metalúrgicos mais velhos inseridos no trabalho industrial em uma conjuntura em que essa ocupação vivia o auge de uma identificação social positiva. O segundo momento refere-se à geração de trabalhadores que viveram a fase da assimilação e combinação dos modelos de produção fordista periférico com as inovações das transformações produtivas. E o terceiro momento trata das consequências destas transformações na atualidade.

Os metalúrgicos da geração de 1970 e 1980 ingressaram e vivenciaram o ponto alto da positivação do trabalho no Brasil, o que não significou constituir uma identidade de classes, no sentido clássico. A ideologia do projeto de desenvolvimento nacional varguista, com industrialização e modernização, em que o trabalho e os trabalhadores “nacionais” eram peças fundamentais, vivia nesse período um momento elevado. Era a efetivação para muitos da promessa de integração, na condição de assalariado com direitos, o que para aquela geração significou uma experiência concreta de mobilidade social.

Sujeitos, oriundos do mundo agrário, com limitada formação escolar e profissional na área metalúrgica, com grandes necessidades no campo da reprodução social, mas que, naquele contexto, encontraram uma produção industrial baseada em mão de obra intensiva. Estes sujeitos viveram sob bases relacionais estáveis, em termos de tempo e de espaços, um sensível processo de aprendizagem pela experiência do ofício com e entre seus próprios pares. Eram sujeitos cuja origem não lhes atribuía um legado, uma herança profissional a ser perdida. Eles estavam abertos para instalar-se naquelas novas experiências sociais, e o fizeram.

Aprenderam a profissão, e com ela as regras de convivência coletiva e de trabalho coletivo. Aprenderam a dominar um novo arcabouço de símbolos e linguagens, os quais os levaram para inserções mais amplas, como os movimentos em defesa de melhores condições de trabalho. Esse potencial de aprendizagem de formas de pertença a uma profissão e a uma categoria contou com uma espécie de socialização expandida: essa geração de trabalhadores ampliou seus espaços de relacionamentos desde as relações do trabalho.

Um potencial relacional importante e bem desenvolvido, porém mediado por uma conjuntura de repressão política, que entre outros fatores cumpriu com o papel de freios e boicotes ao acesso dos trabalhadores à história, ao conteúdo e ao sentido da identidade de

*operário*. Ou, como refere Braga (2013), os trabalhadores atuaram no nível do classismo prático, por ser o primeiro nível de análise das relações de força. A apropriação da identidade de *operário*, ao requerer outros níveis de análise da correlação de forças, exige outros espaços de mediação e participação política que estavam cerceados naquele período.

Como a palavra *operário*, seus significados e instrumentos de desenvolvimento, como os partidos comunistas e os sindicatos combativos, tinha os canais bloqueados, pela conjuntura política da ditadura militar, e não chegava a maioria dos trabalhadores ficou restrita a poucas pessoas, que, desde suas ações e iniciativas políticas, criaram a sua própria palavra: *peão*, não sem suas próprias resistências. A geração que viveu esse período nomeou-se *peão*, e o faz até hoje, embora também a tenha mesclada com a identidade de trabalhadores, o que faz com que este termo seja considerado por muitos como genérico ou universal.

A identidade de operário perdeu força? Talvez a melhor consideração quanto a esta identidade clássica é que ela não se desenvolveu nestes termos no Brasil a ponto de se estruturar e ser reconhecida socialmente, sobretudo pelos trabalhadores. A sua não estruturação dialoga com o debate sobre a identidade de classes enquanto consciência da condição de ocultação da exploração, da mais-valia desde a produção das mercadorias.

A classe operária, nos termos clássicos e em vigor durante grande parte do século XX, era compreendida enquanto sujeito coletivo e histórico, com o papel fundamental de exercer a direção política do processo de transformação social. A atribuição desse papel deve-se ao fato dela ocupar o lugar mais importante e estratégico no coração do sistema capitalista, o de produção material da riqueza social, uma riqueza apropriada privadamente.

Observou-se desde a geração de metalúrgicos dos anos de 1970 e 1980, o quanto estes termos clássicos não estiveram presentes em suas narrativas de vida profissional. O que não quer dizer que não estiveram presentes um conjunto de lutas, elas, no entanto, tinham um caráter distinto desta dimensão clássica. Não eram dirigidas a uma forma de questionamento das estruturas do sistema produtivo do capital e sim a dar a este sistema, um caráter humanizado e de direitos. Os peões se reconheceram em uma identidade de resistências aos sacrifícios impostos pelas brutalidades oriundas do trabalho, em lutas pela efetivação das instituições mediadoras das relações entre capital e trabalho e pela efetivação e ampliação dos direitos nos marcos desse mesmo sistema produtivo, ampliando seu leque para o campo da política, exigindo avanços no campo da democracia representativa.

Em outros termos, uma identidade operária, requer a construção de uma socialização cuja intencionalidade seja forjá-la, ou seja, percorre desde um processo educativo e político, capaz de torná-la reconhecida e incorporada pelos indivíduos. Viu-se que esta forma intencional de socialização não foi possível naquele contexto, por outro lado, os trabalhadores forjaram a seu modo a uma forma identitária, talvez a tenha sido possível.

Já o segundo momento das transformações nas estruturas das relações de produção o qual refere-se ao período desde a década de 1990 e envolve à geração de trabalhadores que vivenciou a fase de combinação dos modelos de produção fordista periférico com as inovações das transformações produtivas. Trata-se de uma realidade mais complexa, sobretudo no campo das relações de produção por não ser um período onde se possa caracterizar como uma ruptura com o modelo anterior. Ocorreu no Brasil uma simbiose entre o fordismo periférico e reestruturação da produção, inclusive eles se entrecruzaram no interior de uma mesma fábrica. Fábricas equipadas com tecnologias modernas, como robôs com programação remota, e esteiras de produção pesadas, com peças iguais, ou com montagens em massa quantitativamente e sob intenso ritmo produtivo.

A geração de metalúrgicos que ingressou no emprego fabril nesse segundo momento, com origem híbrida, no sentido de alguns serem já filhos de uma primeira geração de metalúrgicos e outros chegados nas últimas levas de migrantes do campo para a cidade, junto com os remanescentes do período anterior, teve de enfrentar e assimilar essa combinação dos modelos produtivos. Desde então, inaugurou-se um aprofundamento nas tensões relacionadas a insegurança nas relações de trabalho. A experiência profissional perdeu força para um modelo de aprendizagem formal, oriunda das instituições de ensino médio e técnico. A tensão decorrente do medo do desemprego estrutural abriu uma fase concorrencial entre os próprios trabalhadores, que elevou os custos para o campo da identidade destes.

A recém-constituída identidade de trabalhador, reivindicada desde o nível local ao nacional para fazer avançar a universalização dos direitos sociais, a diminuição da pobreza e os avanços da democracia formal, começa a ser desmoralizada e, na sequência, combatida pela ordem neoliberal. Segundo as narrativas dos metalúrgicos, a palavra *trabalhador* deixou de ser pronunciada pelos empregadores há mais de vinte anos. Sendo a identidade também aquilo que o outro diz sobre quem você é, então significa ocultar, o que é também negar.

Esse procedimento de silenciamento, em si, não elimina a identidade de trabalhador, mas a coloca sob tensão, tanto no sentido de suas tentativas de expressão enquanto léxico,

como no sentido de pertença a uma categoria. A pertença identitária dos trabalhadores é disputada pelas empresas por meio de um conjunto de mecanismos. O primeiro mecanismo tem origem na produção com a introdução das novas tecnologias e, sobretudo, com a intensificação dos ritmos de produção e a elevação das demandas de metas das empresas envolvidas em concorrências globais. Essas novas dinâmicas capturaram não só as atenções e a criatividade dos trabalhadores, como também colonizaram o seu tempo.

Os metalúrgicos inseridos no chão de fábrica são instados a um cotidiano de produção acelerada, em que os intervalos de tempo entre as operações foram captados para a geração de valor. Sem tempo para a interação, a troca de informações e ainda, em grande parte, submetidos a rotatividade de turnos e horários os trabalhadores não encontram tempo e espaço para conhecer seus próprios colegas de setor. Nesse ambiente de pressões nas atividades produtivas impera uma nova linha de postura comportamental, baseada em pouca ou nenhuma conversa entre os trabalhadores.

E, nesse ambiente, criam-se as condições para que a empresa ocupe se não todos, quase todos os espaços e tempos de interação entre os trabalhadores. Quando há pausas, como as anteriores ao início do turno, ocorrem as palestras, os testemunhos motivacionais voltados para emular o sistema de méritos dos indivíduos, assim como a disposição para não só aceitar a identidade de empresa como engajar-se colaborando com ela, e defendendo-a como o caminho para o crescimento.

As narrativas informam o quanto esse mecanismo é voltado sobretudo aos jovens que estão ingressando nas empresas, porém não é um discurso que se mantém por muito tempo. Na prática, não há vagas, cargos, ocupações para acomodar todos os colaboradores identificados, e, soma-se a isso, os mecanismos difusos de ascensão interna aos cargos e salários, como os referidos no capítulo cinco. Dito isso, a identidade de *colaborador* é veiculada, por diferentes lugares e meios, na forma de uma narrativa produzida desde os lugares de formação profissional da força de trabalho, passando pelos meios de comunicação de massas e intensificados no chão de fábrica.

O perfil do trabalhador *colaborador* coloca-se como a identidade de referência para quem entra nas fábricas, sobretudo, desde os anos 2000, caracterizando o terceiro momento geracional, daqueles já nascidos e criados nas periferias das cidades da região metropolitana. Uma identidade articulada aos horizontes da empresa é instada, mobilizada em direção a perspectiva de abertura, permeável a novas possibilidades de desenvolvimento humano

devido as necessidades de interação exigidas na produção com cooperação complexa. É um sujeito educado a estar disponível e flexível em suas práticas, habilidades, relações de convívios em equipes, com capacidade de participação nas soluções dos problemas do trabalho real, o que é, em si, um aspecto muito positivo.

O colaborador, no entanto, vive uma tensão contraditória e permanente. Ele é instado a participar, a opinar sobre os processos e questões relacionadas ao trabalho, porém sua participação somente é bem recepcionada se for no sentido de consentir com as ideias e propósitos da empresa. Ele aprende rapidamente sobre a qualidade dessa participação, sobre os termos impronunciáveis, como aqueles que possam se referir a reclamações pelo excesso de metas ou ao seu adoecimento cada vez mais acentuado. Ele aprende rapidamente que não deve conversar, se aproximar e se relacionar com os sindicalistas ou frequentar o sindicato. E, com isso, ele aprende que a empresa exige sua fidelidade, e esta fidelidade é observada com atenção.

Sob esse nível de tensões e pressões a teia relacional de socialização desse perfil de trabalhador limita-se. Suas potencialidades, habilidades, desenvolvimento cognitivo, mobilização da inteligência, criatividade e seus empenhos são consumidos pela empresa e cerceados para o desenvolvimento dos interesses e objetivos comuns de sua categoria. O sujeito “filiado” a identidade evolutiva, inicialmente, acredita nas promessas de crescimento individual atrelada a evolução da empresa, e emprega seu próprio corpo nessa crença. Os frutos mais notáveis dessa adesão são os impressionantes níveis de adoecimento físico e mental dos metalúrgicos e das metalúrgicas.

Não há como não relacionar esse impacto último, o adoecimento dos corpos, vendedores de força, com a crise original do sistema do capital. Sua crise é de caráter civilizatório, no sentido de ter esgotado ou distorcido os conteúdos de suas promessas, ao ponto de torná-las irreconhecíveis. Em seu estágio atual já expõe, sem meandros, a quem vive de vender força de trabalho se prefere empregos ou direitos, em uma transação discursiva ideológica que “culpa as vítimas” pelos excessos de direitos, como os causadores da crise.

As perguntas do problema de pesquisa levaram aos apontamentos destes “três momentos identitários” no sentido de destacar o papel da dimensão geracional a qual transversalizou todo o trabalho. Em síntese, esses apontamentos podem ser enunciados como: a identidade operária clássica é algo distante, foi e é ignorada pelos próprios trabalhadores.

A identidade de peão e trabalhador vem sendo deslegitimada e silenciada nos últimos vinte anos e a identidade de colaborador vem sendo imposta por diferentes ângulos, porém não é uma identidade hegemônica, global, e requer um constante processo de recondução das coações e medidas de cerceamento a sua crítica.

Desta síntese verifica-se a confirmação parcial da hipótese desta tese, orientada para a afirmação de que as transformações na estrutura produtiva afetaram as relações de trabalho e tensionaram a identidade de trabalhador em direção a pertença identitária da empresa. Disso decorreu analisar sobre como isso ocorreu no interior do processo de socialização, atribuindo maior centralidade a esse conceito do que inicialmente pensado, inclusive para pensar os desafios oriundos da (re)construção da identidade de trabalhadores.

Um desafio exigente em qualificar quais deverão ser os padrões de socialização necessários construídos pelos próprios trabalhadores para vencer os diferentes níveis de cisão, fragmentação e dispersão. Essas divisões são construídas também por uma ampla narrativa ideológica, voltada para afastá-los uns dos outros e colocá-los na condição de concorrentes e oponentes. Uma outra socialização, um outro padrão de participação, de construção de vínculos, em que os indivíduos se reconheçam, e reconheçam seus projetos de vida como parte do coletivo e em âmbito social.

Para avançar nesses desafios será necessário enfrentar um conjunto de lacunas teóricas, metodológicas e analíticas que esta tese não alcançou. Uma das lacunas está no embasamento teórico das inovações tecnológicas, seu estágio atual no mundo e o desenho projetado para o lugar e o papel do Brasil nessa divisão internacional do novo salto tecnológico. Dessa nova ordem deriva a questão do papel de “neocolônia” do país na economia global, voltando a ser uma grande lavoura de exportação de *commodities*, e resultando disso um contingente gigantesco de força de trabalho subocupados nos grandes centros urbanos.

Esse lugar de aprofundamento da subordinação do Brasil nas relações de dependência econômica e política às economias centrais traz um impacto de grande envergadura para os processos relacionais dos trabalhadores. Definem onde e como serão os pontos de contato e socialização de sujeitos contratados sob as mais diferentes formas, mas inseridos em uma mesma cadeia produtiva, como a metalúrgica.

Algumas provocações para pensar são sobre como desenvolver um novo estágio da construção de uma identidade dos trabalhadores. Sendo a categoria da socialização de grande



importância será necessário a invenção de novos espaços e tempos para a (re)criação de vínculos e laços de confiança. Essas formulações necessitarão debruçar-se sobre os aspectos metodológicos capazes de produzir a incorporação do papel dos indivíduos em relação aos novos padrões de coletividades, com novos tipos e formas de vínculo social.

Por último, justamente para continuar, faz-se necessário um quê de esperança, no sentido de esperar fazer, agir na tessitura da arte de humanizar a humanidade em sua capacidade de vir a ser. Não há respostas prontas, por isso, provocações, ou “provocar-ações”, voltadas para romper os silenciamentos sobre o futuro a ser construído, seus pressupostos, suas balizas, seu horizonte pelo qual vale a pena forjar uma identidade, uma pertença comum.

## 8. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**. São Paulo, Boitempo Editorial, 2005.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo Editorial, 1999.

\_\_\_\_\_. **O privilégio da Servidão**. O novo proletariado de serviços da era digital. São Paulo, Boitempo Editorial, 2018.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Precarização do Trabalho**. Ensaio de sociologia do trabalho. Bauru, Projeto Editorial Praxis, 2013.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e Subjetividade**. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo, Boitempo Editorial, 2011.

\_\_\_\_\_. **Dimensões da reestruturação produtiva**. Ensaio de sociologia do trabalho. Bauru, Projeto Editorial Praxis, 2007.

\_\_\_\_\_. **O que é o precariado?** Blog da Boitempo, 2013. Disponível em: [www.blogdaboitempo.com.br](http://www.blogdaboitempo.com.br). Acesso em: 4 de novembro de 2016.

AZEREDO, Verônica Gonçalves. **Entre paredes e redes**: o lugar da mulher nas famílias pobres. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 103, p. 576-590, jul./set. 2010

BASTOS, Pedro Paulo Zahluth; FONSECA, Pedro Cezar Dutra (orgs). **A Era Vargas**: desenvolvimentismo, economia e sociedade. São Paulo: UNESP, 2012.

BAUMAN, Zygmunt. **Vidas desperdiçadas**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Ed., 2005.

BAUSBAUM, Leôncio. **Alienação e Humanismo**. São Paulo, Ed. Símbolo, Coleção Ensaio e Memória 1, 1977.

BEAUD, Stéphane e PIALOUX, Michel. **Retorno a condição operária**: investigação em fábricas da Peugeot na França. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

BENDASSOLLI, P., & GUEDES, S. **Significados, sentidos e função psicológica do trabalho**: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, vol. 32, p. 131-147, 2014.

BENEVIDES, Tânia Moura. **Sociometabolismo do capital**: a essência destrutiva do capital e a sua incontrollabilidade. Revista Formadores – Vivências e Estudos; vol. 9, n. 6, p. 32 - 39, dez. 2016.

BITTENCOURT, Renato Nunes. **Stuart Hall e os signos da identidade cultural na pós-modernidade**. Revista Espaço Acadêmico, n. 154, p. 129-138, Mar. 2014.

BOGO, Ademar. **A identidade e a luta de classes**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

BOLTANSKI, Luc. CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRAGA, Rui. **A política do precariado do populismo a hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

\_\_\_\_\_. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no sul global. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

BURAWOY, Michael. Manufacturing Consent revisitado: uma nova aproximação. Revista Outubro, n. 29, p. 97-122, 2017.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Mudanças estruturais do mercado de trabalho brasileiro após a liberalização econômica**. Seminário: Apoyo a la intervención del MESS em los organismos de la política de salários, Ministerio de Empleo y Seguridad Social/OIT/Argentina:out de 2003.

CAMARANO, Ana Amélia e ABRAMOVAY, Ricardo. Êxodo rural, envelhecimento e masculinização no brasil: panorama dos últimos 50 anos. Texto para discussão nº 621, IPEA, Rio de Janeiro, 1999.

CARDOSO, Adalberto. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a perspectiva secular das desigualdades. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CATTANI, Antonio David, HOLZMANN, Lorena (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Editora Zouk, 2011.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho & Autonomia**. Petrópolis: Vozes, 1996.

COUTINHO, Maria Chalfin. **Sentidos do trabalho contemporâneo**: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, vol. 12, n. 2, p. 189 – 202, 2009.

\_\_\_\_\_. KRAWULSKI, Edite. SOARES, Dulce. **Identidade e trabalho na contemporaneidade**: repensando articulações possíveis. Psicologia & Sociedade, São Paulo, vol. 19, Edição Especial 1, p 29-37, 2007.

DANKE, Ilda Righi. **O processo do conhecimento na Pedagogia da Libertação**. As ideias de Freire, Fiori e Dussel. Petrópolis: Editora Vozes, 1995.

DEJOURS. Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2005.

\_\_\_\_\_. **A loucura do trabalho**. Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 1992.

\_\_\_\_\_. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção, São Paulo, v. 14, n.3, p. 27-34, 2004.

\_\_\_\_\_. **Entre o desespero e a esperança**: como reencantar o trabalho? CULT, São Paulo, n. 139, p. 49-53, set. 2009.

DIEESE. **O novo desmonte dos direitos trabalhistas: a MP 905/2019** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec2015reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 20/11/2019.

DUBAR, Claude. **A crise das identidades a interpretação de uma mutação**. São Paulo: EDUSP, 2009.

\_\_\_\_\_. **A Socialização Construção das Identidades Sociais**. São Paulo: Martins Fontes 2005.

\_\_\_\_\_. **A construção de si pela atividade de trabalho**: a socialização profissional. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, vol. 42, n. 146, p. 352-367, maio/ago. 2012.

\_\_\_\_\_. **A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência**. Educação & Sociedade, Campinas, vol.19. n. 64, p. 87-103, set. 1998b.

\_\_\_\_\_. **Entre crise global e crises ordinárias:** a crise das identidades. Conferência de Claude Dubar, proferida no Espace Culture de l'Université de Lille 1. PLURAL, Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP, São Paulo, vol.18.1, p.175-184, mar. 2011.

\_\_\_\_\_. **Trajetórias Sociais e formas identitárias:** Alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. Educação & Sociedade, Campinas, vol. 19., set. 1998.

DUSSEL, D. Enrique. **Filosofia da libertação na América Latina.** São Paulo: Edições Loyola, 1977.

FANON, Frantz. **Os condenados da terra.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

FERRARI, Teresinha. **A sincronia *just in time*:** uma crítica ao modo de fazer contemporâneo. In. Lutas Sociais, São Paulo, n. 7, p. 25-40, 2001.

FLORESTAN, Fernandes. **O que é a revolução.** São Paulo: Expressão Popular, 2018 .

\_\_\_\_\_; BASTIDE, Roger. **Branco e negro em São Paulo.** 4 ed. São Paulo: Global, 2008a.

FOOT, Francisco. LEONARDI, Victor. **História da indústria e do trabalho no Brasil:** das origens aos anos vinte. São Paulo: Editora Global, 1982.

FRANZOI, Naira Lisboa. Just-in-time, In; CATTANI, Antonio David e HOLZMANN, Lorena. Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre, Editora Zouk, 2011.

FREIRE, Paulo. **Ação cultural para a liberdade e outros escritos.** São Paulo: Paz e Terra, 2002.

\_\_\_\_\_. **Educação como prática da liberdade.** São Paulo: Paz e Terra, 2003.

FREITAS, Maria Ester de. Contexto social e imaginário organizacional moderno. **Revista de Administração de Empresas**, n.2, p.6 - 15, 2000.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. **Educação básica no Brasil na década de 1990**: subordinação ativa e consentida à lógica do mercado. *Educ. Soc.* [online]. Vol. 24, n. 82, p. 93-130, 2003. Disponível em: <https://www.cedes.unicamp.br/>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2019.

\_\_\_\_\_. **Teoria e práxis e o antagonismo entre a formação politécnica e as relações sociais capitalistas**. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 7, suplemento, p. 67-82, 2009.

GRAMSCI, Antonio. **Concepção dialética da História**. São Paulo: Civilização Brasileira, 7ª edição, 1987.

GUARESCHI, P. A. **Ética e paradigmas na psicologia social**: In: PLONER, KS. Org. *Ética e paradigmas na psicologia social*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, p. 18-38, 2008.

\_\_\_\_\_. **Representações sociais e ideologia**. *Revista de Ciências Humanas*, Florianópolis, EDUFSC, Edição Especial Temática: p. 33- 46, 2000.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Por uma sociologia do desemprego**. *RBCS*. Vol. 17, n. 50, out. 2002.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo história e implicações**. São Paulo: Edições Loyola, 2012.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

\_\_\_\_\_. **Para entender o capital Livro I**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

\_\_\_\_\_. **A Geopolítica do Capitalismo**. São Paulo: Annablume, 2006.

\_\_\_\_\_. **17 Contradições e o fim do capitalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

\_\_\_\_\_. **O novo imperialismo**. São Paulo: Edições Loyola, 2013.

\_\_\_\_\_. **“A geografia do manifesto”**, in Lutas Sociais, n. 4, p. 65 -74, São Paulo, 1998.

HOLZMANN, Lorena e PICCININI, Valmíria. **Flexibilização**, In; CATTANI, Antonio David e HOLZMANN, Lorena. Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Editora Zouk, 2011.

HOBBSAWM, Eric. **Renascendo das cinzas**. In: BELECKBURN, Robin (Org.). Depois da queda: o fracasso do comunismo e o futuro do socialismo. São Paulo: Paz e Terra, 1992, p. 255-271.

JAQUES, M., STREY, M. BERNARDES, N. GUARESCHI, P., CARLOS, S., FONSECA, T. **Psicologia social contemporânea**. Livro-texto. Petrópolis: Vozes, 2010.

KONDER, Leandro. **O futuro da filosofia da práxis**. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

\_\_\_\_\_. **Marxismo e alienação**. Contribuição para um estudo do conceito marxista de alienação. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

KEHL, Maria Rita. **O tempo e o cão: a atualidade das depressões**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

KERGOAT, Daniele. **A relação social de sexo da reprodução das relações sociais a sua subversão**. Pro-posições – vol. 13, N.1 (37) – jan/abr. 2002.

LACAZ, Francisco A. de Castro. **Política Nacional de Saúde do trabalhador: Desafios e Dificuldades**. In O Avesso do trabalho II trabalho, precarização e saúde do trabalhador. SANT’ANA, Raquel. (org). Expressão Popular: São Paulo, 2010.

LANE, Silvia T. M; CODO, Wanderley. (org) **Psicologia Social o homem em movimento**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994.

LESSA, Sérgio. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez Editora, 2007.

\_\_\_\_\_; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

LIGUORI, Guido; VOZA, Pasquale (orgs.). **Dicionário Gramsciano**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

LINHART, Daniele. **O indivíduo no centro da modernização das empresas**: um reconhecimento esperado, mas perigoso. Trabalho & Educação, Campinas, vol. 7, p. 24-36, 2011.

LOBO-SOUZA, Elizabeth Souza. **A classe operária tem dois sexos**: trabalho, dominação e resistência. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos e filosóficos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

\_\_\_\_\_. **A ideologia Alemã**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

\_\_\_\_\_. **Contribuição à crítica da Economia Política**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

\_\_\_\_\_; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista 150 anos depois**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, Contraponto, 1998.

MÉSZÁROS, István. **O século XXI socialismo ou barbárie?** São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

\_\_\_\_\_. **A teoria da alienação em Marx**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

MILLS, C. W. **Sobre o artesanato intelectual e outros ensaios**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2009.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2002.

MOCELIN, Daniel Gustavo. **Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos**: entre o discurso, a teoria e a realidade. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, vol. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011.

MORETTO, Amilton. KREIN, José Dari. POCHMANN, Marcio. MACAMBIRA Júnior. (org). **Economia, Desenvolvimento Regional e Mercado de Trabalho do Brasil**.



Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2010.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, vol. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

NORONHA, Eduardo G. **INFORMAL, ILEGAL, INJUSTO**: percepções do mercado de trabalho no Brasil. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 18, n. 53, out. 2003.

OLIVEIRA, Francisco. **A crítica à razão dualista**. O ornitorrinco. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

\_\_\_\_\_. **O Estado e o urbano no Brasil**. Espaço & Debates. Revista de estudos regionais e urbanos, São Paulo, n. 6, p. 36-54, 1982.

ORGANISTA, Henrique, Carvalho. José. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

POCHMANN, Marcio. **Nova Classe Média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

\_\_\_\_\_. **Brasil: Segunda grande transformação do trabalho?** São Paulo, Cadernos Avançados, vol. 28, Cebrap, 2014.

\_\_\_\_\_. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

\_\_\_\_\_. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho. São Paulo: Ed. Boitempo, 2001.

PRADO Junior, Caio. **A Revolução Brasileira**. São Paulo: Brasiliense, 1977.

RODRIGUES Aracy, Martins. Operário, operária. Estudo exploratório sobre o operariado industrial da Grande São Paulo. São Paulo: Símbolo, 1978.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Partidos e sindicatos escritos de sociologia política**. São Paulo: Editora Ática, 1990.

RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo. **Novas configurações do sindicalismo no Brasil? Uma análise a partir do perfil dos trabalhadores sindicalizados.** *Contemporânea* – Revista de Sociologia da UFSCar. São Carlos, vol. 4, n. 2, jul-dez 2014, p. 381-403.

ROSA, Harmut. **Alienación y aceleración.** Hacia uma teoria crítica de la temporalidade em la modernidade tardía. Buenos Aires: Katz Editores, 2016.

ROSENFELD, Cinara L. SAAVEDRA, Giovani A. **Reconhecimento, teoria crítica e sociedade:** sobre desenvolvimento da obra de Axel Honneth e os desafios da sua aplicação no Brasil. Porto Alegre, ano 15, n 33, mai./ago. p. 14-54, 2013.

SADER, Eder. **Quando novos personagens entram em cena. Experiências e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo 1970-1980.** São Paulo: Editora Paz e Terra, 1995.

SAFATLE, Vladimir. **Por um conceito “antipredicativo” de reconhecimento.** São Paulo: Lua Nova, p. 79-116, 2015.

\_\_\_\_\_. **Grande hotel abismo:** para uma reconstrução da teoria do reconhecimento. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

SAWAIA, Bader (org). **As Artimanhas da Exclusão.** Análise psicossocial e ética da desigualdade social. Petrópolis: Vozes, 1999.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter.** São Paulo: Editora Record, 2011.

SÓLIO, Marlene Branca. **Colaborador: conceito e preconceito.** In: Anais do V Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas. São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.abrapcorp.com.br>. Acesso em: 31 de outubro de 2019.

TOLEDO, Caio Navarro de. **1964: O golpe contra as reformas e a democracia.** Rev. Bras. Hist. vol. 24 n. 47, São Paulo, 2004.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. **Sentidos e significados do trabalho:** explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, vol. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

WESTPHAL, Vera Herweg. **Diferentes matizes da ideia de solidariedade**. Rev. Katál. Florianópolis, vol. 11, n. 1, p. 43-52, jan./jun. 2008.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Sindicalismo e democracia no Brasil**: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2011.

ZANATTA, S. Mariana. **Nas teias da identidade**: contribuições para a discussão do conceito de identidade na teoria sociológica. In: *Perspectiva*, Erechim, vol. 35, dez. 2011.

## ANEXO

### Roteiro da pesquisa de campo

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA**

**PESQUISA DE CAMPO: Da classe operária à classe trabalhadora:  
transformações identitárias - Roteiro de entrevistas semiestruturada:**

**Eixo 1 – Referências profissionais herdadas (socialização primária):**

- Principais práticas profissionais na família (pai e mãe);
- Papel da formação escolar e de cursos profissionalizantes na família;
- O que foi projetado para você;
- O que você projetou para si.

**Eixo 2 – Experiências das trajetórias profissionais (socialização secundária):**

- Desde a juventude, ingressos e formas de aprendizado do e no trabalho;
- Experiências de qualificação e manutenção do emprego;
- As motivações, os objetivos individuais;
- A presença das mulheres na trajetória profissional;
- A questão geracional;
- As relações com os outros (significativos), as principais normas, regras de comportamento, valores influentes ao longo da trajetória.

**Eixo 3 – Sobre as transformações das condições de trabalho desde 1990  
(socialização no contexto da reestruturação da produção)**

- Como percebeu e viveu as transformações do e no trabalho desde 1990 (novas tecnologias, novas formas de gestão);
- As reações dos operários mais velhos e dos mais jovens;

- As mudanças em termos de qualificações, ingresso, o aprender a fazer, os novos perfis;
- Sobre a competição e a progressão – ou o crescer – na empresa, as ofertas da empresa em troca;
- Sobre os impactos das instabilidades, desemprego, terceirização, subcontratação;
- A presença e o papel das mulheres no trabalho e nas relações no local de trabalho.

**Eixo 4 – Sobre a constituição dos vínculos e dos aspectos partilhados de pertencimento (dimensão coletiva):**

- Sobre o desenvolvimento dos vínculos entre colegas, dentro e fora do trabalho;
- No cotidiano: os assuntos mais comuns entre os trabalhadores;
- O tempo (livre, intervalos...) era (é) investido em;
- A pertença comum, ou seja, a participação de cada um nos ideais, regras e modelos de conduta do grupo (ontem e hoje);
- As coisas mais gratificantes desta participação e do convívio no trabalho;
- Qual era (qual é) o modelo de conduta, o exemplo de trabalhador a ser seguido;
- Sobre o conteúdo, os significados do NÓS, nós trabalhadores, em termos de laços, compromissos, visões em comum;
- Hoje quem é... e o que contém... no NÓS... e no ELES;

**Eixo 5 – Sobre as representações, reconhecimentos e referências (dimensão individual):**

- As atitudes que formavam e formam as referências de colegas, chefias, lideranças;
- Seus objetivos são representados onde?
- O que te mobiliza te chama à atenção?
- O quê e quem o representou e o representa;

- São representantes legítimos?
- Se estes perdem sua confiança, há como corrigir, modificar ou substituir?
- No trabalho, se sente reconhecido, valorizado ou não. Por quê?
- O que significa ser alguém hoje no mundo profissional e as estratégias para conseguir isso;
- O que os outros dizem sobre quem você é como trabalhador;
- O que você diz que é, ou o que deseja ser?
- Sobre os grandes anseios dos trabalhadores de hoje;
- O significado da palavra operário, trabalhador? Ontem e hoje;
- E a palavra mais usada hoje? Quem cunhou essa definição?
- Você se reconhece como?
- Como te definem e como você se define? É compatível ou não?