**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

CÉLIA CRISTINA CAPPUCCI MAIA NEGRÃO CALDAS

Práticas culturais de jovens metalúrgicos no ABC Paulista: vivências para além do trabalho

São Paulo

2015

CÉLIA CRISTINA CAPPUCCI MAIA NEGRÃO CALDAS

Práticas culturais de jovens metalúrgicos no ABC Paulista: vivências para além do trabalho

Dissertação apresentada à Faculdade de
Educação da Universidade de São Paulo para
obtenção do título de Mestre em Educação.

Área de Concentração: Sociologia da
Educação

Orientadora: Prof^ª Dr^a Kimi Aparecida
Tomizaki (FE/USP)

São Paulo

2015

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

Caldas, Célia Cristina Cappucci Maia Negrão

Práticas culturais de jovens metalúrgicos no ABC Paulista: vivências para além do trabalho. Célia Cristina Cappucci Maia Negrão Caldas: orientação Kimi Aparecida Tomizaki. São Paulo: s.n.,2015. 165 pag

Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Educação. Área de Concentração: Sociologia da Educação) - Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo.

1. Jovens trabalhadores 2.Processos de Socialização 3.Habitus 4.Identidade Operária Tomizaki, Kimi Aparecida, orient .

Nome: CALDAS, Célia Cristina Cappucci Maia Negrão

Título: Práticas culturais de jovens metalúrgicos no ABC Paulista: vivências para além do trabalho.

Dissertação apresentada à Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Educação.

Aprovado em: 20/08/2015

Banca examinadora

Professora-doutora Kimi Aparecida Tomizaki (presidente)

Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

Professora-doutora Áurea de Carvalho Costa (titular)

Instituto de Biociências de Rio Claro da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho

Professora-doutora Fabiana Augusta Alves Jardim (titular)

Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

Professor-doutor Elie George Guimarães Ghanem Junior

Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

Professora-doutora Maria Angela Borges Salvadori

Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

Professor-doutor Thomas Augusto Santoro Haddad

Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH-USP).

Àquele que instiga minha curiosidade, e guia meu censo de justiça; que me inspira a navegar pelo desconhecido, voar ao infinito e voltar sempre. Ao Caio, meu filho.

AGRADECIMENTOS

Agradecer aos que contribuíram para que este trabalho se consolidasse não é simples. Foram muitos. Esse mergulho por anos em estudos, angústias, reflexões, sofrimentos, sínteses e descobertas, em alguma medida, me fazem emergir diferente. Essa travessia não teria sido possível sozinha. Então expresso meus sinceros agradecimentos aos amigos, colegas e professores que foram essenciais para a materialização desse projeto.

À minha mãe Marlene e meu pai Durval, que viveram tempos em que estudar era um raro privilégio, e me ensinaram a saborear tão bem cada descoberta;

Ao meu filho, por ter suportado tantas ausências, pela inspiração e o amor que me fez perseverar;

Aos meus irmãos, Susi e Leonardo, meus queridos sobrinhos, Caíque e Lari, e minha prima Regiane, minha querida amiga Tamara, que, apesar de não terem se inscrito no mestrado, trabalharam arduamente comigo. Por ajudas infindáveis, pela confiança, por desatarem os nós comigo, agradeço imensamente.

À Dadá, não apenas pelas conversas que iluminam, mas também por durante todo este tempo me trazer luzes com o Tiê e o Tai. Bálsamos para os momentos de aflição. E assim também agradeço aos que pacientemente me esperaram retornar: aos padrinhos de Caio, pessoas que tanto prezo, ao Leo e Teté, por quem tenho tanto amor. Também agradeço à família dos Fernandes e dos Cappucci, aos que se foram, mas que dizem: “presente” todos os dias em minha vida. E aos que estão por aqui, por também terem carinhosamente torcido à distância e compreendido tantas ausências.

Apesar dos anos que me separam deste grupo, agradeço imensamente aos amigos do Cerest guardados para sempre no coração. Pessoas queridas que me ensinaram muito sobre pesquisa, trabalho e saúde, mas ainda mais sobre ética, companheirismo e democracia.

Ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em especial ao Depto de Formação, lugar de muitos e muitos aprendizados.

Aos jovens da Comissão da Juventude do Sindicato; aos jovens metalúrgicos que leram, discutiram e me fizeram contribuições muito valiosas através de conversas, sugestões,

depoimentos que tanto enriqueceram este trabalho. Ao João Paulo, Alê, Danilo, Diego, Maicon, Leonardo, Somália.

Aos meus companheiros de trabalho. Aos que mais recentemente compartilham o meu cotidiano e também, os percalços desses últimos períodos, que se juntaram a essa luta e me possibilitaram seguir adiante: Penha, Tati, Sulene, Mara e Sérgio. A equipe que durante anos foi responsável pelo curso Trabalho e Cidadania: Fátima, Sueli, Luís, Souza por toda a gentileza das informações, cuidados e reflexões.

Ao Giba, coordenador do departamento de formação, e à diretoria do SMABC, a quem agradeço através de Bigode e Moisés, que permitiram que reservássemos em nossa rotina de trabalho um período para estudo sem o qual não teria sido possível concretizar este projeto. Ao Djalma Leite, o dotô, grande companheiro dirigente na Itaesbra.

Aos novos e antigos dirigentes formadores do SMABC, com quem aprendi e aprendo em meu dia-a-dia sobre a realidade das fábricas: em nome destes agradeço a todos os outros queridos companheiros: Silvio, Adilson, Calazans, Valderez, Sapão, Salvador, Newton, Gustavo, Olga, Amarildo, Gaucho, Boquinha, Mario Cortesão, Caitano, Max, Tarcísio, Cabelo, Edson. À historiadora Bibiana, que segurou minha mão na primeira atividade em sala de aula. Ao meu amigo Sampaio, por ser ator e repartir a experiência. Ao professor Marcos César, pela leitura, pelo estímulo e pela disposição em contribuir.

Um agradecimento especial àqueles que estiveram ao meu lado durante toda a jornada, que me encorajaram, substituíram, me ensinaram e também me irritaram muito. Aqueles com quem reparti o pão, “companheiros que acompanham” como diria Tatit, sem os quais meus dias talvez fossem mais tranquilos, mas também mais tediosos. Entre o “abismo e o nada” e a “utopia”, vivemos muitas experiências, esta é uma delas. Agradeço imensamente tanto por me chamarem à realidade, quanto por sonharem comigo. Aos meus queridos Eduardo Magalhães e Anderson Borges. À Eliana, minha companheira, minha irmã, por todas as lições.

Agradeço ainda ao Alex Sgreccia pela contribuição intelectual advinda da sólida experiência em formação sindical, combinada com a frutífera elaboração entre os pesquisadores da Unicamp.

Aos professores com os quais cursei as disciplinas, Bruno Bontempi Junior, Lucia Bruno; ao professor Luís Galeão pelos estudos sobre a Escola de Frankfurt, e a inspiração em uma atuação profissional, militante, que fala sobre ética, coerência, lucidez e criticidade. À professora Maria da Graça Jacintho Setton, que me apresentou Norbert Elias com tamanha

maestria, que me proporcionou ao mesmo tempo encantar-me com o autor e com a abordagem feita sobre ele. Enriqueceram minha caminhada, não apenas com profundas contribuições intelectuais, mas também com o carinho e o respeito com que acolheram minhas dúvidas, e ainda por terem despertado em mim reflexões absolutamente significativas.

A todos os professores que compuseram a banca, em especial às professoras Áurea de Carvalho Costa e Fabiana Augusta Alves Jardim, que na qualificação fizeram contribuições muito generosas e preciosas porque, para além das valiosas observações sobre a estrutura e conteúdo da dissertação, me inspiraram novos e refinados olhares para as experiências dos jovens entrevistados.

A Kimi Tomizaki, minha querida orientadora e amiga. Pela mão estendida em todas as horas. Por sua imensa generosidade e conhecimento. Obrigada pelo empenho, pela insistência, pelos esclarecimentos, orientação, paciência e especialmente pelo carinho. Sem seu trabalho cuidadoso, essa dissertação por certo não teria sido realizada.

Ao grupo de orientação da professora Kimi, pelo acolhimento, e pelo aprendizado compartilhado.

Por fim, agradeço imensamente aos jovens entrevistados que foram absolutamente generosos. Cederam seu tempo e compartilharam comigo suas histórias e experiências mais íntimas. Sem eles, essa pesquisa não teria se concretizado. A esses jovens, e a todos os metalúrgicos e metalúrgicas que fazem história e inspiram reflexões.

*Quem me diz
Da estrada que não cabe onde termina
Da luz que cega quando te ilumina
Da pergunta que emudece o coração
Quantas são
As dores e alegrias de uma vida
Jogadas na explosão de tantas vidas
Vezes tudo que não cabe no querer
Vai saber
Se olhando bem no rosto do impossível
O véu, o vento o alvo invisível
Se desvenda o que nos une ainda assim*

(José Miguel Wisnik, Marcelo
Jeneci e Paulo Neves)

RESUMO

CALDAS, Célia Cristina Cappucci Maia Negrão. **Práticas culturais de jovens metalúrgicos no ABC Paulista: vivências para além do trabalho**. 2015. 165 p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, 2015.

O objetivo central dessa pesquisa é conhecer e analisar aspectos fundantes das práticas culturais dos jovens metalúrgicos do ABC Paulista, o que passa também pelo desvendamento dos sentidos dessa experiência juvenil específica. As práticas culturais e seu sentido (tais como as escolhas por um dado modo de usar o tempo fora do trabalho) só podem ser compreendidos com base na análise do estilo de vida de um grupo social como um todo, que, por sua vez, ocupa determinado lugar na hierarquia social. Trata-se de jovens metalúrgicos empregados (i) em montadoras de automóveis (Mercedes-Benz) e (ii) em fábricas de autopeças (Itaésbra). Esses dois segmentos da categoria metalúrgica foram escolhidos por ocuparem distintos lugares na cadeia produtiva, o que proporciona aos seus trabalhadores acesso a bens materiais e simbólicos significativamente desiguais. Neste trabalho, entenderemos a cultura como um conjunto de valores e significados atribuídos a relações e práticas sociais que se materializam em determinados rituais e comportamentos, os quais expressam determinada forma de ser no mundo. No mesmo sentido, partimos da premissa de que a vivência da condição operária na região do ABC guarda uma especificidade capaz de formar uma “matriz comum” que dá contorno a uma identidade operária, à qual correspondem determinadas práticas, comportamentos e condutas que expressam uma cultura própria. A metodologia utilizada foi qualitativa por meio da realização de seis entrevistas semiestruturadas que visavam explorar: 1) Quem são e como vivem os jovens metalúrgicos do ABC Paulista?; 2) Quais são as especificidades da vivência desses jovens, especialmente, no que tange às suas práticas culturais?; 3) O que fazem em seu tempo livre e quais são as formas de lazer desses jovens? Por último, buscamos responder também à seguinte questão: Quais são as expectativas desses jovens para o futuro? A composição cultural dos metalúrgicos do ABC não é homogênea. Pudemos identificar algumas nuances nessa experiência juvenil, para além das desigualdades econômico-sociais: àquelas expressas em dimensões simbólicas. Procurando compreender os processos de socialização ao longo de suas trajetórias de vida e as relações estabelecidas com base nos traços que carregam em si da herança das gerações anteriores, nos aproximamos de seus estilos de vida. Pudemos verificar quatro tipologias que retratam marcas que compõem os estilos de vida desses jovens: 1) meritocrata; 2) naturalista; 3) político; 4) ético. As categorias utilizadas refletem que os trabalhadores têm pouco tempo para o lazer e em geral seu tempo livre está associado ao trabalho, reafirmando a centralidade deste aspecto.

Palavras chaves: práticas culturais; jovens trabalhadores; processos de socialização; *habitus*; identidade operária.

ABSTRACT

CALDAS, Célia Cristina Cappucci Maia Negrão. **Cultural Practices of the Young Metalworkers in ABC region in Greater São Paulo: experiences beyond work**. 2015. 165p Dissertation (Master in Education) – Faculty of Education, University of São Paulo, 2015.

The main goal of this research is to know the foremost issues of cultural practices of young metalworkers in ABC region in Greater São Paulo. In other words, to apprehend the perceptions of this specific juvenile experience. Cultural practices and its purposes (for instance, how the free time is managed) just can be understood if we explain the way of life of the social group and its position in social hierarchy. Our focus are the young metalworker in (i) automobile manufacturers (Mercedes-Benz) and (ii) in auto parts factories (Itaesbra), these two branches of the metal industry comprise workers who has an unequal access to material and symbolic goods. This dissertation believes culture is a set of values and meanings expressed by social rituals and behaviors. We also state that being a worker in ABC region holds a specificity able to develop a "common frame" which shapes a working class identity: practices, attitudes and behaviors that evince a specific culture. The methodology was qualitative through 06 semi-structured interviews with three capital questions: 1) Who are and how live the young metalworker in ABC region?; 2) What are the specificities of this group and, especially, regarding the cultural practices?; 3) How they manage the free time? Finally, we seek to answer: what they wait for the future? Living in ABC region, culturally the young metalworkers are not homogeneous: it was identified social and economic inequalities, besides the symbolic dimension. We observed four typologies that compose the way of life of these young metalworkers: 1) Meritocrat 2) Naturalist 3) Political 4) Ethics. This means they have not enough lifetime leisure, are usually working and this confirm the work centrality.

Key words: cultural practices; Young workers; socialization process; *habitus*; worker identity

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
Alicerce Teórico: Conceitos de Configuração, <i>Habitus</i> e Socialização.....	15
CAPÍTULO I.....	24
1.1 O método de aproximação: entrevistas semiestruturadas com jovens das duas empresas, respondentes do questionário	42
1.2 Os jovens entrevistados.....	43
CAPÍTULO II.....	50
BRENO: O ESTUDO PARA O TRABALHO.....	50
2. 1 Trajetória familiar: aprender para cuidar e prover	50
2.1.1 Origem: filho de migrantes.....	50
2.1.2 Como se constroem os lugares de homens e mulheres em sociedade	55
2.2 Trajetória escolar: estudar para aprender, estudar para ascender profissionalmente	58
2.2.1 Educação e disciplina.....	58
2. 3 Trajetória profissional: Não são os anos 1980? Experiências que lembram outros tempos.....	60
2.3.1 Trabalhando em autopeça - Itaesbra.....	60
2.3.2 A situação do setor de autopeças.....	63
2.3.3 Ser metalúrgico no ABC Paulista.....	71
2.3.4 A importância política da região	76
2.3.5 Uma forma de produzir e consumir nos anos 1980 - o fordismo	77
CAPÍTULO III.....	85
CAÍQUE: UM PACTO COM A NATUREZA.....	85
3.1 Trajetórias familiar e escolar.....	85
3.1.1 O aprendizado em mão dupla.....	85
3.1.2 Nem tanto nem tão pouco.....	86
3.2 Trajetória profissional: trabalhador é número! Os marcantes anos 1990.....	88
3.2.1 A montadora.....	88
3.2.2 Situação do setor automotivo	91
3.2.3 O papel do Senai	95
3.2.4 Impactos da reestruturação produtiva dos anos 1990 na vida do trabalhador	97
3.2.5 A estratégia familiar como resistência ao projeto da empresa	104
3.3 De que valem as luzes da cidade, se no meu caminho a luz é natural.....	107
3.3.1 A vida em comum: sonhos e cotidiano	107

3.3.2 O olhar crítico e o desejo mesmo de mudar	109
3.3.3 Nadando a favor da maré: o jovem Ruan	113
CAPÍTULO IV	115
FABRÍCIO: A MILITÂNCIA – ORGANIZAÇÃO E FESTA	115
4.1 Trajetória familiar	115
4.1.1 A origem em Santa Cruz: “Nasci para fazer política!”	115
4.2 Trajetória escolar e profissional	121
4.2.1 A fábrica não é uma mãe, a conquista é nossa!	121
4.3 Aproximação com o sindicato	123
4.3.1 Por que alguns sindicatos não funcionam? Alguns elementos do sindicalismo oficial.....	124
4.3.2 Como é fazer política sindical nos anos 2000	127
4.3.3 A cultura operária.....	137
4.4 Entre a Política e a Festa	140
CONSIDERAÇÕES FINAIS	143
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	151

INTRODUÇÃO

*Assim, cada pessoa singular está realmente presa; está presa por viver em permanente dependência funcional de outras; ela é um elo nas cadeias que ligam outras pessoas, assim como todas as demais, direta ou indiretamente, são elos nas cadeias que as prendem. [...] E é a essa rede de funções que as pessoas desempenham umas em relação a outras, a ela e nada mais, que chamamos “sociedade”.
(ELIAS, 1994, p. 23.)*

Esta pesquisa se propõe a investigar os modos de vida, em especial no que tange à dimensão exterior ao mundo do trabalho, de dois grupos de jovens trabalhadores do ABC Paulista, empregados em dois segmentos diferentes do setor metalúrgico: automobilística/montadora e autopeças. A opção por esses dois segmentos se fundamenta no fato de que, embora pertençam ao mesmo setor de uma região industrial, empregam jovens com perfis significativamente diferentes entre si.

Assim, o objetivo central desta investigação é conhecer e analisar aspectos fundantes das práticas culturais dos jovens metalúrgicos do ABC, o que passa também por desvendar os sentidos dessa experiência juvenil específica. As práticas culturais e seu sentido (tais como as escolhas por um dado modo de usar o tempo fora do trabalho) só podem ser compreendidos com base na análise do estilo de vida de um grupo social como um todo, que, por sua vez, ocupa determinado lugar na hierarquia social. As perguntas que guiaram a pesquisa foram: 1) Quem são e como vivem os jovens metalúrgicos do ABC Paulista?; 2) Quais são as especificidades da vivência desses jovens, especialmente, no que tange às suas práticas culturais?; 3) O que fazem em seu tempo livre e quais são as formas de lazer desses jovens?

Para nos aproximar dessas práticas culturais, procuramos compreender os processos de socialização desses grupos de jovens ao longo de suas trajetórias de vida e se as relações estabelecidas hoje entre os trabalhadores carregam em si traços de herança das gerações anteriores. Por último, buscamos responder também à seguinte questão: Quais são as expectativas desses jovens para o futuro?

Saímos a campo, orientados por algumas premissas, entre elas, a de que as formas de expressão comportamentais, o modo de ser, revelam as diferentes posições no espaço social ocupados por esses jovens.

O gosto, propensão e aptidão à apropriação (material e/ou simbólica) de uma determinada categoria de objetos ou práticas classificadoras, é a fórmula generativa que está no princípio do estilo de vida. O estilo de vida é um conjunto unitário de preferências distintivas que exprimem, na lógica específica de cada um dos subespaços simbólicos, mobília, vestimentas, linguagem ou héxis corporal, a mesma intenção expressiva, princípio de *unidade de estilo* que se entrega diretamente à instituição e que a análise destrói ao recortá-lo em universos separados. (BOURDIEU, 1976, p. 18-43.)

Compreendemos que tal cultura está conectada a certas condições materiais da vida coletiva e que implica relações permeadas por conflitos e contradições e não numa soma de formas específicas de ser (LEAL, 2011). Isso significa que, para estabelecer uma aproximação aos costumes desses jovens no campo do lazer, da diversão e ou no uso que fazem de seu tempo livre, buscamos estudar o fenômeno em sua complexidade, ou seja, olhar para as experiências vividas para além das relações do trabalho, sem, no entanto, diminuir a relevância dessa dimensão.

Considerando a importância de identificar o campo em que se encontram tais trabalhadores, a investigação procurou observar os lugares e as relações estabelecidas de uma determinada perspectiva: da fração de classe à qual pertencem. A construção da cultura ocorre, de um lado, em função de mediações das vivências cotidianas, na escola, no bairro, na fábrica, na família, em seus processos de socialização, e, de outro lado, na permanente tensão no processo de transmissão dessa herança por meio das relações geracionais. Muito embora este trabalho não possa ser considerado um estudo geracional por não observar as relações entre pais e filhos das duas perspectivas, procuramos registrar essa influência mútua com base nas percepções dos próprios jovens. Os registros que dizem respeito à transmissão cultural entre gerações, seja na família, na fábrica ou em outros espaços sociais, revelam percepções dos próprios sujeitos entrevistados sobre o assunto. Além disso, resgatamos alguns dados históricos sobre a cultura operária no Brasil, na intenção de compor o mosaico das configurações sociais em que esses jovens estão inseridos.

Nesse sentido, analisamos alguns aspectos constitutivos das práticas culturais dos jovens operários do ABC e como eles vivenciam o tempo fora do trabalho, partindo do pressuposto de que tal grupo ocupa um lugar específico na hierarquia social da sociedade de classes. Essa situação de classe lhes possibilita ter acesso a determinados bens materiais e simbólicos, além de lhes negar tantos outros. Tal análise explicita a necessidade de atenção para a relação desses jovens com as gerações anteriores e os processos de socialização a que foram submetidos na família, na escola, e no trabalho, uma vez que esses fenômenos representam a explicitação de como tais práticas se tornaram possíveis.

Em função dessas preocupações, ao longo desta investigação, guiamo-nos pelos interesses artísticos, esportivos e associativos desses dois grupos de trabalhadores metalúrgicos. Buscamos compreender como vivem esses grupos de jovens, quais suas formas de se relacionar, seus valores, seus gostos musicais, gastronômicos, esportivos, políticos, religiosos e suas perspectivas para o futuro. Uma pergunta fundamental para este trabalho foi: as diferentes manifestações das práticas culturais dos jovens metalúrgicos apresentariam regularidades, similaridades suficientes para caracterizar uma identidade operária? Há mais tendências a rupturas ou continuidades?

A hipótese central com a qual operamos foi a de que o *habitus* desses jovens trabalhadores daria contorno a uma dada identidade operária, que seria instituída pela diversidade e heterogeneidade, assim como por traços comuns, com base em experiências partilhadas pelo grupo, em especial por conta do trabalho operário.

Vários estudos sobre juventude são retomados a partir da década de 1990, com muita diversificação, nas áreas da Educação e das Ciências Sociais. Pesquisas de mestrado e doutorado que tematizaram a juventude, em sua maioria, centralizam a relação entre a juventude e a escola. Há um conjunto de outras questões pouco desenvolvidas, entre elas, estudos sobre o tempo livre, lazer e consumo (de bens materiais ou simbólicos). Entretanto, mesmo essa produção “já indica relações sociais e interações sociais vividas pelos jovens que revelam de forma mais complexa sua experiência contemporânea para além dos espaços tradicionais de socialização” (SPOSITO, 1997, p. 30). Ainda há, portanto, uma carência de pesquisas que tratem de elementos “transversais da vida dos jovens, capazes de dialogar com diferentes domínios (família, escola, trabalho, relações de amizade, vida no bairro entre outros)” (SPOSITO, 1997, p. 30).

Nesse sentido, a abordagem proposta neste trabalho parece justificar-se por corresponder a uma necessidade de desenvolvimento e expansão da área de Sociologia da Educação. Compreendo que o presente trabalho poderá contribuir para o adensamento de discussões acerca de alguns aspectos da experiência juvenil.

Esta pesquisa elege um grupo específico de jovens: metalúrgicos. Ao longo de todo o trabalho, essa condição esteve em evidência. São jovens que vão ao *shopping*, jogam futebol, estudam, confraternizam com familiares e amigos. Porém, um traço salta aos olhos e lhes marca a carne e a alma: a identidade de trabalhadores. Suas outras qualidades parecem

gravitar em torno dessa característica fundamental. Isso significa que, ao final desse processo, há pouco tempo para o lazer, a diversão, para a vida além do trabalho, enfim.

A sociedade industrial tem alcançado níveis de desenvolvimento tecnológico que poderiam, em tese, reduzir drasticamente as jornadas de trabalho (POCKMANN, 2004). Isso permitiria aos jovens estenderem os estudos e ingressarem mais tardiamente no mundo do trabalho. Tal arcabouço científico alicerçaria o crescimento industrial, permitindo uma reconfiguração nas relações sociais.

A modernidade na organização do trabalho, como será discutido mais adiante, potencializa, otimiza e aumenta exponencialmente os níveis de produtividade, não refletindo, porém, numa melhora da qualidade de vida dos trabalhadores.

Em contrapartida, há que nos interrogarmos sobre o que pode significar o grau relativamente elevado de autodisciplina, em relação ao tempo social, que caracteriza os homens dos Estados industriais avançados: sob qual aspecto indica ele a direção por onde envereda um certo processo civilizador? O fato de essa sensibilidade ao tempo, onipresente e sempre vígil, ser o sinal de um processo de civilização é algo que só se evidencia, sem dúvida, ao compararmos esse *habitus* social com o de homens que vivem em sociedades de estrutura mais simples, menos exigentes quanto à exatidão temporal. Durante milênios, houve grupos humanos que puderam viver sem relógios e sem calendários. Os membros dessas sociedades tampouco tinham que desenvolver um tipo de consciência individual. (ELIAS, 1998, p. 23.)

Em seu estudo sobre o tempo, Elias (1998) reflete sobre o tema com base no reconhecimento do enorme potencial de síntese contido nos diversos símbolos sociais relacionados ao tempo, como calendários e relógios, que representam imenso acúmulo de conhecimento no registro sobre a “passagem” cronológica. É interessante destacar em sua análise as contradições contidas na ideia de que, apesar de os homens terem tantos conhecimentos acumulados e figurados em símbolos sociais, esses mesmos símbolos, de tão naturalizados, acabam dificultando a percepção de que o tempo é uma “invenção” humana. Em outras palavras, os homens ordenam o tempo, os processos e a experiência, mas têm dificuldade em perceber que isso é fruto de organização dos acontecimentos que eles mesmos constroem. Como os homens ordenam os processos e as experiências, com base em construções simbólicas e estruturais (como calendários, por exemplo), refletem esse poder de síntese produzido ao longo de gerações. Além disso, o tempo, problematiza Elias (1998), possui um caráter cerceador.

Estes dados como que se reimplantam em cada novo membro de um grupo, norteiam seu comportamento e sua sensibilidade, e constituem o *habitus* social a partir do qual se desenvolverão nele os traços distintivos que o contrastarão com os outros no seio do grupo. (ELIAS, 1998, p. 19.)

Para o autor, esse *habitus* social vai sendo metabolizado sem que necessariamente os sujeitos se deem conta de todo o processo que envolve tais costumes e ritmos de vida. A forma, porém, como cada indivíduo lida com o fenômeno é bastante peculiar. Elias pondera o quanto a autodisciplina funciona como importante mecanismo de sobrevivência.

Os seres humanos são feitos de tal modo que suas chances de sobrevivência, tanto no plano individual quanto em termos coletivos, são muito pequenas, caso não desenvolvam desde a infância seu potencial natural de autodisciplina frente à irrupção momentânea de suas pulsões e impulsos afetivos, e isso no âmbito de uma comunidade humana, segundo normas precisas de regulação das condutas e dos sentimentos. O que se modifica no curso de um processo civilizador, antes de mais nada, são esses tipos de autorregulação e a maneira como eles são integrados. (ELIAS, 1998, p. 23.)

Na presente pesquisa, discutir como os jovens metalúrgicos organizam o tempo é fundamental para compreendermos como e de que forma distribuem os períodos de lazer, ócio, esportes ou qualquer outra atividade. No sentido de organizar um pouco mais as experiências reveladas, importa retomar os conceitos de “tempo livre” e “lazer”.

O lazer compõe um conjunto de atividades que ocupam parte do tempo livre dos trabalhadores. O importante destaque é que tal destinação de parcela do tempo dos indivíduos pode significar uma espécie de relaxação do excessivo controle que temos, a fim de manter o comprimento das regras sociais. A evolução, não no sentido linear, nem positivo, mas no caminho seguido pela humanidade ao longo dos últimos séculos, como o processo civilizatório, é o fenômeno responsável pelos homens se relacionarem hoje, de dada maneira. Como marca fundamental, esse processo civilizatório implicaria justamente a exigência de comportamentos mais delicados, corteses e contidos.

Em níveis bastante diversos, há na modernidade um jeito muito próprio de ser que se traduz em um autocontrole permanente e exige que os homens inibam qualquer tipo de comportamento considerado bárbaro ou violento. Isso não significa que a violência não exista, mas, ao longo dos séculos, atitudes e comportamentos que pudessem lembrar aos homens seu lado animal, ou mais espontâneo, foram sendo deslocados para os bastidores, para os lugares em que as pessoas não possam mais vê-los. Por exemplo, ações que implicam violência e morte, como o abate de animais para a alimentação, ou atitudes consideradas anti-higiênicas, como escarrar à mesa. Ao longo do processo civilizador, o ser humano não deixou de comer animais, mas passou a esconder o processo do abate. A confecção e a aparência dos pratos distanciam-se ao máximo da explicação do que eles contêm, assim como passaram-se a reservar os espaços privados para a prática de higiene pessoal (ELIAS, 2011).

Com base em uma classificação desenvolvida por Elias e Dunning (1992), podemos organizar as atividades em “tempo livre”, “lazer” e ainda o que denominou “atividades intermediárias de tempo” (Quadro 1).

Quadro 1 – Distribuição de atividades relacionadas ao “tempo livre” e ao “lazer”

ATIVIDADE	DESCRIÇÃO
Rotinas do tempo livre	a. Provisão rotineira das próprias necessidades biológicas e cuidados com o próprio corpo b. Governo da casa e rotinas familiares
Atividades intermediárias de tempo (destinadas à formação e/ou autossatisfação e autodesenvolvimento)	a. Trabalho particular (não profissional) voluntário para outros b. Trabalho particular (não profissional), antes de tudo, para si próprio, de natureza relativamente séria e com frequência impessoal c. Trabalho particular (não profissional), antes de tudo, para si próprio, de um tipo mais ligeiro e menos exigente d. Atividades religiosas e. Atividades de formação de caráter mais voluntário, socialmente menos controlado e com frequência de caráter acidental
Lazer	a. Atividades pura ou simplesmente, sociáveis b. Atividades de jogo ou miméticas c. Miscelânea de atividades de lazer menos especializadas, com o caráter vincado de agradável destruição de rotina e com frequência multifuncional

Fonte: Adaptado de Elias e Dunning (1992).

A atividade de lazer pode significar uma espécie de suspensão desses controles, sem que haja, no entanto, qualquer tipo de represália, uma vez que:

No conjunto das atividades de lazer, todas integram um tipo peculiar de risco. São capazes de desafiar a rigorosa ordem da vida rotineira das pessoas sem colocar em perigo os meios de subsistência ou o seu estatuto. Permitem às pessoas tornar mais fáceis ou ridicularizar as normas da sua vida de não lazer, e todos o fazem sem ofender a consciência ou a sociedade. Envolvem “brincar com as normas” como um “brincar com fogo”. (ELIAS e DUNNING, 1992, p. 151.)

Pensar o lazer, o tempo livre, os costumes e os jeitos de ser de jovens trabalhadores passa pela compreensão de um período que apresenta uma série de peculiaridades. A divisão das fases da vida, porém, não é um fenômeno natural, e sim uma construção histórica. Ao longo do processo civilizatório, os jovens foram sendo introduzidos à lógica de “uma ordem moderna pacificada” por meio dos costumes, o que tem início a partir de 1520 (PERALVA, 1997, p. 16). Apesar de, nos dias de hoje, a juventude apresentar uma configuração própria, ela não surge na atualidade, apenas assume esse sentido particular a partir da racionalidade

contemporânea. Essa nova noção, no entanto, é vivenciada de forma diferente pelos segmentos sociais. A era industrial é responsável pela introdução de uma série de mudanças, entre elas o papel do Estado como implementador de direitos para todos os indivíduos, incluindo a educação.

Quando a escola do século XIX se torna obrigatória, temos um marco a partir do qual as fases da vida terão divisões mais nítidas. A educação passa a ser institucionalizada e demarca os espaços entre os que estão em formação e os que já estão formados, assim como os tempos reservados a cada grupo em suas diferentes faixas etárias (MARQUES, 1997). A autora salienta em seu trabalho, desenvolvido com jovens estudantes-trabalhadores de escolas noturnas, a importância de observar a juventude como uma categoria social:

Entender a juventude como um conceito cultural e histórico levou-nos a contextualizar a sua visibilidade como categoria social na sociedade brasileira e procurar compreender os diversos processos de construção de sua identidade. Sua condição de jovens exigiu uma aproximação com outros estudos que tratam de suas relações com a cultura, com o consumo, com o lazer, com o trabalho, com a família. (MARQUES, 1997, p. 65.).

O universo juvenil que procuramos adentrar nesta pesquisa é composto por trabalhadores do setor industrial, fato que por si só constitui certo perfil. A entrada no mundo do trabalho pode ocorrer por meio do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), a partir dos 16, 17 ou 18 anos, ou seja, há a possibilidade de inserção relativamente precoce na categoria. Apesar disso, a maior concentração de jovens desse segmento pertence à faixa de 25 a 29 anos¹, daí nossa escolha pelo recorte etário de jovens com até 29 anos. Além desse elemento, tomamos por base pesquisas feitas com a categoria², as quais indicam que as principais desigualdades vivenciadas no mercado de trabalho, na região do ABC, atingem justamente jovens pertencentes ao grupo de até 29 anos. Eles recebem salários mais baixos e ocupam funções menos qualificadas justamente por sua condição.

Por último, tomamos por base o Estatuto da Juventude (2013)³, do governo federal, cuja referência para juventude também é de 29 anos, assim como a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) sobre a juventude. Entre diversas pesquisas contemporâneas realizadas sobre juventudes em todo o mundo, há várias que defendem a tese

¹ Segundo dados explorados a partir dos questionários realizados com os trabalhadores da Itaesbra e da Mercedes-Benz para realização de censo da categoria.

² “A juventude trabalhadora no ABC”, realizada pela Subseção do Dieese/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em novembro de 2011.

³ Lei federal 12.852, de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude (Sinajuve).

de recortes ampliados para além da faixa de 24 anos, uma vez que a construção da autonomia, importante medida dessa etapa de vida, vem avançando ao longo dos anos.

Salientamos, contudo, a ciência de que todas essas tentativas apenas confirmam a tese da arbitrariedade e artificialidade contidas no delineamento das fases da vida. No entanto, elas são fundamentais para observar as disputas de poder entre as gerações (BOURDIEU, 1983).

Um elemento fundamental que permeia as relações entre jovens e velhos e explica, portanto, a tensão permanente entre esses grupos e as relações assimétricas é a forma como o poder é distribuído. Aos jovens são destinados cuidados especiais, isolamento, tempo para amadurecimento, como prolongamento do período de estudo e de entrada no trabalho, e, em troca disso, os mais velhos assumem certo comando sobre os destinos comuns. Essa tensão está presente também na relação entre os gêneros e entre as classes sociais. Tais divisões, ideológicas, impõem limites e demarcam hierarquicamente os lugares a serem ocupados. Isso significa que essas relações são construções históricas, que vão se conformando na medida em que essa tensão vai se desenrolando e, em cada campo, os grupos lidam com ela de formas diferenciadas, possuindo leis específicas de funcionamento (BOURDIEU, 1983).

O reflexo profissional do sociólogo é lembrar que as divisões entre as idades são arbitrárias. É o paradoxo de Pareto dizendo que não se sabe em que idade começa a velhice, como não se sabe onde começa a riqueza. De fato, a fronteira entre a juventude e a velhice é um objeto de disputas em todas as sociedades. (BOURDIEU, 1978, p. 1.)

As formas como se dão as disputas são muito variadas. Falar de jovens como unidade social com interesses comuns implica, em princípio, manipulação (BOURDIEU, 1983, p. 2).

Alicerce teórico: conceitos de configuração, *habitus* e socialização

A fim de compreender a cultura desse grupo de jovens, foi preciso analisar como acontecem os processos de socialização e, mais especificamente, os processos de socialização política e os meios pelos quais esse fenômeno ocorre.

Para Durkheim, um dos primeiros estudiosos a elaborar o conceito de socialização, as crianças seriam educadas por adultos, em um processo passivo de integração na sociedade, cuja finalidade seria a da coesão e ordem social. Já Simmel e Mead sustentam a ideia de processos de socialização em que as crianças possuem papel ativo em seu desenvolvimento; mas analisam que a socialização não se dá apenas na infância, posto que todas as formas de

interações sociais são também elementos de socialização. O ser humano seria um complexo de possibilidades e conteúdos que passa a adquirir forma e um determinado contorno com base na relação entre sua motivação e sua vivência social (CORCUFF, 2001).

Nessa discussão, a obra de Norbert Elias traz novas perspectivas acerca do processo de socialização. Nascido em 1897, na Alemanha, o autor é reconhecido na França especialmente por seus trabalhos de sociologia histórica sobre o “processo de civilização” no Ocidente. O autor refinou a definição do conceito de socialização no que se refere ao seu caráter processual, tendo como ponto de partida as “relações em processo” tecidas entre os diversos grupos e a interdependência entre elas, afirmando que a atitude de um membro de determinado agrupamento social nunca pode ser vista como independente. Apesar disso, os indivíduos, segundo sua compreensão, preservam certo grau de autonomia. Propõe, então, a noção de interdependência para explicar a inter-relação entre o micro e o macro, e o entendimento da soma dessa inter-relação, não pela ideia de sistema, mas de configuração, por considerar a permanente tensão e as mudanças como partes desse processo. Para Elias, não há identidade-eu sem identidade-nós (CORCUFF, 2001).

Seguimos, a fim de melhor compreender os costumes dos trabalhadores do ABC, pela análise dos significados dessa herança simbólica e de determinada forma de ser e se ver como trabalhador, com base na definição de Elias (1970), de que como se dão os processos de socialização.

Nas observações realizadas sobre as relações familiares, no trabalho, na escola, enfim na rede de relações estabelecida por eles (nessa perspectiva da mudança), procuramos observar quais os meios pelos quais esses jovens foram tomando contato com os costumes, tradições e valores de determinada forma de relacionar-se com o trabalho, com o sindicato, nas relações intrafamiliares, e como essa cultura foi sendo reelaborada por cada um a partir do *self*. Como foram se desenvolvendo, internalizando valores, formas de agir e pensar, numa relação de interdependência e conflito com os conteúdos socioculturais nos quais estão envolvidos.

Esses processos ocorrem quando se estabelecem correspondências entre a realidade objetiva (mundo social) e a subjetiva (identidade pessoal) (BERGER; LUCKMANN, 1983). Abrangem o caráter reprodutivo e o criativo do agir social.

Pierre Bourdieu, nascido em 1930, tem sua formação primeira em filosofia e migra para a sociologia, guiando-se por três autores centrais: Karl Marx, Durkheim e Max Weber.

Muito embora o conceito de *habitus* tenha sido abordado anteriormente, por diversos autores, inclusive Elias, que o havia definido como “sistema de disposições duráveis e transponíveis”, Bourdieu amplia a definição do termo, com a intenção de explicar a troca contínua entre a realidade individual e a externa, entre a objetividade e a subjetividade. O *habitus*, então, seria um sistema de esquemas individuais, socialmente constituído por disposições estruturantes e estruturadas, desenhado com base nas experiências práticas, influenciadas por determinado lugar ocupado nos espaços sociais (BOURDIEU, 2007).

Esse conceito nos guiou nessa trilha de descobertas e reconhecimentos, ao longo das análises realizadas. Bourdieu (2004) parte da localização dos sujeitos nos determinados espaços sociais para compreender o significado dos símbolos, das diversas formas de lidar com a realidade, suas estratégias, os gostos, por compreender que esses sujeitos incorporam em si, em sua própria natureza, características do grupo social do qual ele faz parte. Segundo o autor, as pessoas não precisariam ter noção ampla de seu papel na estrutura social, pois vários traços de sua própria subjetividade estariam impregnados de valores e modos de ver relacionados à realidade objetiva referente ao lugar que ocupa socialmente. Desenvolve, com base no conceito de *habitus*, a ideia de que os sujeitos teriam disposições incorporadas, o que indica que a subjetividade é estruturada socialmente. Porém, segundo esse conceito, os sujeitos não seriam levados de forma mecânica a reproduzir a lógica estabelecida socialmente, superando, assim, o subjetivismo e o objetivismo (BOURDIEU, 2009).

A posição que o indivíduo ocupa na estrutura social não pode ser observada de forma estática. “O ponto de trajetória, que um corte sincrônico apreende, contém sempre o sentido do *trajeto social*.” (BOURDIEU, 2009, p. 7). Assim, tal posição deve sim ser vista como uma posição relativa, que diz respeito a um dado momento de uma trajetória ainda em curso.

Assim como em Elias (1993), vemos em Bourdieu (2007, 2009) a importância dada à procura da distinção relacionada aos costumes tidos como mais refinados, bem como do gosto pela arte, por exemplo. Bourdieu (2007) considera que essa busca pode ser consciente ou inconsciente, mas o essencial é que, para que se atinjam novos graus de sofisticação, é preciso ter o “domínio das regras desses jogos refinados que são monopólio dos homens cultivados de uma sociedade”. O autor complementa o raciocínio, associando a necessidade de “tempo livre” para conseguir tal proeza, o que implica condições que estão dadas apenas a algumas parcelas da sociedade:

Ora, tal domínio depende do lazer para adquiri-lo, isto é, do tempo livre e, por conseguinte, da posição do sistema de produção. Nestas condições, entende-se por

que a posições homólogas na estrutura social correspondem condutas simbólicas com estilos equivalentes. (BOURDIEU, 2007, p. 21.)

Nota-se uma supervalorização dos títulos escolares, entre os membros da classe média, assim como do acesso aos bens culturais, cujo fim é ascender socialmente, transformando esse capital em moeda essencial para a manutenção das conquistas feitas até dado momento. Assim, a educação e a cultura, vistas desse ponto de vista, mais ampliado, transformam-se em elementos repletos de valores associados à transformação da humanidade em algo melhor. Para Bourdieu (2007), as exigências são ainda maiores na classe média, cuja educação mais rígida se faz desde os primeiros anos. O autor vincula esses valores à exaltação ao trabalho, à ética, à seriedade, à moderação e à poupança (BOURDIEU, 2007) e considera que o estudo focado na prática ajuda na construção de uma profissão futura, e, por essa razão, é alvo de atenção e escolha dessa camada da população. Nesta pesquisa, verifica-se também, entre os jovens das classes populares, uma supervalorização dos estudos, especialmente voltados para o trabalho.

Além das atitudes e dos jeitos de ser que marcam certa posição social, há uma série de outros elementos sutis e por vezes inconscientes que expressam uma posição de classe. Ainda que não se perceba mais claramente, esses sinais permitem que as diferenças simbólicas entre os grupos se delineiem. “O sistema de produção e circulação de bens simbólicos define-se como o sistema de relações objetivas entre diferentes instâncias definidas pela função que cumprem na divisão de trabalho de produção, de reprodução e de difusão de bens simbólicos.” (BOURDIEU, 2007, p. 105).

O “estilo de vida” (BOURDIEU, 1976) de cada pessoa delinea o modo como cada um se comporta, pensa e sente, ou seja, seu modo de ser está relacionado ao lugar ocupado por ela na sociedade capitalista. Tais preferências, traduzidas pelos gostos e escolhas feitas, são representações que distinguem hierarquicamente os indivíduos e os grupos.

Tais distinções não se constroem sempre da mesma maneira: a depender da situação, os traços “subjetivos”, ou melhor, da objetividade interiorizada, podem se desenhar pelas relações estabelecidas na mais tenra infância, ou adquiridas no processo de escolarização, mais tarde. Haveria, no entanto, uma diferença fundamental entre estas duas formas de apropriação dos códigos na hierarquia social. A primeira forma é aquela em que tais traços vão sendo interiorizados com tamanha sutileza que sequer tornam-se conscientes, permitindo aos membros desses grupos quase que naturalizarem os gostos legitimados como “cultura autêntica” (BOURDIEU, 2007).

Assim, o que a ideologia do gosto natural opõe, através de duas modalidades de competência cultural e de sua utilização, são dois modos de aquisição da cultura: o aprendizado total, precoce e insensível, efetuado desde a primeira infância no seio da família, e o aprendizado tardio, metódico, acelerado, que uma ação pedagógica explícita e expressa assegura. O aprendizado quase natural e espontâneo da cultura se distingue de todas as formas de aprendizado forçado, não tanto, como o quer a ideologia do “verniz” cultural, pela profundidade e a durabilidade de seus efeitos, mas pela modalidade da relação mais familiar, ao mesmo tempo mais próxima e desenvolva, com a cultura, espécie de bem de família que sempre conhecemos e do qual nos sentimos o herdeiro legítimo: a música não são os discos e a eletrola dos vinte anos, graças aos quais descobrimos Bach e Vivaldi, mas o piano da família, ouvido desde a infância e vagamente praticado até a adolescência... (BOURDIEU, 1976, p. 15.)

Esse sistema classificatório é estimulado permanentemente por todos os grupos que ocupam lugares variados nessa estrutura social; todos perseguem aquele que se apresenta como o conhecimento legítimo. O autor relaciona o “estilo de vida” a duas dimensões da cultura: representaria, em certa medida, as diferentes culturas (no sentido mais amplo) que caracterizam cada grupo na hierarquia social, e as distingue, definindo a fração de classe à qual pertence; assim como quando analisamos a posse ou não da cultura em seu sentido ordinário, que estaria relacionada ao capital cultural de cada um dos grupos (BOURDIEU, 1976, p. 19).

Por capital cultural, Bourdieu compreende a economia simbólica dos indivíduos, patrimônio esse adquirido através de heranças geracionais. Ele tem muito valor, e pode ser institucionalizado através dos títulos escolares, ou disposições culturais que estão relacionadas ao conhecimento culto, legítimo. Tal conhecimento pode ser adquirido muito naturalmente através dos costumes mais triviais, envolvendo percepções sutis como o domínio das regras e da língua culta, o requinte e o ‘bom gosto’ em arte, etc. Se são raros, e estão sob o domínio de poucos, podem ser revertidos em moedas e poder político.

Bourdieu os divide em três modalidades diferentes: objetivado, incorporado ou institucionalizado. Uma primeira classificação feita por ele, refere-se ao capital objetivado que seria composto pelo conhecimento dos objetos culturais valorizados como obras de arte, por exemplo, que são legitimados pelos que dominam este campo específico. O segundo tipo de capital cultural, o incorporado, diz respeito às habilidades, crenças, hábitos, e expressões, considerados pertencentes à cultura legítima. E por último, o institucionalizado, que seriam aqueles adquiridos através dos títulos escolares e educação formal, por exemplo (NOGUEIRA e NOGUEIRA, 2006).

Não faria sentido analisarmos os estilos de vida isoladamente, sem compreendê-lo na relação com a cultura legítima e a relação hierárquica existente entre elas, e um elemento

fundamental: a privação. A cultura popular, assim, para Bourdieu, legitimaria a cultura dominante, no sentido de que aceita as limitações e o lugar ocupado pelas classes populares.

A relação estabelecida entre os membros das classes populares, com o conhecimento e a cultura científica e literária da classe dominante aproxima-se da relação estabelecida com o universo do trabalho. O fato de serem expropriados dos meios de produção e do conhecimento técnico que envolve a lógica da produção coloca-os na mesma posição de submissão simbólica frente a sua “incompetência” teórica (BOURDIEU, 1976). Desenha-se aí uma relação permeada por essa disputa pelo poder, na qual os trabalhadores também valorizam a hierarquia enquanto perseguem a escalada para distinguirem-se dos mais despossuídos.

Para Bourdieu (1976, p. 20), há um corte entre os “saberes práticos, parciais e tácitos, e os conhecimentos teóricos, sistemáticos e explícitos”, entre a ciência e a técnica, entre a “concepção e a “execução”. O próprio uso feito pelos trabalhadores de seu tempo livre dá dicas do quanto seu estilo de vida lhe impõe uma marca na qual ficam impressas características como a não apropriação de conhecimentos valorizados nesses mercados, assim como a ausência de uma “boa educação” e a pecha de não saberem usufruir do tempo livre e “viverem a vida”. Esses trabalhadores seriam

[...] aqueles que mais se sacrificam pelos alimentos materiais, e pelos mais pesados; mais grosseiros e os que mais engordam – pão, batatas e gorduras – pelos mais vulgares também, como o vinho; aqueles que destinam menos ao vestuário e aos cuidados corporais, aos cosméticos e à estética; aqueles que não “sabem descansar”, que “encontram sempre alguma coisa pra fazer”... que se dedicam aos lazeres pré-fabricados concebidos em sua intenção pelos engenheiros da produção cultural em massa; aqueles que, por todas essas escolhas tão mal-inspiradas, confirmam o racismo de classe, se for preciso, na convicção de que não têm senão aquilo que merecem. (BOURDIEU, 1976, p. 22.)⁴

Podemos nos aproximar da realidade vivida pelos grupos e das posições sociais ocupadas por eles, por meio de seus estilos de vida, que seriam uma espécie de reinterpretação simbólica das condições concretas de existência.

[Os estilos de vida] são o produto do mesmo operador prático, o *habitus*, sistemas de disposições duráveis e transponíveis que exprimem, sob a forma de preferências sistemáticas, as necessidades objetivas das quais ele é o produto: a correspondência que se observa entre o espaço das posições e o espaço dos estilos de vida resulta do fato de que condições semelhantes produzem *habitus* substituíveis que engendram, por sua vez, segundo sua lógica específica, práticas infinitamente diversas e imprevisíveis em seu detalhe singular, mas sempre encerradas nos limites inerentes às condições objetivas das quais elas são o produto e às quais elas estão objetivamente adaptadas. (BOURDIEU, 1976, p. 1.)

⁴ Tais gostos, práticas e costumes dos trabalhadores não são pensados pelo autor como universais. Trata-se do resultado de pesquisas que comparam os modos de vida dos trabalhadores e da burguesia e pequena burguesia franceses.

Os estilos de vida se diferenciam uns dos outros, de acordo com a proximidade das necessidades objetivas e contingenciais de um dado momento. O nível de proximidade depende tanto da urgência num dado momento quanto da disposição em se distanciar, a qual não pode ser tomada por subjetividade, uma vez que é a interiorização da objetividade que vai constituindo-se em condições concretas de existência, cujo nível de urgência dependerá exatamente do tipo experiência vivida (BOURDIEU, 1976).

Outro elemento fundamental dessa construção social é que muitos costumes, embora sejam entendidos como naturais, vão sendo adquiridos, processo que ocorre de duas formas: por meio de hábitos vivenciados desde a mais tenra idade, que seria a forma mais “legítima”, ou pelo processo escolar, com aprendizado controlado, metódico e realizado. Nesse sentido, alguns grupos que recorrem ao artifício do aprendizado mais acelerado, entre eles, parte da classe trabalhadora, tomam por referência e por vezes se submetem à cultura considerada legítima.

Tudo leva a pensar que a fração de classe mais consciente da classe operária permanece muito profundamente submissa, em matéria de cultura e de língua, às normas e aos valores dominantes: logo, profundamente sensível aos efeitos da imposição de autoridade que pode exercer, inclusive na política, todo detentor de uma autoridade cultural sobre aqueles em quem o sistema escolar – sendo esta uma das funções sociais do ensino primário – inculcou um reconhecimento sem conhecimento. (BOURDIEU, 1976, p. 28.)

No caso do ABC Paulista, os sujeitos estão inseridos em um contexto social que os envolve em uma história com determinada tradição política, repleta de rituais e simbolismos. Embora cada trabalhador se relacione com a realidade objetiva de forma variada, sua subjetividade relaciona-se à história coletiva vivida na região. Neste trabalho, buscamos analisar o significado dos símbolos culturais para os jovens trabalhadores.

Nesse sentido, os conceitos de estilos de vida e o de *habitus*, de Bourdieu (2009), servem de referência para compreender a realidade do grupo de trabalhadores do ABC, a partir do campo em que as relações se dão e de todas as mediações importantes de serem consideradas ao longo da pesquisa, como as relações estabelecidas com a escola, no bairro, no trabalho, bem como para ampliar o estudo sobre a importância dessas diversas dimensões na constituição da identidade desse grupo de trabalhadores. Permite-nos, ainda, aproximar com uma lupa e reconhecer variadas nuances do cotidiano nesses espaços, que revelam traços de uma cultura própria, por meio dos gostos, dos diferentes significados atribuídos a determinados valores, como companheirismo e solidariedade, à relação com o trabalho, e à relação do trabalho com projetos de vida; enfim, aproxima-nos dos sujeitos dessa e de sua

cultura de classe, marcada pela experiência do trabalho fabril. Do mesmo modo, vale ressaltar que nos interessa como tal cultura vem se transformando ao longo do tempo, na medida em que novas gerações de trabalhadores metalúrgicos do ABC passam a vivenciar novos modos de vida e de trabalho.

Pensar a realidade dos jovens trabalhadores na contemporaneidade implica localizar tais experiências no tempo no espaço. Procuramos exercitar metodologia que resulta em redes tecidas nas relações microssociais e macrossociais, em uma perspectiva histórica. Nesse sentido, optamos por ampliar um pouco a perspectiva, mediante aproximações com a história da cultura operária vivida por trabalhadores no Brasil, com a intenção de estabelecer possíveis relações entre a herança histórica e o *habitus* social dos jovens metalúrgicos.

No Brasil, a vida dos trabalhadores, suas experiências, trajetórias e conquistas sempre estiveram permeadas por uma configuração que envolve muito fortemente tensões entre os grupos compostos por gestores do estado, sindicatos e grupos de empresariados. Na medida em que essa dinâmica apresenta peculiaridades no processo de histórico social desse país e dessa sociedade, consideramos relevante situar tais raízes para buscar estabelecer relações com a história individual de cada um dos entrevistados.

Nesse sentido, o presente trabalho procura sintetizar os dados pesquisados dentro de uma lógica processual e histórica, cuja inspiração é o referencial teórico desenvolvido por Norbert Elias. Foram sendo feitos deslocamentos ao longo da investigação. O que antes se centrava especialmente nas experiências dos jovens para além do trabalho e seus tempos livres foi incorporando elementos surgidos durante o percurso de pesquisa. O tempo para além do trabalho é escasso e as atividades de lazer, nesse sentido, apresentam limitações importantes, fato que valoriza a relação estabelecida com o trabalho. Vão sendo observados, nas histórias de vida: o desejo e a necessidade de reservar mais tempo para o lazer e o prazer; a preocupação com o trabalho e sua centralidade para a sobrevivência e o desenvolvimento profissional; e a rigidez e restrição que a tensão para sobrevivência imputa aos trabalhadores ainda hoje.

A estrutura deste texto procura respeitar a complexidade de cada trajetória dos jovens entrevistados. Nesse sentido, a organização dos dados, para fins de análise e compreensão, deu-se da seguinte forma: as histórias de vida dos jovens entrevistados são alinhavadas a partir de um fio condutor que busca relacionar tempos de vida e tempos históricos, isto é, o tempo de vida de cada jovem entrevistado é desenhado em perspectiva histórica. Os

elementos de suas trajetórias de vida vão sugerindo relações com determinados períodos, e, assim, são estabelecidas algumas aproximações.

Além desta Introdução e das Considerações Finais, que reúne ao final do trabalho os resultados da pesquisa, a presente dissertação está organizada, em quatro capítulos principais:

- Capítulo 1: discorre sobre os procedimentos metodológicos e o caminho percorrido para a consolidação das entrevistas. A partir de questionário socioeconômico, são sistematizados alguns dados sobre trabalhadores metalúrgicos do ABC Paulista que realizaram uma atividade de formação: o programa Trabalho e Cidadania;
- Capítulo 2: traz a trajetória de Breno, jovem que trabalha em autopeça, filho de metalúrgico. São apresentados os dados do setor de autopeças na região do ABC Paulista e da categoria de metalúrgicos. Sua história de vida está associada a características vivenciadas por trabalhadores nos anos 1980;
- Capítulo 3: registra as experiências do jovem Caíque, trabalhador de montadora, filho de metalúrgico, cuja história de vida guarda proximidades com a história vivenciada por trabalhadores nos anos 1990. Há ainda a caracterização da empresa em que Caíque trabalha: a Mercedes-Benz; compara sua trajetória a de Ruan, jovem da mesma empresa que, ao contrário de Caíque, adere a proposta da reestruturação produtiva sugerida pela empresa.
- Capítulo 4: tece a trajetória de Fabrício, que trabalha em montadora e não é filho de metalúrgicos, por meio da aproximação com a realidade mais atual nas fábricas e no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

CAPÍTULO I

SURGIMENTO DA PESQUISA E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Pergunto-te onde se acha a minha vida

*Pergunto-te onde se acha a minha vida.
Em que dia fui eu. Que hora existiu formada
de uma verdade minha bem possuída*

Vão-se as minhas perguntas aos depósitos do nada.

*E a quem é que pergunto? Em quem penso, iludida
por esperanças hereditárias? E de cada
pergunta minha vai nascendo a sombra imensa
que envolve a posição dos olhos de quem pensa.*

*Já não sei mais a diferença
de ti, de mim, da coisa perguntada,
do silêncio da coisa irrespondida.*

Cecília Meireles

Se viajarmos através desse poema de Cecília Meireles, podemos imaginar as indagações e as reflexões contidas nele, sendo feitas sob a ótica e inspiração de um autor que procura em sua obra desconstruir o muro entre o eu e o outro, entre o eu e a sociedade. Esse poema parece transmitir a estranheza de quando nos deparamos com a aparente fronteira existente entre nós e outros: “não sei a diferença de ti, de mim, da coisa perguntada, do silêncio da coisa irrespondida”. Difícil dizer o quanto do outro há em mim, ou quantos outros há em mim, e mesmo até que ponto minhas perguntas são apenas minhas ou se são coletivas.

Para Elias (2011), cada um de nós reflete exatamente uma expressão de seu tempo, do grupo ao qual pertence e do espaço que ocupa. Compartilha da visão de mundo e dos sentimentos dos seus pares, muito embora cada um forme uma síntese, com uma dada singularidade.

Tais pressupostos guiaram o presente trabalho. Por essa razão, exigiram dois cuidados fundamentais: cada trajetória contada revela uma vida tecida a muitos fios; assim, observar como cada história se entrelaça a tantas outras vidas e os mecanismos que envolvem essas

relações é absolutamente desafiador; a segunda exigência foi manter o distanciamento necessário entre pesquisador e objeto estudado. Este, talvez, seja o mais complexo deles.

Este projeto nasceu de uma curiosidade despertada pelo universo profissional desta pesquisadora, que trabalha desde 1999 como educadora no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), no departamento de formação. Em contato com dirigentes e militantes, público-alvo dos cursos sob responsabilidade do departamento, uma questão era recorrente: “Como podem os mesmos homens carregarem em si a marca de uma herança política pautada na tradição de esquerda e apresentarem valores por vezes tão conservadores, como o machismo, e comportamentos até certo ponto autoritários e contraditórios?”. Talvez pela formação como psicóloga, persistia no cotidiano uma curiosidade profunda nos fenômenos “subjetivos” contidos na pergunta: “Como nos tornamos seres tão complexos, cheios de nuances, ambiguidades e contradições?”.

Enfim, impulsionada por várias questões que se relacionavam com essa vivência no trabalho, esta pesquisadora buscou explicações sobre aquilo que parecia contraditório e incoerente. No ano de 2003, tais questões foram acolhidas e multiplicadas em um encontro com a professora Dr^a. Kimi Tomizaki, orientadora desta dissertação, que, na ocasião, fazia seu doutorado sobre os trabalhadores na Mercedes-Benz. Sua pesquisa sobre duas gerações de metalúrgicos e a investigação de como se dava o processo de herança política entre pais e filhos, por meio dos processos de socialização, em especial em relação à transmissão dos modos de se comportar em relação ao trabalho e política, foram os estímulos necessários para enfrentar teórica e empiricamente as questões que já vinham sendo alimentadas há algum tempo. Esse processo contribuiu na reorganização das perguntas motivadoras. Gradativamente, houve diminuição entre as dimensões objetivas e subjetivas, micro e macro, separação entre os espaços de socialização, enfim, muito começava a mudar.

Às questões teóricas, que foram sendo aprofundadas desde o ingresso no curso de pós-graduação, surgiu a oportunidade de juntar os dados coletados por meio de um questionário elaborado pela professora Tomizaki, para um “censo da categoria” dos metalúrgicos da base do ABC Paulista. Esses dados começaram a ser colhidos em um programa de formação do SMABC chamado Trabalho e Cidadania, em 2009. Nessa ocasião, o SMABC negociou, por

meio da Federação dos Sindicatos Metalúrgicos da Central Única Trabalhadores/SP (FEM/CUT) e firmou em Convenção Coletiva, de 2009⁵, a seguinte cláusula:

Qualificação/Formação Profissional
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO
Mediante Acordo Coletivo com o respectivo Sindicato Profissional, a Empresa poderá estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus Empregados em programas de formação e qualificação ministrados pelo Sindicato.

Note-se que o resultado da negociação realizada ao longo da campanha salarial de 2009, contratado conforme cláusula descrita acima, implica acordos por fábricas para consolidação dos programas de formação conveniados entre empresa e sindicato.

O passo seguinte, portanto, é que as empresas da base dos sindicatos que assinaram a cláusula por intermédio da FEM e que desejarem efetivar o acordo devem, mediante “acordo por empresa”, regular as condições em que se dariam os encontros formativos.

As características do Programa, em linhas gerais, seriam de uma atividade formativa, um dia por ano, em que os trabalhadores poderiam participar voluntariamente. O dia de formação é pago pela empresa, e o sindicato fornece a infraestrutura: local, alimentação, organização das turmas e disponibilização de equipe pedagógica. Os temas giram em torno de programas de formação e qualificação.

Segundo Souza (2010), dirigente sindical responsável pelo programa Trabalho e Cidadania, o sindicato, através da comissão de Fábrica da Mercedes-Benz, já reivindicava uma participação maior dos trabalhadores em programas de Educação e Qualificação Profissional dos Trabalhadores, desde a década de 1990. A direção do sindicato enfrentava, na ocasião, o desafio de negociar as mudanças que ocorriam na categoria com os processos de modernização e reestruturação das empresas. Essa demanda constava das contrapartidas reivindicadas à mesa de negociação, entre o sindicato e a Mercedes-Benz, em 1994, como forma de partilhar os frutos que as mudanças trariam ao setor.

Por ocasião do 4º Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em 2003, Souza (2010) conta que foi feito um diagnóstico que apontava para a grande renovação ocorrida na categoria, o que se desdobrava em um grande desafio para os sindicalistas mais velhos, ou mais especificamente, para a geração que se formou em torno dos acontecimentos do final dos

⁵ A convenção coletiva é negociada a partir de processo de negociação que envolve 14 sindicatos filiados à CUT no estado de São Paulo, representados pela FEM/CUT e sindicatos patronais. Os três grupos patronais que assinaram a cláusula e representam os respectivos Sindicatos Patronais são: Grupo 2 (Fabricantes de Máquinas e Eletroeletrônicos); Grupo 3 (Autopeças, Parafusos e Forjarias) e Sinfavea (Montadoras).

anos 70: o desafio de transmitirem a história do sindicato, de suas transformações, bem como da importância da negociação como principal eixo estratégico da atuação mais recente dessa entidade.

O dirigente relembra:

[...] conforme previsto nas três Convenções, em junho de 2010, celebramos o primeiro Acordo junto à Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo, e o segundo com a Ford, em 2011, com a Rolls Royce (São Bernardo do Campo), e com a Itaesbra (Diadema), e em 2012 com a IGP (Diadema). (SOUZA, 2010.)

Esclarece ainda que o programa foi inspirado em experiências brasileiras e no exterior, sendo que a principal no exterior “é a executada pelo CAW⁶”, e, no Brasil, “as principais são as atividades feitas em algumas empresas de nossa base, como, por exemplo: Ford, Scania, Volkswagen, Mercedes e Panex”⁷.

A justificativa para a necessidade desse diálogo com os trabalhadores é apresentada pelo sindicato da seguinte forma:

O estágio atual vivido pelo nosso Sindicato, considerado por muitos como um modelo a ser seguido, é fruto de um processo que foi evoluindo durante estes mais de 30 anos, não sendo ainda um modelo acabado. Uma empresa só negocia com um Sindicato quando sente segurança que seus dirigentes representam de fato sua base, ou seja, que há uma sintonia entre os representantes nas mesas de negociações e os anseios dos trabalhadores. Para o sucesso pleno de uma negociação se faz necessária a compreensão por parte de todos da complexidade deste processo e dos diferentes interesses das duas partes e que o resultado das futuras negociações depende do pleno cumprimento dos acordos já realizados. Assim como a relação evoluiu, a categoria dos metalúrgicos rejuvenesceu. Com isto, a maior parte não acompanhou este processo, o que torna cada vez mais importante refletir com esta parcela mais jovem na categoria sobre esta evolução e o papel de cada um bem como o significado de cada acordo realizado. (SOUZA, 2010.)

Cabe aqui o destaque de que a argumentação sobre a necessidade de diálogo com a parcela mais jovem da categoria aparece no documento como justificativa central para o surgimento desta atividade. E uma vez que essa observação se relaciona com nosso objeto de pesquisa, deverá ser retomada ao longo do texto.

A formação das novas gerações parece ser uma preocupação que se revela também quando observamos a estrutura política do sindicato, que conta com coletivos temáticos, chamados comissões de cidadania. O sindicato reúne quatro comissões: Juventude; Gênero; Combate à Discriminação Racial; e Pessoas com Deficiência; além de um coletivo para

⁶ CAW: Sindicato dos trabalhadores nas indústrias do setor automotivo, no Canadá.

⁷ Memória do curso Trabalho e Cidadania – um programa de Formação dos Metalúrgicos do ABC. Realizado pelo Departamento de Formação – 2010 A elaboração do documento foi de responsabilidade da equipe do programa Trabalho e Cidadania, sob coordenação do dirigente sindical Walter Souza, do SMABC.

questões ligadas à Saúde dos Trabalhadores.⁸ Mais adiante retomaremos essa análise sobre a percepção dos dirigentes e da categoria sobre o comportamento dos jovens na fábrica, visto que eles constituem os sujeitos desta pesquisa.

Em cada atividade do curso Trabalho e Cidadania, de 2010 a 2013, foi aplicado um questionário⁹, elaborado, em parceria, pela Professora Kimi Tomizaki, pelo SMABC e os técnicos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). O questionário (Anexo), além de solicitar informações pessoais para a renovação do cadastro do SMABC, também contava com blocos de questões sobre a trajetória do trabalhador, tais como núcleo familiar, escolaridade, formação profissional, satisfação no trabalho, saúde e lazer.

Ao todo, foram coletados dados de 1.672 trabalhadores¹⁰. Algumas informações colhidas foram sistematizadas para fins de aproximação da população que seria objeto de estudo da pesquisa. Os dados foram interpretados como parte das observações de campo. Os materiais colhidos e sistematizados com base em questionários respondidos por jovens que participaram de atividade formativa no sindicato não podem ser caracterizados como dados amostrais porque não foram observados critérios estatísticos, como distribuição proporcional entre os diversos setores das empresas participantes. Isso não ocorreu porque as pessoas que vieram à atividade de formação no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC faziam-no espontaneamente. Assim, como o curso é aberto à participação, a variável referente à distribuição proporcional por setores da fábrica não pode ser controlada, inviabilizando possíveis generalizações.

Ainda assim, os dados nos pareceram ricos para uma aproximação inicial da população que seria estudada, nesse caráter observatório, pois as duas fábricas com números mais representativos de trabalhadores participantes¹¹ eram justamente as que viriam a ser alvo deste trabalho: Mercedes-Benz e Itaesbra.

⁸ Em 2015, o sindicato inaugurou a Escola Livre para Formação Integral Dona Lindu, mais uma iniciativa cuja estratégia é aproximar-se da categoria, em especial dos jovens metalúrgicos, por meio de cursos profissionalizantes dentro de uma orientação de educação integral que disponibiliza aos alunos cursos técnicos, políticos e atividades culturais diversas.

⁹ Esses dados, que pertencem a um senso com maior abrangência, serão posteriormente analisados pela professora Dra. Kimi Tomizaki. Na presente pesquisa, foi feito um recorte de uma pequena parte do banco de dados, que dizia respeito às empresas: Itaesbra e Mercedes-Benz.

¹⁰ A participação restrita a um pequeno número de pessoas no curso Trabalho e Cidadania, que pode ser observada por meio das empresas descritas, refere-se a visitas que dirigentes sindicais ou membros de equipes de Recursos Humanos fizeram para conhecer o teor da atividade antes do acordo ser firmado.

¹¹ O universo de trabalhadores na Itaesbra e na Mercedes-Benz que preencheram o questionário é de 1.672 pessoas. Sendo 127 da Itaesbra (27,31% do total de trabalhadores) e 1.045 da Mercedes-Benz (7,31%).

Feitas as ressalvas necessárias no que tange à validade científica da amostra, seguem os dados sobre as fábricas que participaram do curso Trabalho e Cidadania.

Figura 1 – Distribuição de trabalhadores por fábrica entre participantes do curso Trabalho e Cidadania

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora.

Os dados que seguem referem-se à sistematização realizada com base nas respostas dos 1.672 participantes dos cursos Trabalho e Cidadania que preencheram o questionário, trabalhadores das empresas descritas na Figura 1.

Tabela 1 – Perfil dos participantes do curso Trabalho e Cidadania (SMABC) (N = 1.672)

VARIÁVEIS		N	%
Gênero	Masculino	1.509	90
	Feminino	163	10
Faixa etária	≤ 25 anos	85	
	26 a 29 anos	179	4
	30 a 35 anos	258	11
	36 a 45 anos	518	15
	46 a 55 anos	475	31
	≥ 56 anos	128	28

Tabela 1 – Perfil dos participantes do curso Trabalho e Cidadania (SMABC) (N = 1.672)

VARIÁVEIS		N	%
			8
Região de nascimento	Sudeste	1.335	80,6
	Nordeste	234	14,1
	Centro-Oeste	10	0,6
	Norte	2	0,1
	Sul	75	4,5
Escolaridade	Em Branco	37	2
	Fundamental I Incompleto	18	1
	Fundamental I Completo	22	1
	Fundamental II Incompleto	33	2
	Fundamental II Completo	76	5
	Ensino Médio Incompleto	66	4
	Ensino Médio Completo	708	42
	Superior cursando	227	14
	Superior Incompleto	132	8
	Superior Completo	276	16
	Pós-Graduação	77	5
	Em Branco	103	6,2
Salário Bruto	De R\$ 792,00 a R\$ 1.000,00	5	0,3
	De R\$ 1.000,00 a R\$ 1.275,00	25	1,5
	De R\$ 1.275,00 a R\$ 1.500,00	71	4,2
	De R\$ 1.500,00 a R\$ 2.000,00	153	9,2
	De R\$ 2.000,00 a R\$ 2.500,00	181	10,8
	De R\$ 2.500,00 a R\$ 3.000,00	265	15,8
	De R\$ 3.000,00 a R\$ 4.000,00	415	24,8
	De R\$ 4.000,00 a R\$ 5.000,00	235	14,1
	De R\$ 5.000,00 a R\$ 6.000,00	87	5,2
	> R\$ 6.000,00	132	7,9
Estado civil	Viúvo(a)	5	0,3
	Divorciado(a)	78	4,7
	Solteiro(a)	437	26
	Casado(a)	1.151	69
	Em Branco	1	0,06

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora.

Esse resumo das condições socioeconômicas dos participantes do curso (Tabela 1) aponta para uma população eminentemente masculina, casada e nascida na região Sudeste. A idade distribui-se equitativamente se considerarmos as duas primeiras faixas (até 29 anos) e a terceira com jovens de até 35 anos. A maior concentração, porém, está entre os participantes

entre 36 e 55 anos e o nível de escolaridade concentra-se no Ensino Médio. Os salários médios do grupo giram em torno de R\$ 2.000,00 a R\$ 5.000,00.

Nas figuras 2 e 3, estão relacionadas as informações dos níveis de escolaridade e da média salarial, a partir das regiões de nascimento em dois segmentos. O objetivo é identificar possíveis variáveis entre a realidade dos participantes trabalhadores em montadoras (Figura 2) e em autopeças (Figura 3).

Figura 2 – Média salarial e grau de escolaridade (trabalhadores de montadoras)

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora.

Figura 3 – Média salarial e grau de escolaridade (trabalhadores de autopeças)

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora.

Em uma primeira análise, observamos que apesar do nível de escolaridade entre trabalhadores nas montadoras e em autopeças ser aproximado, os salários nas montadoras é exponencialmente maior (Figuras 2 e 3).

Nas autopeças, os maiores salários concentram-se entre os nascidos nas regiões Sudeste e Sul, enquanto nas montadoras há certo equilíbrio, com destaque apenas para a região Norte. Vale registrar que essa média, porém, foi realizada com base no salário de apenas um participante, que ocupa um cargo qualificado na área de planejamento da montadora, fato que poderia provocar “certo desvio” nas possíveis interpretações.

A Figura 4 representa a relação entre renda e escolaridade dos 1.672 participantes do curso Trabalho e Cidadania realizado no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Figura 4 - Relação entre a renda e escolaridade dos participantes do curso Trabalho e Cidadania

Legenda:

CÓDIGO RENDA MÉDIA		CÓDIGO ESCOLARIDADE	
1	Mais de R\$ 792,00 até R\$ 1.000,00	1	Primário Incompleto (cursou até a 1ª, 2ª, 3ª ou 4ª série do Ensino Fundamental, mas não completou a 4ª série)
2	Mais de R\$ 1.000,00 até R\$ 1.275,00	2	Primário Completo (completou a 4ª série do Ensino Fundamental)
3	Mais de R\$ 1.275,00 até R\$ 1.500,00	3	Ginásio Incompleto (cursou até a 5ª, 6ª, 7ª ou 8ª série do Ensino Fundamental, mas não completou a 8ª série)
4	Mais de R\$ 1.500,00 até R\$ 2.000,00	4	Ginásio Completo (completou a 8ª série do Ensino Fundamental)
5	Mais de R\$ 2.000,00 até R\$ 2.500,00	5	Colegial ou Ensino Médio Incompleto (cursou até o 1º, 2º ou 3º ano do Ensino Médio, mas não completou o 3º ano)
6	Mais de R\$ 2.500,00 até R\$ 3.000,00	6	Colegial ou Ensino Médio Completo (completou o 3º ano do Ensino Médio)
7	Mais de R\$ 3.000,00 até R\$ 4.000,00	7	Faculdade ou Ensino Superior Incompleto (ainda cursando)
8	Mais de R\$ 4.000,00 até R\$ 5.000,00	8	Faculdade ou Ensino Superior Incompleto (por desistência)
9	Mais de R\$ 5.000,00 até R\$ 6.000,00	9	Faculdade ou Ensino Superior Completo
10	Mais de R\$ 6.000,00	10	Pós-Graduação

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania

Elaboração da própria pesquisadora

Os salários superiores à faixa de R\$ 4.000,00 concentram-se entre trabalhadores que já completaram a faculdade e também nos que já têm curso de pós-graduação.

Entre os dados colhidos pelos questionários mais aproximados do objeto de investigação da presente pesquisa estão as seguintes informações:

Do total de 1672 participantes do curso do sindicato, apenas 35% alegaram ter tirado férias em até 01 ano. Entre os respondentes que não tinham férias por período maior que um ano, o total é 57%. Ao considerarem-se os jovens de até 29 anos, isoladamente, tem-se valor bastante aproximado, 36% tiveram férias até um ano e 58% não tiveram férias a mais de um ano.

Figura 5 – Tempo de férias dos jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania)

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora.

Quando considerado o total de participantes do curso Trabalho e Cidadania tem-se a soma de 60% desses trabalhadores dormindo até 6 horas por dia. Tal porcentagem é ainda maior quando considerado isoladamente o grupo de jovens de até 29 anos, ficando em 77% a porcentagem dos que dormem até 6 horas por noite.

Figura 6 – Tempo de sono diário dos jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania)

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora

Em relação ao nível de satisfação no trabalho, observa-se que significativa parcela, 46,53%, entre o grupo de trabalhadores respondentes do questionário (1672), sentem-se satisfeitos em relação ao trabalho, sendo que outros 25,24% estão muito satisfeitos. Quando feito o recorte etário, com jovens de até 29 anos, observa-se 48% de jovens satisfeitos com o trabalho, e 19% muito satisfeito. Há ainda 23% entre os jovens, que alegam estar mais ou menos satisfeitos com o trabalho.

Figura 7 – Nível de satisfação no trabalho dos jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania)

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora

Quando perguntados sobre *hobby*, considerando tratar-se de tarefas/artes/exercícios/práticas realizadas voluntariamente, cujo teor seria o de atividades prazerosas sem remuneração, 57% disseram possuir ou exercer atividades dessa natureza. Já entre os jovens de até 29 anos o valor cresce para 70%. Entre os jovens, então, a incidência daqueles que alegam ter algum *hobby* é bem maior.

Figura 8 - Possui *hobby*? Jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania)

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora

Mais da metade dos participantes, 52%, alegaram não realizar atividades físicas.

Figura 9 – Realiza atividades físicas? Jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania)

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora.

E entre os que se consideram acima do peso estão 44% dessa população de 1672 participantes. Quando observadas, no entanto, as percepções dos jovens de até 29 anos, 65% consideram-se no peso correto.

Figura 10 - Está acima do peso? Jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania)

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora.

Embora para análises mais aprofundadas estes dados necessitassem ser mais bem explorados, eles parecem sinalizar que se trata de uma população, em geral, dedicada à atividade laboral, cujo ritmo de vida apresenta sinais de sedentarismo, apesar de realizarem atividades prazerosas em seus tempos livres, o que não diminui o nível de satisfação pelo trabalho.

É preciso considerar que, assim como demonstra a Figura 1, a distribuição das empresas participantes do programa de formação do sindicato, a maioria dos participantes era de uma única empresa montadora, a Mercedes-Benz. Nesse sentido, os dados não podem ser interpretados como reflexos da categoria. No Capítulo II, apresentaremos dados mais gerais da categoria, para evidenciarmos, por exemplo, significativas diferenças entre os grupos das montadoras e das autopeças.

Ressalvamos que esses dados foram registros interpretados para fins de aproximação inicial da população a ser estudada. Por esse motivo, não foram aprofundados, nem sequer foram exploradas as muitas variáveis.

As entrevistas com caráter biográfico foram, estas sim, instrumento metodológico do trabalho de campo realizado. Porém, foi a partir dos questionários de curso, do Trabalho e Cidadania, que chegamos aos entrevistados, como explicitaremos mais a frente.

Por último, em relação aos questionários preenchidos, o destaque é para o *hobby* dos trabalhadores jovens de até 29 anos, que representam 264 trabalhadores, ou seja 15% do total. Como os dados eram muito variados, foram estabelecidos alguns critérios para a sistematização das respostas¹² (Figura 11).

Figura 11 – *Hobbies* dos jovens trabalhadores de até 29 anos (Trabalho e Cidadania)

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora.

¹² As respostas “em branco” foram necessariamente contabilizadas para que a proporção seja fiel com o número total de entrevistados, além do fato de a “não resposta” por vezes ser relevante para a análise. Aglutinações em tópicos mais gerais foram feitas considerando a grande variedade de respostas. As fusões de respostas foram feitas por temas. Respostas correlatas foram unidas ao mesmo tempo em que respostas com quantidades representativas foram preservadas mais isoladas, como “Música”, “Dança” e “Cinema”, separadas da classificação mais genérica “Artes”. Outro critério de escolha sobre o que juntar e o que separar tem relação com respostas específicas que podem ser relevantes como, por exemplo, a “Política”. Apesar de apenas uma pessoa responder política como *hobby*, a não inclusão em “outros” foi proposital, considerando que revelar pelo negativo também pode ser interessante. A mesma lógica de isolamento serviu para “TV”, “Internet” e “Descanso”. O tópico “Outros” aglutina respostas aparentemente irrelevantes em quantidade e qualidade. As junções não consideraram a forma com que o entrevistado interage com a atividade, portanto o levantamento não dá conta de revelar se o entrevistado é aluno, professor, ouvinte, produtor, compositor de música, e assim por diante.

A figura 11 revela que os jovens respondentes do questionário têm no esporte seu principal hobby, e na música, que envolvia modalidades diversas como: tocar algum instrumento, cantar, compor, ou mesmo ouvir música, uma parcela também significativa. Podemos destacar ainda, que 81 pessoas, número significativo, não responderam à questão, o que sugere interrogações sobre os motivos que justificam: Parte destes jovens não teriam uma atividade específica e preferencial? Não teriam tempo para destinar a uma atividade lúdica e prazerosa?

A aproximação com os grupos de jovens metalúrgicos envolvidos na pesquisa se deu a partir desses questionários com dados da categoria, por meio dos quais foi possível iniciar um processo de reflexão sobre quem são esses trabalhadores, sua origem, seu perfil e como vivem. Essas primeiras pistas foram dando contorno ao presente trabalho, pois, para entender as contradições apontadas como desencadeadoras deste processo investigativo (a questão do machismo presente em uma categoria com tradição progressista), ficou claro que seria preciso conhecer melhor os códigos culturais que permeiam as relações entre esses trabalhadores, e entender quais elementos constituem a cultura desse grupo de atores sociais. Dessa forma, a escolha de jovens metalúrgicos pareceu adequada, especialmente pela renovação da categoria, como apontado pelo dirigente sindical do SMABC.

Os grupos de jovens foram selecionados por meio do banco de dados resultante dos questionários do censo da categoria, no caso, somente dos trabalhadores das fábricas Itaesbra e Mercedes-Benz. A estratégia em propor dois grupos de diferentes segmentos de uma mesma categoria residiu no fato de estes situarem-se em diferentes lugares da cadeia produtiva do setor metalúrgico, o que lhes imprime realidades muito diversas.

Tal imersão se deu por meio da dimensão externa ao trabalho, aquilo que o extrapola e suas formas de expressão nos outros espaços, como os de lazer, esporte, convívio familiar. E, ainda, a investigação sobre possíveis diferenças entre os jovens trabalhadores das empresas de autopeças e das montadoras.

As informações foram extraídas de respondentes com os seguintes critérios: jovens de até 29 anos, da Itaesbra e da Mercedes-Benz. Os dois grupos foram divididos entre filhos de metalúrgicos e filhos de trabalhadores não metalúrgicos. Nos registros feitos a partir da sistematização dos dados dos questionários, somaram-se 1.174 trabalhadores da MBB e da Itaesbra entre os que passaram pelo curso Trabalho e Cidadania.

Buscamos, então, observar mais de perto o perfil desses jovens participantes, para descobrir um pouco mais sobre o universo em que estão imersos aqueles que seriam entrevistados no momento seguinte.

Figura 12 – Distribuição da renda média por região dos jovens trabalhadores de até 29 anos (Trabalho e Cidadania)

Fonte: Banco de dados curso Trabalho e Cidadania
Elaboração da própria pesquisadora.

Partimos das observações realizadas na caracterização socioeconômica dos trabalhadores na Itaesbra e Mercedes-Benz que passaram pelo curso Trabalho e Cidadania, e, com isso, foram selecionados seis jovens, três de cada empresa, para a realização das entrevistas.

As entrevistas foram semiestruturadas, de caráter autobiográfico, e ocuparam papel central nesta investigação, permitindo a coleta qualitativa de dados. Essas pesquisas exploratórias tiveram como principal objetivo compreender as experiências e práticas fundamentais da cultura dos dois grupos.

Como instrumento metodológico, optamos por um roteiro que permitisse conhecer a trajetória dos jovens entrevistados, assim como situações de seu cotidiano e suas perspectivas de futuro. Esse conjunto de informações facilitaria a abordagem dos costumes culturais na

perspectiva da história pessoal assim como das influências dos espaços sociais por meio da família, escola e do trabalho ao longo de suas vidas.

1.1 O método de aproximação: entrevistas semiestruturadas com jovens das duas empresas, respondentes do questionário

O caminho para a realização das entrevistas foi em certa medida tortuoso. Foram realizados inúmeros contatos telefônicos, obtidos por meio do banco dos dados pertencentes ao censo da categoria. Como as informações foram recolhidas há algum tempo – como nos casos em que a pessoa passou pelo curso Trabalho e Cidadania em 2010 –, algumas já estavam defasadas, de modo que vários números de telefone já não pertenciam às pessoas que estávamos procurando. Além disso, houve negativas para os convites feitos para as entrevistas, por não quererem ou não disporem de tempo, e até uma entrevista agendada na residência de um jovem, que acabou não recebendo a pesquisadora.

Enfim, procuramos aliar a este esforço um pedido, aos dirigentes sindicais das duas fábricas, solicitando o contato de jovens que desejassem ser entrevistados. Apesar de a solicitação ter sido realizada por escrito às duas empresas, com a discriminação clara dos critérios (ter até 29 anos, alguns filhos de metalúrgicos, outros não), pessoas que fugiam a esse perfil, ou que não haviam passado pelo curso Trabalho e Cidadania nem preenchido o questionário, acabavam sendo encaminhadas.

Por se tratar de um período de final de ano, muitos já estavam prestes a tirar férias, que mesmo assim concederam a entrevista. Afora isso, a Mercedes estava, há alguns meses, e recentemente mais intensamente, em pleno processo de negociação com o sindicato, fato que envolveu vários trabalhadores em plenárias semanais. Essa negociação diz respeito a uma grande reestruturação na empresa, prevista para 2014, que possivelmente implicaria mudanças bastante acentuadas para os trabalhadores. Pareciam estar todos muito mobilizados e ansiosos.

O fato de estarem em um período tão “delicado” parecia envolver boa parte dos trabalhadores em um clima de tensão e preocupação. Hoje, olhando para trás, reconhecemos que tinham razão em preocuparem-se, pois estão em meio a uma greve, em virtude de ameaça de demissão em massa por parte da empresa. Segundo dirigentes do Sindicato dos

Metalúrgicos do ABC, foram esgotadas as possibilidades de diálogo, e, por isso, o recurso da greve tornou-se imprescindível.

O fato de esta pesquisadora trabalhar no sindicato talvez tenha sido mais um elemento dificultador, pois aqueles que conheciam esse vínculo e que não possuem afinidades com o sindicato podem ter se posicionado a partir desta referência, assim como aqueles que temiam uma aproximação maior agora (como no caso da MBB) talvez também negassem as entrevistas em virtude dessas informações. Além disso, o fato de alguns virem por meio do sindicato poderia influenciar a amostra, uma vez que acabam sendo indicados os mais próximos. Procuramos, nesse sentido, solicitar aos dirigentes que encaminhassem pessoas das mais diversas “tribos”, com as características mínimas exigidas. Dispomo-nos ir à casa dos entrevistados, por considerar ser uma maneira interessante para conhecer o ambiente em que vivem, pessoas de seu relacionamento, enfim, explorar melhor o campo.

Buscamos, aqui, exprimir um pouco das dificuldades enfrentadas para a realização das entrevistas e situar o leitor sobre as condições em que se dá este trabalho de campo. O roteiro completo com as questões elaboradas para as entrevistas segue nos Anexos desta dissertação.

1.2 Os jovens entrevistados

A fim de iniciar análise interpretativa de algumas das informações contidas nas trajetórias dos jovens entrevistados e relacionar tais experiências às do restante do grupo entrevistado, em busca de pistas sobre os elementos constitutivos da cultura desse grupo de trabalhadores, elaboramos os Quadros 2 e 3, os quais sintetizam alguns dados que compõem o perfil geral dos seis jovens entrevistados e de seus familiares.

Quadro 2 – Perfil dos jovens entrevistados

Jovens entrevistados até 29 anos	BRENO	JOSUÉ	ENIO	CAÍQUE	RUAN	FABRÍCIO
	Itaesbra (pai metalúrgico)	Itaesbra (pai metalúrgico)	Itaesbra (pai não metalúrgico)	MBB (pai metalúrgico)	MBB (pai metalúrgico)	MBB (pai não metalúrgico)
Ano de nascimento	1991	1992	1990	1987	1995	1988
Idade	22	21	23	26	18	25
Estado de origem	São Paulo	Piauí	Bahia	São Paulo (ABC Paulista)	São Paulo (ABC Paulista)	Paraíba
Cidade onde mora	São Paulo	São Caetano do Sul	São Bernardo do Campo	São Caetano do Sul	Mauá	São Bernardo do Campo
Escolaridade	Ensino Médio	Ensino Médio	Ensino Médio	Ensino Superior (incompleto)	Ensino Superior (cursando)	Ensino Superior (incompleto)
Função	Auxiliar de Fábrica	Ajustador C Ferramentaria	Operador de Máquinas	Montador	Aprendiz	Operador de Máquinas
Religião	Católica	Católica	Evangélica	Católica	Católica	Católica
Esporte	---	Futebol	---	---	Musculação	---
Hobby/ Lazer/ Participação em associação	Futebol e videogame	Balada, namoro, passeios a <i>shoppings</i>	Música (composição e canto gospel) participação na igreja	Contato com a natureza e videogame	Futebol	Futebol e Participação no sindicato

Fonte: Elaboração da própria pesquisadora.

Quadro 3 – Perfil dos familiares (pai e mãe) dos jovens entrevistados

Jovens entrevistados até 29 anos	Origem da mãe	Origem do pai	Escolaridade da mãe	Escolaridade do pai	Profissão do pai	Profissão da mãe
BRENO Itaesbra (pai metalúrgico)	Paraíba	Paraíba	Ensino Fundamental (Incompleto)	Ensino Fundamental (Incompleto)	Metalúrgico	Costureira
JOSUÉ Itaesbra (pai metalúrgico)	Piauí	Piauí	Ensino Fundamental (Incompleto)	Ensino Fundamental (Incompleto)	Metalúrgico	Empregada Doméstica
ENIO Itaesbra (pai não metalúrgico)	Bahia	Bahia	Alfabetizada	Alfabetizado	Agricultor	Do lar
CAÍQUE MBB (pai metalúrgico)	São Paulo (ABC Paulista)	São Paulo (Interior)	Ensino Médio	Ensino Superior	Metalúrgico	Metalúrgica
RUAN MBB (pai metalúrgico)	São Paulo (ABC Paulista)	São Paulo ABC Paulista	Ensino Superior (Incompleto)	Ensino Superior	Metalúrgico	Do lar
FABRÍCIO MBB (pai não metalúrgico)	Paraíba	Paraíba	Alfabetizada	Ensino Fundamental (Incompleto)	Agricultor	Do lar

Fonte: Elaboração da própria pesquisadora.

Embora de forma esquemática, os quadros resumem algumas das informações centrais que permitem situar o leitor sobre o perfil do grupo e as inferências que serão feitas na sequência. Os dados retratam jovens de 18 a 29 anos, de duas empresas, três da Itaesbra e três da MBB. Tanto a origem dos rapazes quanto a de seus pais distribuem o grupo em dois: 50% nascidos em São Paulo e 50% de origem nordestina, guardando, portanto, ainda nos dias de hoje, certa tradição do perfil de trabalhadores, que nas décadas de 1970 e 1980 marcavam a maioria dos metalúrgicos do ABC, ou seja, migrantes nordestinos.

Moram no ABC Paulista, com exceção de Breno (Itaesbra), cuja empresa em que trabalha situava-se anteriormente em São Paulo, razão pela qual vários trabalhadores vivem nesta cidade. A experiência de vida deles, portanto, é perpassada por compartilharem não apenas a vivência nas fábricas, mas por morarem em uma região específica, cuja

caracterização nos permitirá supor as diversas influências que esta vida em comum acaba por lhes proporcionar. Região esta marcada essencialmente pela importância como polo econômico e tradição política, sobretudo no que se refere à organização sindical.

São jovens com alto nível de escolarização, em relação ao restante do país. Todos possuem o Ensino Médio e dois deles iniciaram o Ensino Superior e, ainda assim, ocupam funções não qualificadas nas fábricas em que trabalham. A maioria é católica, com exceção de Ênio, que é evangélico e tem atuação bastante intensa na igreja, porque organiza jovens em um coral.

Josué e Ruan são os únicos a praticar esportes, futebol e musculação, respectivamente. Em entrevista, a maioria revela que praticava algum tipo de esporte antes de começar a trabalhar, mas que, depois disso, não consegue mais tempo para dar sequência às atividades. Breno, Ruan e Fabrício também citam o futebol, mas na qualidade de *hobby*, pois dizem gostar muito de jogar, mas o fazem eventualmente e acabam considerando este um momento de encontro com os amigos, de descontração, caracterizando-se como uma espécie de “evento” social. Entre os *hobbies* estão ainda: namoro, participação no sindicato, *videogame*, passeio a *shoppings*, viagens e contato com a natureza.

Em relação aos pais desses jovens, a maioria tem apenas o Ensino Fundamental, com exceção dos pais de Ruan e Caíque, ambos da MBB, que possuem Ensino Superior. A maioria dos jovens é filho de pais metalúrgicos, apenas Ênio e Fabrício são filhos de agricultores.

Apesar de identificar na trajetória dos entrevistados a *importância central do núcleo familiar como instância socializadora* e de enorme influência sobre os valores incorporados pelos jovens, compreendemos que, ao longo de suas histórias de vida, estabeleceram com os pais, ou seus “cuidadores”, relações diversas. Assim como se percebe nas trajetórias que serão mais cuidadosamente exploradas, de Breno, Caíque e Fabrício, a influência dessa socialização primária nas escolhas e no modo de ser destes jovens.

Três dos entrevistados nasceram na região Nordeste, Paraíba, Bahia e Piauí. Esta característica da migração, presente em metade dos entrevistados, merece especial atenção. Dos três, um não veio acompanhado dos pais; o segundo mora com uma tia, apesar de o pai viver em São Paulo; e o terceiro mora com os pais na cidade de São Caetano do Sul (sendo os dois últimos trabalhadores da Itaesbra).

A história de Fabrício é a de um jovem migrante, vindo da Paraíba, que se difere dos outros em alguns aspectos, entre eles ter sido abandonado pela mãe quando tinha apenas 3

anos de idade. Criado pelos avós paternos, veio para São Paulo aos 19 anos e só aí começou a trabalhar, pois seus avós fizeram questão que ele estudasse até completar o Ensino Médio.

No âmbito das subjetividades, o que fica muito presente, entre as referências e os sentimentos trazidos de sua infância, parece ser justamente as heranças simbólicas, o orgulho de carregar em si um “bem precioso”: ter o mesmo “caráter”, a honestidade, a humildade e transparência dos avós, os valores transmitidos nas experiências comuns. Assim como Fabrício, os outros dois jovens migrantes também tiveram uma infância de muita liberdade, muita brincadeira e não precisaram trabalhar. O valor, as origens e os princípios apreendidos na infância estão igualmente presentes. Outro elemento comum em suas vivências é a baixa escolaridade de seus pais, que não passa do Ensino Fundamental.

Cada qual aqui em São Paulo foi se encontrando de uma forma ou de outra. Dois deles começaram a trabalhar assim que chegaram, e o terceiro chegou a São Paulo mais novo, assim, estudou para encontrar um bom trabalho. Cursava o Senai junto com o Ensino Médio e fazia inglês aos sábados. Entre os fatos intrigantes no que se refere às diferentes estratégias utilizadas por esses jovens para superação dos percalços encontrados em suas jornadas, destacamos o dispositivo presente na vida deste terceiro jovem citado, o Josué.

Migrante do Piauí, com 21 anos atualmente, estudou até a sua entrada na Itaesbra, e atualmente mora com sua família em São Caetano, onde vivem em uma casa muito simples e pagam aluguel. Na sala, acomodam-se os dois irmãos em um beliche. O mesmo ambiente é aproveitado como quarto, já que a casa possui apenas um quarto, no qual dormem os pais. Na sala, há ainda uma TV um sofá, e um computador. Apesar de ser uma família com poucos recursos, centraliza esforços para garantir que os filhos estudem, e a utilização de ferramentas tecnológicas, como o computador, neste caso, permitiu-lhes acessar bens culturais muito importantes do ponto de vista de acúmulo de seu capital cultural. Uma mostra disso é que Josué já realizou cursos *on-line* e começou a namorar por meio de um *site* de relacionamentos, o que dá mostras do que um jovem, com aparentemente inúmeras privações, pode alcançar em função deste leque de variadas possibilidades que as mídias oferecem nos dias de hoje como forma de compor sua socialização.

É possível pensar os sujeitos sociais podendo orientar suas práticas e ações, podendo refletir sobre a realidade, construí-la e experimentá-la a partir de outros parâmetros que não sejam mais exclusivamente locais, presentes na escola e na família. Assim, as trajetórias individuais e coletivas não seriam mais definidas, traçadas e vividas apenas a partir de experiências próximas no tempo e no espaço. Ao contrário, os sujeitos teriam contatos, seriam atingidos por modelos e referências produzidos em contextos fisicamente distantes e dispersos. É possível, pois, identificar a orientação das práticas estimuladas por referências identitárias pulverizadas, mas apropriadas

por todos, numa configuração única, sujeita aos condicionamentos sociais, às experiências vivenciadas no universo familiar e escolar, produto da interdependência entre as agências de socialização. (SETTON, 2002, p. 113-114)

A história de Fabrício, por sua vez, ilustra o quanto esse grupo de jovens, especialmente os de origem mais humilde, está em trajetória de ascendência social. Mais adiante, no capítulo III veremos um episódio bastante ilustrativo neste sentido. Fabricio terá dificuldades em conquistar aquela que mais tarde viria a ser sua namorada. Isso porque a família da moça considerava que seu carro novo estava muito aquém de suas posses.

Os jovens que nasceram em São Paulo também tratam a importância da família como algo estrutural, fundamental na transmissão de princípios e orientação dos comportamentos assumidos hoje. A supervalorização dos estudos, a conquista com o próprio esforço, a honestidade, a dedicação e competência profissional, e, por fim, a disciplina para conseguir alcançar tudo isso, são alguns dos valores presentes nas falas de todos os jovens entrevistados.

Caíque foi o único dos jovens (talvez o fato de ser o mais velho influencie em parte a posição destoante) que demonstrou desejar “dialogar” com o pai, no sentido de reconstruírem juntos alguns valores, especialmente os mais relacionados ao que chamou de “materialismo” e ao consumismo exacerbado. Assim como foi o único a declarar que o estudo só deve ser feito se for por prazer e se fizer sentido para a pessoa, num determinado momento, e que o esforço deve se dar para conquistar autonomia nas suas diversas dimensões, não para ser incorporado ao “sistema”, garantindo a ascensão profissional.

A trajetória escolar de todos os jovens entrevistados tem como ponto comum o fato de os pais e cuidadores (no caso de Fabrício – cuidado pelos avós) sempre valorizarem e estimularem o estudo como forma de permitir melhores oportunidades na vida desses meninos. Para um deles, Breno, a escola representou mais que conhecimento e possibilidade de inserção profissional (o que representou para a maioria): foi também o lugar que lhe proporcionou um cotidiano mais digno, com comida, brinquedo e cuidados.

Com a universalização do ensino, hoje, a escola é muito mais heterogênea e complexa. Apesar de manter seu princípio como produtora de conhecimento, enfraquece, até certo ponto, seu papel de transmissora de valores e de estímulos à adaptação social (SETTON, 2002). Muito embora compartilhemos desta análise, no caso dos jovens da investigação, observamos pelo menos um elemento comum entre eles: a questão da disciplina para o trabalho, valor que vem da tradição familiar, que continua a ser estimulado no ambiente escolar. Mais

especialmente nas formações profissionalizantes, passagem marcante nas trajetórias da maioria desses jovens.

Apesar de muitos traços comuns, os mosaicos de relações estabelecidas ao longo da vida de cada indivíduo são diferentes, consolidando um processo específico de socialização, o que o torna um ser único, singular. Entretanto, para Elias (2011, p. 249), essa singularidade deve ser reinterpretada:

A rede de interdependências entre os seres humanos é o que os liga. Eles formam o nexo do que é aqui chamado configuração, ou seja, uma estrutura de pessoas mutuamente orientadas e dependentes. Uma vez que as pessoas são mais ou menos dependentes entre si, inicialmente por ação da natureza e mais tarde através da aprendizagem social, da educação, socialização e necessidades recíprocas socialmente geradas, elas existem, poderíamos nos arriscar a dizer, apenas como pluralidades, apenas como configurações.

Assim, este trabalho procura contribuir com estudos do cotidiano, realizado a partir de grupos de trabalhadores cujas trajetórias vão sendo retratadas a partir das relações sociais estabelecidas na família, nas formas de convivência e lazer, que podem ser entendidas como aspectos de uma dada constituição de cultura de classe.

Em função desses objetivos, foram feitas aproximações dessa categoria de trabalhadores, para entender o que os jovens metalúrgicos fazem para além do trabalho; como vivem essa realidade da ascensão e se, de fato, isso se confirma; como são os seus cotidianos fora do trabalho; seus gostos por esporte, música, baladas, cultos religiosos, namoro e tantos outros. Seus modos de ser e viver, supomos, revelarão expressões simbólicas e concretas do lugar que ocupam em sociedade.

Cabe ressaltar que a relação desta pesquisadora com jovens metalúrgicos é antiga, uma vez que trabalha no sindicato dos metalúrgicos como educadora há muitos anos. Se, por um lado, o fácil acesso permite vasto campo de observações, por outro, exige que a devida distância do objeto de estudo seja mantida, a fim de identificar e tratar os dados empíricos da pesquisa isolando-os das ideias preconcebidas. Este será um esforço presente ao longo de todo o processo.

CAPÍTULO II

BRENO: O ESTUDO PARA O TRABALHO

O tempo tá livre mesmo, e isso tá me incomodando, porque eu deveria estar estudando. Mas nunca é tarde para estudar e o estudo se renova. Antes de começar a namorar, eu fazia natação, todo dia ia para natação, também tinha um amigo que ficava sempre com ele. Jogava videogame, ia na casa dele, ele vinha na minha, coisas assim, mas não tá mais em São Paulo. Tempo jogado fora... Eu podia tá fazendo alguma coisa pra melhorar de vida.¹³

A entrevista feita com Breno, o jovem da empresa Itaesbra, aconteceu no sindicato dos metalúrgicos na regional de Diadema. Ele veio com sua namorada. Era um final de tarde, e os dois chegaram pontualmente no horário marcado. Estavam muito bem vestidos, e Breno parecia muito satisfeito pelo convite feito para a realização da entrevista. Apesar de aparentemente meio tímido, falou descontraidamente sobre sua trajetória. A entrevista durou cerca de uma hora e trinta minutos.

Breno é um jovem de 22 anos, nascido em 1991, em São Paulo. Seus pais nasceram na Paraíba e vieram para São Paulo, há cerca de 20 anos. Saíram de lá assim que se casaram, naquela ocasião seu pai tinha 25 anos e sua mãe, 23. É o quinto de sete irmãos: cinco mulheres e dois homens. Seu irmão é mais novo, tem 20 anos, e a irmã mais nova tem 16. Ele conta que cuidava da irmã pequena, para a mãe trabalhar. O pai viajava com frequência, então, algumas tarefas ficavam sob sua responsabilidade, como fazer mamadeiras ou colocar os irmãos para dormir.

2. 1 Trajetória familiar: aprender para cuidar e prover

2.1.1 Origem: filho de migrantes

Seus pais trabalhavam na roça, enquanto moravam na Paraíba, onde nasceram três de suas irmãs. Ao mudarem para São Paulo, vieram ao mundo os outros quatro. Motivados pela

¹³Fragmento de entrevista com o jovem Breno.

perspectiva de emprego, decidiram migrar para São Paulo, onde já havia alguns parentes, irmãos de sua mãe. E conta como foi:

[...] meu pai veio primeiro pra cá, para ver como estavam as coisas, foi trabalhar numa metalúrgica na capital, depois veio a minha mãe; como minha mãe tinha os parentes aqui, foram morar de favor, depois todos os parentes vieram a comprar um terreno grande e cada um construiu sua casa, em Ferraz de Vasconcelos. Ao todo, construíram quatro casas.

A casa em que ficaram por poucos meses, enquanto Breno era ainda um bebê, fora cedida pelo patrão de sua tia. Sua lembrança da primeira infância, no entanto, remete-o a sua casa, em Ferraz de Vasconcelos. Na ocasião, seu pai trabalhava como metalúrgico e sua mãe na fábrica de pães Panco. Em virtude da quantidade de filhos, seu pai quis que sua mãe saísse da fábrica e trabalhasse em casa, como costureira. Seu pai trabalhou primeiro na Icari, que faliu algum tempo depois. Há quinze anos trabalha na Itaesbra. Quando fala de sua infância, fica bastante emocionado. Viviam com muitas privações e acabaram encontrando uma escola que lhe possibilitava brincar e comer três refeições ao dia.

Eu [me] lembro de bastante coisa, fico até emocionado de lembrar de tanta coisa que vivi lá... Eu não tive na infância muita coisa, muitos brinquedos, meus pais não tinham condições de comprar o mínimo necessário para a nossa sobrevivência. O lado bom por eu ter muitos irmãos é que a gente brincava muito juntos e isso amenizava a falta de brinquedos. Eu e meus irmãos éramos muito unidos quando pequenos. Também pela pequena diferença de idade. Hoje somos mais unidos ainda, um sempre ajuda o outro, um cuida do outro. A gente sempre vive um colado no outro, tanto os irmãos com os irmãos, como as irmãs com as irmãs. A caçula era mais isolada, mas porque era a caçula, tinha mais regalias. A minha mãe conseguiu colocar a gente, eu e meu irmão, num projeto de escola depois da escola, isso foi muito bom para nós.

O projeto ao qual Breno refere-se era de uma instituição que prestava serviços à comunidade no contraturno dos horários escolares, possibilitando ambiente para estudos e desenvolvimento das tarefas extraescolares, assim como espaços lúdicos para brincadeiras. Passou boa parte de sua infância ali e, ao sair da escola, já seguia direto para a instituição. Segundo ele, vêm dessa época ricas lembranças e muitos aprendizados:

Tinha muito brinquedo, brincava muito, tinha três refeições, tinha muita criança, era um jeito gostoso de aprender lá, viver lá. Agregava aos estudos, pois eles ensinavam, então, eu ia bem na escola, por causa desse reforço. É isso que eu lembro da infância, foi muito bom, meus pais, mesmo em condições precárias, por que não é fácil criar sete filhos, mas eles sempre buscaram o melhor para os sete filhos. Eles corriam para que todos terminassem a escola. Eu sei como é difícil, eu sei que não é fácil criar sete filhos, e não tem nenhum bandido, nem nada.

Ao contrário dos filhos, os pais de Breno não tiveram condições de estudar muito. Ambos sequer completaram o Ensino Fundamental. Apesar disso, sempre depositaram nos estudos dos filhos a esperança de eles conseguirem bom emprego e ascenderem socialmente.

Passaram sérias dificuldades financeiras e, por meio da educação complementar, por exemplo, encontraram uma forma de, ao menos dois dos filhos, terem uma alimentação mais completa.

Na instituição que Breno frequentava no período da tarde, depois da escola regular, a aprendizagem se dava com brincadeiras. Diferentemente da vivência em sua casa, lá existiam brinquedos e ainda lhe possibilitavam estudar, uma espécie de “reforço”, auxiliando nas tarefas de casa.

Breno começou a estudar aos 7 anos, em Ferraz, onde permaneceu até a 6ª série (hoje, 7º ano):

[...] teve a parte ruim por causa de algumas brigas na família, aí a gente veio morar em São Paulo, na Vila Ré, próximo de Itaquera. No começo, a gente passou muito perrengue, porque a gente foi morar de aluguel. Se quando a gente tinha uma casa própria já era difícil, porque é bastante gente, aí quando se vem pagar aluguel, em São Paulo, fica mais difícil ainda. Nessa época, não tinha ninguém casado, então era todo mundo junto. Era difícil. Aí foram dois anos morando de aluguel, foi muito difícil, até que meu pai e minha mãe conseguiram comprar uma casa. As discussões que aconteceram foram com as famílias que dividiam o mesmo terreno... Como eu posso falar... inveja, porque um dos motivos da briga foi porque meu pai, depois que o Lula começou a governar o Brasil, melhorou muito pro setor metalúrgico, e meu pai conseguiu reformar toda a nossa casa, comprar um carro bom, melhorou bastante a nossa vida. Nisso, meu tio, que era pedreiro, construiu a garagem, depois entrou na Justiça contra o meu pai, dizendo que ele tinha roubado o terreno dele. Mas não foi isso, foi ele que construiu. Foi esse imbróglio na Justiça, com essas pessoas que eram todas da família da minha mãe. Teve até ameaça de morte. Foi muito feio naquele período, até uma irmã minha chegou a ser esfaqueada. Graças a Deus não houve nenhuma fatalidade. Mas, aí, minha mãe não estava mais aguentando aquilo, meu pai estava ficando doente de nervoso, a minha mãe também estava ficando doente, vivia no hospital com a pressão alta. Aí a gente veio morar aqui em São Paulo. Viemos para Itaquera, na zona leste, e moramos lá até hoje.

A migração para fins de trabalho e melhoria das condições de vida implica consequências diversas, como aponta o estudo de Tomizaki (2005). Muitas famílias que migram nessas condições deixam para trás os laços, alguns dos costumes, em busca de uma nova vida. Enfrentam adversidades e se submetem a vários tipos de emprego, moram nas periferias e sofrem toda sorte de discriminações que essa posição social lhes impõe.

O pai de Breno é metalúrgico e a mãe trabalha no lar, além de realizar trabalhos como costureira autônoma e com confecção de sandálias, mas a venda deste artigo é bastante oscilante, sendo o verão a época em que tem mais retorno. No inverno, o trabalho diminui, o que Breno não considera um problema, porque ela não precisa trabalhar. Aliás, nunca precisou, segundo ele. Seu pai sempre quis que sua mãe ficasse em casa com eles, para que não ficassem na rua, criados por outras pessoas: “É bem melhor a educação da mãe, e o meu

pai sempre cuidou das coisas. Eu também penso assim, acho muito melhor, eu vejo crianças criadas em creches que são muito mimadas”.

Nota-se que estão presentes, no depoimento desse jovem, valores machistas cujo sentido é o de reservar à mulher os cuidados com a casa e a família. O machismo, no caso, seria uma orientação transversal no projeto familiar, determinando quem na família deve progredir. A opção pelo trabalho em casa para, em parte, garantir esses princípios, parece revelar que o trabalho assalariado do pai como provedor conseguia assegurar minimamente o sustento da família. A situação, segundo Breno, ficou mais tranquila desde que começou a trabalhar, porque passou a ajudar em casa.

Duas coisas difíceis na infância: uma é a escola, que meu pai sempre me pegou no pé, e a outra era o ciúme que ele tinha das minhas irmãs. Não deixava elas saírem no portão; já comigo e com meu irmão, ele sempre foi mais liberal. Só não deixava que a gente falasse palavrão, apesar de que eles falavam um pouco. A parte do estudo para os meus pais sempre foi prioridade. Era uma forma também de distrair, porque não tinha nada em casa, então na escola você aprende...

Mais uma vez, valores machistas, agora nos princípios do pai, são revelados no estímulo à educação dos filhos, especialmente dos homens, e à vida pública, enquanto às suas filhas era reservado o espaço das relações privadas com os cuidados da casa.

Esses fenômenos da divisão sexual do trabalho e do papel atribuído a mulheres e homens na sociedade atual vão sendo construídos historicamente ao longo de muitas décadas. Aquilo que aparentemente diz respeito a escolhas de fórum íntimo ou no máximo do grupo familiar, na verdade, conecta-se a configurações maiores. Ao longo do tempo, algumas raízes que explicam certas tendências perdem-se de vista, o que parece estimular algumas naturalizações.

Para Elias (2011), entender os processos de socialização significa considerar influências recíprocas entre pais e filhos, mulheres e homens, não apenas do ponto de vista da análise dessas relações sendo tecidas ao longo da trajetória de vida, mas observar nessa linha histórica as influências que os aprendizados de mais longa duração, referentes aos processos civilizatórios podem mostrar-se em alguma medida.

Além disso, a personalidade vai sendo construída, não é inata. Elias (2011, p. 249) contraria a ideia da imagem do homem como “personalidade fechada” e a substitui pela “personalidade aberta”, que possui um maior ou menor grau (mas nunca absoluto ou total) de autonomia face à de outras pessoas e que, na realidade, durante toda a vida é fundamentalmente orientada para outras pessoas e dependente delas.

Ao procurar entender como se dá a conexão entre os seres a partir dos processos de socialização, Elias (1970) estuda as relações sociais e analisa que a tensão e o conflito são sua marca original, que está presente em todas as relações estabelecidas socialmente e permeia, portanto, os processos de socialização.

Nota-se, na trajetória de Breno, assim como na de todos os entrevistados nesta pesquisa, essa tensão permanente que indica duas faces de uma mesma moeda, que Elias (1970) considera tratar-se da emancipação e a interdependência. Para que seja possível o processo de individuação, é preciso que haja socialização, uma vez que entre os seres há essa relação fundamental de interdependência. Nesse jogo social, tanto as pessoas quanto os grupos procuram equilibrar a relação de poder, elemento central cujo cerne é a necessidade de preservação.

As relações vividas por cada indivíduo são traduzidas por Elias (1970) como vetores que influenciam sua formação. Apesar dos diversos vetores que o circunda serem responsáveis por sua socialização, esse processo se dá em mão dupla. São, portanto, recíprocas as influências da relação estabelecida entre os pares, formando uma rede. Essa lógica pode ser transportada para a composição dos grupos sociais. Essa rede, no entanto, não possui limites rígidos e estáveis, é permanentemente modificada, adquirindo características de uma configuração fluida.

Essa interpretação da estrutura mutável tanto dos indivíduos quanto dos grupos deve ser compreendida em processos históricos de longa duração. Apenas assim é possível compreender os fenômenos em sua complexidade. O processo de aprendizagem, nessa perspectiva teórica, dá-se de forma dialética, não existindo a dicotomia entre indivíduo e sociedade, visto que são partes de um mesmo fenômeno. Não existe um indivíduo isolado, que iria aos poucos sendo constituído pelo conhecimento e aprendizagem que outros lhe transmitem, e, desse modo, inseridos em sociedade.

A relação que Breno estabelece com os pais parece indicar essa influência recíproca, mas, ainda mais explicitamente, observa-se um *habitus* fortemente influenciado pelas tradições típicas de grupos de trabalhadores migrantes, com inserção em trabalho formal e forte ascensão social em virtude dessa condição. Trata-se da ética para o trabalho e da forte influência das socializações primárias no convívio familiar como direcionamento e orientação para suas escolhas de vida.

Isso ocorre porque há um controle externo que influencia os seres humanos a tal ponto que a sua própria configuração, seus sentimentos, gostos, sabor, gestos, comportamentos, enfim, aquilo que lhes há de mais íntimo é influenciado e modificado. Elias (2011) inspira-se em Freud (1930) para explicar esse fenômeno ocorrido ao longo do processo civilizatório. Chega a ser a tal ponto naturalizado que fica difícil identificar sua origem social; torna-se um processo inconsciente, que, construído socialmente, não está presente apenas nos processos históricos de longo prazo, repete-se ao longo da vida de cada pessoa, sendo pouco a pouco internalizado.

Elias (2011), porém, diverge de Freud (1930) quanto às estruturas psíquicas, pois entende que não são universais e fixas. Acredita que as próprias construções psíquicas têm origem histórica. Cada povo, cada grupo social, terá uma forma específica de estabelecer as regras sociais e exigir o autocontrole em maior ou menor grau. As formas de vida adotadas, os valores, os comportamentos, todos os costumes, e os sentidos dados a determinadas tradições expressam essa construção psíquica e a cultura do grupo. No entanto, os indivíduos são orientados por disposições internas fruto de uma socialização específica, o que o torna diferente dos outros.

A trajetória de Breno, assim como a dos outros jovens entrevistados, relaciona-se à história de muitos outros trabalhadores. São alguns desses fios e conexões de culturas de classes que se constroem há séculos, que iluminam o que seriam partes dessas estruturas mutáveis dos indivíduos e dos grupos em processos históricos de longa duração. No Brasil, o lugar dos homens e das mulheres vai sendo construído com base nas necessidades de modernização.

2.1.2 Como se constroem os lugares de homens e mulheres em sociedade

Para que o Brasil entrasse nos rumos da modernização no início do processo industrial, no final do século XIX, era preciso que os trabalhadores fossem “moldados” desde a infância pelos hábitos burgueses. A configuração social sofre, nesse período, intensas mudanças, implicando uma nova maneira de relação entre indivíduos e os grupos. As divisões de trabalho entre homens e mulheres, por exemplo, passam por intensas mudanças:

A casa é considerada como o lugar privilegiado onde se forma o caráter das crianças, onde se adquirem os traços que definirão a conduta da nova força de trabalho do país. Daí, a enorme responsabilidade moral atribuída à mulher para o engrandecimento da nação. (RAGO, 1985, p.80)

Nesse sentido, às mulheres caberia, a partir daí, importante lugar na reprodução da classe trabalhadora: cuidar dos lares e dos filhos. Às mulheres de “bem” estaria reservado especial papel de contribuir para a disciplina dos filhos e maridos, exigindo hábitos de higiene, controle e organização na rotina, tirar os homens dos bares e dos vícios das bebidas, enfim, auxiliar para que as regras sociais pautadas na modernização fossem cumpridas. O sexo e o prazer seriam deslocados para mulheres marginalizadas e “desqualificadas” do ponto de vista moral. Às mulheres-esposas restaria o sexo para a procriação, e o prazer sexual, então, proibido. As que ousassem questionar a nova moral eram punidas de várias formas.

O ideal de mulher que passa a ser assumido é o daquela que possui o dom da maternidade, que executa atividades que exigem a destreza peculiar feminina, o comportamento monogâmico e tantas outras características que, muito embora fossem sendo construídas social e historicamente, passam pouco a pouco a serem incorporadas como parte da natureza feminina.

Esses novos modelos traçados para as relações entre homens e mulheres explica-se por necessidades surgidas a partir do início do século XIX, no Brasil. Havia crescente preocupação, por parte de alguns governantes, com a população que em geral vivia em condições bastante inadequadas, insalubres dentro e fora das fábricas, o que era constatado facilmente nas ruas do Rio de Janeiro e São Paulo, importantes centros da política e economia do País. O mau cheiro e a sujeira das ruas, assim como dados nas políticas públicas que davam conta dos enormes índices de mortalidade infantil, retratavam uma realidade que precisava ser transformada, especialmente sob os olhares daqueles que se preocupavam em reconstruir a imagem do Brasil para colocá-lo nos rumos da modernidade.

Sob a ótica de governantes higienistas, as políticas públicas foram sendo pensadas para construir essas noções mínimas de higiene e, por consequência, ambientes mais bem apresentáveis. Para tanto, iniciativas diversas foram tomadas para diagnosticar e remediar casas, ruas, fábricas e cidades, procurando tornar os ambientes mais limpos e organizados; porém, foram sendo implantadas de cima para baixo, fato que ocasionava resistência por parte da população.

Houve tentativas, inclusive, de interferência na dinâmica familiar. Os agentes visitavam as residências – naquela ocasião boa parte dos trabalhadores migrantes europeus

acomodava-se em cortiços – procurando regular os comportamentos em sua intimidade, como, por exemplo, na forma como dormiam, uma vez que, nos cortiços, era comum que familiares dormissem juntos nas mesmas camas, nos mesmos ambientes.

Assim, várias medidas vão sendo tomadas no sentido de reeducar esses trabalhadores tanto por meio desses agentes, quanto nas escolas, outra frente em que seriam implantadas regras que buscavam discipliná-los. O principal argumento utilizado pelos higienistas é que era preciso criar ambientes mais limpos, arejados, a fim de que as doenças transmitidas pudessem ser evitadas. Para que isso ocorresse, era preciso que a classe trabalhadora procurasse espelhar-se em hábitos burgueses, que, por sua vez, também se guiavam por padrões europeus.

A burguesia brasileira contava com grandes intelectuais que faziam intercâmbios por meio de universidades e se influenciavam mutuamente. A tendência, porém, era inspirar-se no modelo de modernização que passava pela sociedade eurocêntrica, branca, industrializada e racionalizada. Essas explicações de fundo político e econômico, traduzidas no estímulo à construção de novos hábitos, e o controle sobre os vícios se davam em orientação nas políticas públicas, fato que implicava que professores e médicos ocupassem importante papel.

Nas fábricas, no início da industrialização no Brasil, os ambientes não eram diferentes. Eram sujas, pouco ventiladas, escuras, completamente insalubres e rigidamente autoritárias. Homens, mulheres e crianças de até 5 anos de idade trabalhavam sob a ameaça de castigos financeiros e físicos, durante longas jornadas, que duravam em média 14 horas por dia, em troca de salários miseráveis.

No entanto, a partir de 1910, passa a ser introduzido o modelo de produção inspirado na Administração Científica de Taylor, nova forma de organizar o trabalho e a produção, guiados pela modernização já implantada em outros países: “[...] na fábrica, os dispositivos tecnológicos utilizados pelos setores privilegiados da sociedade para impor esta figura dócil e laboriosa modificam-se no sentido de uma sofisticação crescente” (RAGO, 1985, p. 205).

Essas mudanças vão transformar a condição de trabalho anterior, reproduzindo-se no ambiente fabril a tendência de modernização, a partir de uma forma mais racionalizada de desenvolvimento dos trabalhos. Para tanto, mais uma vez, era preciso que também fossem “produzidos” novos trabalhadores, que cumprissem as regras rigorosamente, não as questionassem, e fizessem parte da engrenagem, contribuindo para que a produção não fosse

interrompida. A nova fábrica exigia um novo trabalhador, e o trabalhador ideal era fundamentalmente um homem disciplinado (RAGO, 1985).

2.2 Trajetória escolar: estudar para aprender, estudar para ascender profissionalmente

2.2.1 Educação e disciplina

A questão da disciplina permeará as diversas gerações de trabalhadores como uma das características que alicerçará as relações estabelecidas na fábrica, a despeito dos novos modelos de produção que surgirão.

No caso do jovem Breno, a disciplina está presente em sua conduta no trabalho, permitindo-lhe obter excelente *performance*, assim como em sua trajetória escolar, nas relações familiares e no reflexo em nível de exigência consigo mesmo.

A partir das primeiras décadas do século passado, essa tendência modernizante envolve e orienta as ações de vários grupos que detinham o poder, o que confluía para que a sociedade como um todo fosse pouco a pouco caminhando para colocar o país numa certa tendência de ordem mundial. As políticas públicas e as regras das fábricas acabam por influenciar cada vez mais a forma de ser e pensar dos trabalhadores. Num primeiro momento, a tentativa de infiltração na intimidade da comunidade foi feita de forma mais violenta, e então adquire, num segundo movimento, uma forma de envolvimento cada vez mais aparentemente democrática. A tensão e o conflito, porém, sempre estiveram presentes nas relações estabelecidas pelos grupos e, muito embora possam ser encontrados vários desses traços culturais nos costumes e hábitos da população brasileira, as disputas políticas pelo poder, assim como as estratégias de resistência, também sempre estiveram presentes.

Apesar de tais fenômenos sociais terem se iniciado há muito tempo, alguns elementos dessa cultura parecem presentes nas vivências de parte dos trabalhadores nas fábricas nos dias atuais. Além da educação para a disciplina e a organização dos tempos para cada tarefa, as delimitações propostas pela divisão sexual do trabalho parecem refletir isso.

Em sua história de vida, Breno utiliza-se de várias estratégias de sobrevivência e apresenta certo padrão de conduta moral que influencia suas ações no presente e nos planos de futuro. As escolhas são suas, mas estão conectadas a essa configuração social cujos valores e comportamentos parecem pautar-se por tradições culturais.

Sua vivência no trabalho informal, em companhia da mãe, a disciplina necessária para respeitar os prazos de entrega das encomendas e todo o estímulo ao estudo voltado para conseguir um bom trabalho que lhes permitissem ascender socialmente são algumas mostras de uma ética construída para valorização do trabalho, que são identificadas ao longo da trajetória desse jovem.

Breno estudava de manhã, no 3º ano do Ensino Médio, de uma escola pública, quando iniciou um estágio, à tarde, para atuar como auxiliar. Atendia advogados que vinham consultar processos. Esse estágio foi muito importante, porque, além de ser remunerado, garantiu-lhe dar os primeiros passos na área da informática e na relação com o público.

Guiado por tal ética para o trabalho, esse jovem transforma-se num estudante “exemplar” e trabalhador extremamente dedicado e responsável. O desempenho de Breno como trabalhador na indústria vai sendo desenhado e construído ao longo de sua trajetória, por meio de um processo de socialização.

Não é para me gabar, mas eu, na escola, eu era um dos melhores da sala, sabe? Eu gosto de estudar, eu tô um tempo parado, mas este início de ano agora, eu vou começar a faculdade, quando no Senai eu fiz alguns cursos, como desenho técnico, metrologia, mecânica de usinagem I, II e III, fiz no Senai Manoel da Nóbrega. Estes cursos me ajudaram a subir de cargo na Itaesbra. Fiz todos eles depois que entrei na Itaesbra.

Os processos de socialização podem ser compreendidos como um compêndio de interações entre seres humanos, das quais estes participam ativamente e assim tornam-se membros de uma determinada sociedade e cultura. Como observamos nos relatos da história de vida de Breno, por meio de tais processos os indivíduos internalizam uma série de valores, formas de agir e maneiras de pensar e ao mesmo tempo desenvolvem seu *self* individual em uma relação de interdependência e de conflito com os valores socioculturais que lhes são oferecidos.

Esses processos ocorrem quando se estabelecem correspondências entre a realidade objetiva (mundo social) e a realidade subjetiva (identidade pessoal) (BERGER; LUCKMANN, 1967), abrangendo o caráter reprodutivo e o criativo do agir social. Tal é o eixo da discussão que nos interessa destacar na pesquisa realizada, uma vez que essa lente nos permite definir como os jovens metalúrgicos que estão na fábrica hoje percebem a identidade desse coletivo ao qual pertencem e quanto suas projeções de futuro revelam existir uma tendência à aceitação e acomodarem-se a ela, ou rupturas com toda ou parte dessa herança para constituírem-se como uma nova (GRIGOROWISTSCS, 2008).

2.3 Trajetória profissional: Não são os anos 1980? Experiências que lembram outros tempos

2.3.1 Trabalhando em autopeça – Itaesbra

O jovem Breno realizou o Ensino Médio e espera em breve entrar na faculdade. Mas seu sonho maior no passado era mesmo seguir o caminho do pai: ser metalúrgico.

Desde que eu era pequeno eu sabia que ia trabalhar com meu pai, meu pai me levava lá, eu e meu irmão. Ficávamos impressionados com os barulhos das máquinas, assustava! E a própria fábrica: sensacional, era demais... Com 18 anos eu comecei a cobrar pra me colocar lá. Era uma época fraca, estava mandando embora, assim que melhorou, com 18 anos mesmo, eu entrei na Itaesbra, e estou lá até hoje. Ah! Ele [seu pai] ficava com o pé atrás, porque ele não sabia, né? Não acreditava, quando a pessoa indica alguém e essa pessoa não corresponde às expectativas, o culpado é quem indicou. Não deveria ser assim, mas é. Ele me olhava como uma criança, assim que ele colocou ele viu que eu vesti a camisa e eu estou lá até hoje, não estou na sombra dele. Ele sabe disso. Eu gosto demais de lá. Eu pretendo mudar meus ares, por isso que eu quero fazer faculdade, mas, poxa... eu só tenho o que agradecer. Eu conquistei um monte de coisas lá, aprendi muita coisa, sempre você tem que tirar um pedacinho de onde você tá, e lá eu tirei bastante coisa.

A empresa em que o jovem Breno trabalha, assim como seu pai, a Itaesbra, foi fundada em 1956 por quatro europeus italianos e espanhóis. O nome da empresa faz alusão a essa origem, sendo composto pelos prefixos de: Itália, Espanha e Brasil. É dirigida atualmente pelo italiano Luigi Ugo Quarta. É uma empresa nacional e possui duas plantas: uma em São Bernardo do Campo (SP) e a outra em Diadema (SP). A que é foco de atenção, aqui, é justamente esta última, situada na Região Metropolitana de Diadema, em São Paulo (Figura 13), local em que trabalham os jovens entrevistados¹⁴, entre eles, Breno.

Figura 13 – Itaesbra, situada na Região Metropolitana de Diadema (SP)

Fonte: Itaesbra. Disponível em: <<http://www.itaesbra.com.br/>>. Acesso em: junho/2,014.

¹⁴ Em visita realizada à empresa, em Diadema (São Paulo), esta pesquisadora foi recebida pelo Coordenador de Recursos Humanos, Antônio Roberto Ribeiro dos Santos. Na ocasião, realizou-se reunião, em uma sala próxima à recepção, e depois foi possível observar, do andar superior, a fábrica e os trabalhadores que ali se encontravam exercendo suas funções. Notou-se que se trata de uma empresa com perfil moderno, maquinários novos, limpa e sinalizações de segurança.

A empresa nasce em São Paulo, no bairro de São João Clímaco, onde permanece até 2009, ano em que ainda mantém a produção parcial em São Paulo, mas inaugura em Diadema sua nova matriz. Em 2011, a empresa elimina suas funções em São Paulo e abre uma nova filial em São Bernardo do Campo.

O trabalho nessa nova planta de São Bernardo do Campo foca a estamparia da linha branca; já em Diadema a prioridade é a estampagem de aço para o setor automotivo, apesar de também se dedicar à linha branca (eletroeletrônicos) e ao ramo de motocicletas. O aço é um material muito utilizado pela indústria automotiva e metal mecânica. As empresas do segmento de autopeças recebem-no em forma de bobinas e, por meio de corte e conformação de metais, modelam as peças que serão vendidas para clientes, como montadoras da região que as utilizaram para montagem dos carros (Fig. 14).

Figura 14 - Peças fabricadas pela empresa Itaesbra

Fonte: Itaesbra. Disponível em: <<http://www.itaesbra.com.br/>>. Acesso em: junho, 2014.

A empresa conta ainda com equipamentos modernos para estar em condições de competitividade. Alega estar cada vez sendo mais demandada para desenvolvimento de subconjuntos e conjuntos soldados por parte das montadoras, por exemplo. Isso a coloca em permanente desafio de se superar e qualificar seus funcionários para que sejam capazes de acompanhar e participar desses investimentos.

A Itaesbra apresenta-se como uma empresa modernizada, com um sistema de gestão integrado, buscando relacionar qualidade, desempenho ambiental segurança e saúde, e responsabilidade social.

Os dados socioeconômicos dos trabalhadores fornecidos pela empresa, conforme Tabela 2, dão conta de que atualmente existem 465 funcionários na planta em Diadema e 98 na de São Bernardo do Campo. Em termos de escolaridade, 91% (423) têm Ensino Médio completo, apenas 23 com curso Técnico e 18 com Ensino Superior. Moram em municípios próximos à empresa, em média 30% em cada um destes: São Paulo, Diadema e São Bernardo do Campo. A média de idade é de 27 anos. Trabalham apenas 28 mulheres em Diadema e 2 em São Bernardo do Campo. A maioria dos trabalhadores ocupa funções diretamente ligadas à produção e, atualmente, estão distribuídos assim: 39 em cargos administrativos, 5 deles em área comercial; 264 na mão de obra direta; e 160 na mão de obra indireta.

Tabela 2: Trabalhadores na Empresa Itaesbra em Diadema (N = 465)

	Variáveis	N	%
Gênero	Mulheres	28	6%
	Homens	437	94%
Faixa etária	Média de 27 anos		
Escolaridade	Ensino Médio Completo	423	91%
	Formação técnica	23	5,4%
	Superior Completo	18	3,6%
Municípios em que residem	São Paulo	154	≈33%
	São Bernardo do Campo	154	≈33%
	Diadema	157	≈34%
Funções	Mão de obra direta	266	57,2%
	Mão de obra indireta	160	34,4%
	Cargos administrativos	39	8,4%

A empresa oferece os mesmos benefícios aos trabalhadores das diferentes plantas: cesta básica ou cartão alimentação no valor de R\$ 75; convênio médico cujo valor por vida é de R\$ 6,50; transporte fretado, com desconto de 6%, conforme previsto em lei; e refeitório, que é terceirizado;

Conta com dois representantes sindicais pertencentes à regional de Diadema no organograma político do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC). Na estrutura organizacional do Sindicato, os dirigentes eleitos nas fábricas se vinculam a regionais específicas nas cidades em que atuam politicamente. Neste sentido, são consideradas

atualmente as regionais de São Bernardo do Campo, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, e Diadema. A regional de Diadema tem representação sindical (dirigentes eleitos da base do SMABC) em 46 empresas. Em cada empresa pode haver mais de um representante e, ao todo, atualmente somam 93 diretores sindicais, ou Comitês Sindicais de Empresa (CSEs), como são designados¹⁵. O capítulo IV elucidará a estrutura política e organizacional do SMABC, com descrição de dados que envolvem os trabalhadores desta base.

O acordo firmado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Itaesbra que assegura aos trabalhadores 1 dia por ano de formação (Programa Trabalho e cidadania como visto no Capítulo I, inaugura os acordos feitos entre as autopeças, e vale o destaque de que, entre as empresas que já negociaram, apenas recentemente estão inseridas todas as montadoras, que são as com maior tradição na organização dos trabalhadores. Além disso, ao considerar a relação entre o número de trabalhadores na fábrica e o dos que já passaram pelo curso Trabalho e Cidadania no sindicato, esta é a empresa que mais enviou trabalhadores ao sindicato para participação em atividade.

2.3.2 A situação do setor de autopeças

Apesar das mudanças sistêmicas que ocorreram na década de 1990, no sentido da modernização do parque industrial no Brasil, e na região do ABC Paulista, as inovações tecnológicas mantiveram-se concentradas nas matrizes das multinacionais em seus países de origem, relegando aos países que recebem suas filiais a montagem de veículos e peças, e não o desenvolvimento de novos projetos.

Interessa dizer, para melhor compreensão sobre os dois segmentos estudados, autopeças e as montadoras, que, de 2004 até 2009, o setor automotivo encontrava-se em um cenário de crescimento bastante consistente. A partir desse período, porém, isto começa a mudar, porque as exportações diminuem e as importações aumentam, fenômeno que vem se intensificando desde a crise mundial de 2008. Tal cenário tem sido tencionado, em virtude da concorrência que fica mais acirrada desde então.

Ainda segundo estudos do Dieese (2012), a partir de 2005, começa a haver um aumento de importações que segue subindo até superar as exportações, fato ocorrido em 2009.

¹⁵ Djalma Leite é um deles. Eleito na Itaesbra pelos trabalhadores, cumpre atualmente seu mandato e negociou junto à empresa a participação dos trabalhadores no curso Trabalho e Cidadania, instalando, a partir do acordo assinado, a seguinte condição: trabalhadores participam semanalmente da atividade.

“De modo geral, em 2011, as importações totais de automóveis, comerciais leves, caminhões e ônibus cresceram 30%, isto é, somaram 858,0 mil unidades em 2011, frente a 660,1 mil unidades de 2010.” (DIEESE, 2012, p. 13). Esse processo ocorre por dois motivos fundamentalmente: pela entrada de novas marcas no mercado e por estratégia das empresas montadoras tradicionais se dedicarem a fabricar carros mais simples no País e importarem os produtos com maior valor agregado.

Os modelos brasileiros possuem baixa tecnologia agregada aos produtos, e os preços dos automóveis são altos. Como as multinacionais instaladas no País organizam suas estratégias a partir da realidade de suas matrizes, vai ocorrendo, num curto espaço de tempo, uma série de deslocamentos e reorganizações das relações entre as empresas e na focalização de seus produtos.

Essa realidade do setor atinge mais fortemente as autopeças, uma vez que elas mantêm uma espécie de dependência em relação às montadoras, considerando seu posicionamento na cadeia produtiva. Esse reflexo é sentido no nível de emprego no segmento. Observa-se, porém, que, apesar de os saldos mais recentes serem negativos, no grupo de autopeças, o comportamento tem sido mais favorável do que no período passado. No último ano (jun-2013/jun-2012), 690 postos de trabalho foram eliminados nas autopeças; no ano anterior, a redução foi de 3.163 trabalhadores.

A tabela 3 traz números que informam sobre a tendência em termos de faturamento, no setor de autopeças, no período de 2002 a 2011.

Tabela 3 - Faturamento do Setor de Autopeças (Brasil, 2002-2011)

Ano	Faturamento⁽¹⁾ em moeda corrente (R\$ milhões)	Faturamento atualizado INPC-IBGE de 31/12/2011 (R\$ milhões)	Crescimento anual sobre base atualizada (%)	Crescimento acumulado sobre base atualizada (%)
2011	93.903	99.612	8,7	8,7
2010	86.387	91.639	7,2	16,6
2009	75.668	85.458	3,3	12,7
2008	75.171	88.389	3,4	16,5
2007	68.283	85.493	4,5	21,8
2006	62.121	81.788	-1,7	19,7
2005	61.464	83.200	7,8	29,1
2004	54.254	77.147	24,9	61,2
2003	40.938	61.782	11,8	80,2
2002	33.176	55.267	-	-

Fonte: SINDIPEÇAS. Elaboração: Subseção do Dieese CNM/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Nota: ⁽¹⁾ Faturamento com ICMS (Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços) e sem IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados).

Com a Tabela 3, observa-se que o nível de faturamento do setor de autopeças sobre os reflexos da crise mundial em 2008, a partir de 2010 há uma recuperação apontada pelos dados.

**Emprego na Base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, por Subsetor
Brasil, 2012-2013**

Subsetor da Metalurgia	Metalúrgicos			Evolução Mensal (jun-13/Maio-13)		Evolução Anual (jun-13/jun-12)		Distribuição nos Setores (2013)
	Junho/2013	Maio/2013	Junho/2012	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	
Metalurgia	5.358	5.361	5.549	-3	-0,1%	-191	-3,4%	5,2%
Produtos de Metal	17.598	17.599	17.574	-1	0,0%	24	0,1%	16,9%
Equip. Inform., Eletr. e Ópticos	2.426	2.439	2.657	-13	-0,5%	-231	-8,7%	2,3%
Máq., Apar., Mat. Elétricos	4.083	4.081	3.947	2	0,0%	136	3,4%	3,9%
Máquinas e Equipamentos	12.658	12.662	12.889	-4	0,0%	-231	-1,8%	12,2%
Veíc. Aut., Reb. e Carrocerias	58.402	58.477	58.523	-75	-0,1%	-121	-0,2%	56,2%
Outros Equip. Transporte	322	327	318	-5	-1,5%	4	1,3%	0,3%
Man., Rep. Inst. Máq. Equip.	3.085	3.069	2.935	16	0,5%	150	5,1%	3,0%
Total	103.932	104.015	104.392	-83	-0,1%	-460	-0,4%	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - MTE; RAIS/CAGED.

Elaboração: Subseção DIEESE / Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Estão distribuídos nos subsectores automotivos um total de 85,3% da categoria. Esse montante representa hoje 56,2% dos empregos, e pelos subsectores Produtos de Metal (16,9%) e Máquinas e Equipamentos (12,2%)” segundo o DIEESE.

Segundo Dieese (2011), em 22 anos o nível de emprego entre os metalúrgicos oscilou bastante, refletindo, ao longo desse período, interferências das mais diversas, tanto nos aspectos econômicos quanto políticos, por meio das políticas adotadas pelo governo federal. A abertura de mercado na década de 1990, a Reestruturação Produtiva, que acontece de forma mais sistêmica nesse período, assim como diversas crises internacionais vivenciadas ao longo dessas décadas, trouxeram consequências que impactaram diretamente nos metalúrgicos, como o alto nível de desemprego.

Figura 15 – Trabalhadores na Base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1992-2013)

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Elaboração: Subseção Dieese / Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

De 1989 a 1992¹⁶, foram perdidos cerca de 42,5 mil postos de trabalho¹⁷; a partir do final de 2003, no entanto, começa haver uma retomada: de 2003 a 2011, a categoria recuperou 29,1 mil postos de trabalho, apesar da interrupção do crescimento no período da crise de 2008. Entre os municípios que compõem a base do sindicato, o que concentra a grande maioria de trabalhadores, cerca de 64%, é São Bernardo do Campo. Os trabalhadores se distribuem entre os diversos segmentos de metalurgia, embora boa parte deles se concentre no setor automotivo (57,4%), distribuídos entre montadoras e autopeças.

Ao serem analisados os dados relacionados à permanência no trabalho, o Dieese (2011) aponta que 30,8% dos metalúrgicos, em 2010, estavam há mais de 10 anos na mesma

¹⁶ Idem nota 3.

¹⁷ De 159.200 trabalhadores, em 1989, chega-se a 79.751, em 2002.

empresa; mas, ao analisar os dados das montadoras em separado, chega a 60% os funcionários com mais de 10 anos de casa.

A vivência de Breno e seu pai na Itaesbra ilustra esse nível de estabilidade, que é alto em relação à média nacional – embora mais recentemente empresas pertencentes ao segmento de autopeças estejam refletindo um índice de desemprego mais agudo em virtude da crise de 2008 e o nível de rotatividade neste segmento ser muito superior muito maior quando comparado às montadoras.

Já em relação à valorização da escolaridade há um diferencial importante entre o que vivenciaram os trabalhadores nas décadas 1970 e 1980 e os de hoje. Se há diversos pontos convergentes, há também nuances que atualizam a nova realidade nas fábricas. Os trabalhadores são mais escolarizados e isso reflete também um novo modelo de produção. Neste capítulo desenvolveremos o modelo que orientava a produção e gestão das fábricas nos anos 1970: o fordismo. No capítulo III, trataremos das diferenças vivenciadas hoje com o modelo japonês ou, os padrões toyotistas de produção.

A figura 16 apresenta a evolução do rendimento médio real dos trabalhadores na base de 1994 até 2010.

Figura 16 - Rendimento Médio Real dos Trabalhadores na Base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – 1994-2010 (R\$ de dezembro de 2010)

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – MTE

Elaboração: Subseção Dieese / Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

O gráfico acima sinaliza valorização salarial média dos trabalhadores metalúrgicos na região, apontando para maior intensificação da valorização positiva no período entre 2002 e 2010. Mais a frente, no capítulo IV, algumas informações dão conta de que tais dados estão associados às campanhas salariais da categoria, que contabilizaram reiterados aumentos reais superando a inflação, ao longo deste período específico.

Ainda no gráfico abaixo, evidenciam-se as diferenças que marcam as médias salariais dos metalúrgicos do ABC Paulista em relação ao restante do estado e ao país como um todo. Consistindo em uma significativa margem superior dos salários médios dos trabalhadores desta região em relação ao restante. Se comparadas, as remunerações de metalúrgicos do ABC, em relação aos metalúrgicos do Estado de São Paulo e o do Brasil, as médias em 2010 ficariam R\$ 3.401,16, R\$ 2.198,89 e R\$ 1.892,94, respectivamente (Fig. 17).

Figura 17 – Salários dos Metalúrgicos por região

Fonte: Subseção Dieese – SMABC
Elaboração da própria pesquisadora.

Por fim, a remuneração média mensal do total de trabalhadores metalúrgicos da base do Sindicato dos Metalúrgicos em 2010 era de R\$ 3.604,19 e, no segmento das montadoras, o salário era de R\$ 6.125,71, e nas autopeças, de R\$ 2.308,30 (Fig. 18).

Figura 18 – Remuneração média mensal dos trabalhadores metalúrgicos (2010)

Fonte: Subseção Dieese – SMABC
Elaboração da própria pesquisadora.

Ainda no que se refere ao perfil dos metalúrgicos, há uma aproximação da quantidade de trabalhadores por faixa etária, quando comparados os dados de 1994 e 2010. No grupo de trabalhadores de até 29 anos, em 1994, representavam 36% e, em 2010, 33,3%; de 30 a 39 anos, em 1994, o índice era 33,6% contra 29,5%, em 2010; já o grupo de 40 a 49 anos, em 1994, compunham 56,9% e, em 2010, 55,3% (Fig. 19).

Figura 19 – Porcentagem de Trabalhadores por Faixa Etária

Fonte: :Subseção do Dieese – SMABC
Elaboração da própria pesquisadora.

No ano de 2013, segundo o dieese, os metalúrgicos na faixa etária de até 29 anos somavam 27.534 jovens, sendo 22.555 homens e 4.979 mulheres. Este número representa 27,2 % do total de 101.115 trabalhadores. (Fig. 20).

Figura 20 – Jovens metalúrgicos

Fonte: Subseção Dieese – SMABC
Elaboração da própria pesquisadora.

Entre os jovens de até 29 anos 16,4% não completaram o ensino médio, segundo o Dieese. Cerca de 63% desses jovens terminaram o segundo grau, e 12% já concluíram ensino superior.¹⁸ Nas montadoras a escolaridade é maior 51,6% ensino médio e 30,8% com ensino superior (incompleto e completo), já nos outros segmentos, incluindo as autopeças há 66,8% com ensino médio, e 17,2% com ensino superior (incompleto e completo).

Em relação às diferenças salariais entre jovens trabalhadores de montadoras e autopeças, considerando jovens de até 35 anos, o rendimento médio entre os dois grupos é de -50,6%. Nas montadoras o valor é de R\$5.438,56, e nas autopeças é R\$2.688,66.

2.3.3 Ser metalúrgico no ABC Paulista

No caso de Breno, o sonho de ser trabalhador metalúrgico parece relacionar-se a sua trajetória ascendente. E é nesse ponto que se aproximam traços da história individual com elementos do *habitus* social de trabalhadores metalúrgicos do ABC, nos anos 1970/80.

Assim como muitos jovens das décadas de 1970 e 1980, Breno vem de uma família de migrantes e, apesar de nascido em São Paulo, enfrenta toda sorte de dificuldades típicas de quem vem em busca de um “lugar ao sol”. Sua biografia vai revelando adversidades, persistências, conquistas, abnegações e o estabelecimento de laços de união e solidariedade

¹⁸ Trocando em Miúdos – Informativo Socioeconômico – Metalúrgicos do ABC: perfil mais jovem, mas com grandes desafios – SMABC / DIEESE – V. 01, N. 02 – São Bernardo do Campo: Subseção DIEESE, 2015. Pág 16

muito semelhantes às experiências vividas por tantos milhões, há algumas décadas. Aquelas que irão lhe possibilitar, assim como àqueles, uma marca: a identidade operária.

Breno vê no trabalho do pai a possibilidade de se distanciar, por um lado, da insegurança estrutural, como aponta Savage (2004), muito presente entre seus pares pela vivência no subemprego, e/ou ameaça permanente do desemprego. Por outro, seria inserido “na vida moderna”, “entre as máquinas enormes”, naquilo que, a seus olhos, representaria uma verdadeira inclusão. Além disso, esse emprego lhe garantiria ascensão na carreira, mas também no âmbito pessoal, seguindo os passos do pai, homem capaz de suprir as necessidades da família e do lar. Está há quatro anos na Itaesbra e o seu desejo lhe foi concedido. Quando conta sobre o seu trabalho, seus olhos brilham. Fala com muita satisfação e orgulho dos seus feitos, e demonstra enorme desejo de se superar a cada instante. Parece ter orgulho da função que executa e o faz com zelo e competência.

Minha função é no setor de ferramentaria, tenho duas funções: eu cuido da sala do escritório da ferramentaria, eu tenho um relacionamento intenso com o RH [Recursos Humanos] e trabalho na máquina de erosão e penetração. Como a máquina é automatizada, posso fazer outras coisas. Eu gosto, porque eu estou fazendo a função de dois funcionários, pra que vão me mandar embora? É bom e não é, porque eu deixo de focar na erosão, porque depois da erosão e penetração, tem a erosão a fio, poderia usar esse tempo que eu estou ali, tentar entender mais o universo da máquina, ia ficar melhor se eu pudesse acompanhar tudo do começo ao fim. Quanto aos cursos, o de mecânica de usinagem, a empresa pagou para mim; o controle dimensional, eu fiz uma sugestão, e fui premiado, aí fiz uma prova e passei. O [de] desenho técnico fiz por conta própria e fiz outros cursos que não têm a ver com a área metalúrgica. Ela é uma empresa muito boa, mas a questão da irregularidade, assim da gente... Eu sou operador de eletroerosão, desde que eu entrei eu estou como auxiliar e eu não sou mais auxiliar. Eles deveriam olhar mais pra o que a gente faz, pensar assim: “O que [é] que ele é pra gente?” Mas acho que deve ter isso em todas as empresas, mas de resto não tenho reclamações de lá.

Seu questionamento dá dicas do quanto se considera importante para a empresa. Gorz (1995) discute a polivalência desse ponto de vista da qualificação de um operário para várias funções, que, ao mesmo tempo lhe permite ter uma mobilidade potencial para circular entre empresas e facilita do ponto de vista da empresa, sua substituição, não pela falta de formação profissionalizante, mas pela banalização das competências, já que há maior acessibilidade à qualificação (GORZ, 1995 apud MARTINS, 1995).

Até certo ponto, quando Breno pondera: “[...] se por um lado gosto de ser solicitado para outras tarefas, por outro, gostaria de aprofundar meu conhecimento em algumas funções”. Isso indica que o jovem compreende a importância do conhecimento mais aprofundado em sua área, para de fato ser mais valorizado em seu trabalho.

Sobre sua relação com amigos na empresa, ele conta:

Tenho alguns amigos na empresa, poucos, mas como sou da zona leste, fica difícil, tenho mais amizade lá onde eu moro... Eu não me vejo sem trabalhar, eu não consigo. Eu vejo, lá onde eu moro, meus amigos que não trabalham, eu trabalhando me preocupo com as minhas contas, imagina sem trabalhar... Também eu gosto de trabalhar, gosto do que faço.

A expectativa em ser metalúrgico, presente na trajetória do jovem Breno, remete a uma reflexão sobre o significado da região do ABC Paulista para esse segmento específico de trabalhadores.

O processo de urbanização e industrialização no Brasil se intensifica a partir da década de 1950. A região do ABC Paulista foi representativa dessas transformações, caracterizadas pela rápida concentração de indústrias e suas cadeias produtivas e, simultaneamente, pela migração de trabalhadores de diversas regiões do País. Em especial, importantes empresas do setor metalúrgico passam a compor a dinâmica da região, tornando-se um segmento central na investigação da vida e cultura dos trabalhadores.

Nesse sentido, o ABC Paulista ficou conhecido por duas características fundamentais: (i) representar um importante polo econômico industrial; e (ii) ser cenário de mudanças na forma de organização dos trabalhadores, no final da década de 1970, com o surgimento do “novo sindicalismo”.

O ABC Paulista é ímpar no que se refere às influências econômicas e políticas (do cotidiano nas fábricas e da organização sindical) na vida dos trabalhadores da região. Diversas pesquisas revelam o impacto econômico da riqueza produzida pelo setor metalúrgico e seus cerca de 100 mil trabalhadores.

Quadro 4 – Resumo da Movimentação do Emprego (2012-2013)

Quadro Resumo da Movimentação do Emprego Brasil, 2012-2013										
Setores	Emprego				Evolução Mensal (jun-13/Mai-13)		Evolução Semestral (jun-13/Dez-12)		Evolução Anual (jun-13/jun-12)	
	Jun/2013	Mai/2013	Dez/2012	Jun/2012	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
BRASIL (SETORES IBGE)	47.836.445	47.712.609	47.178.872	47.168.965	123.836	0,3%	657.573	1,4%	667.480	1,4%
GRANDE ABC	821.224	821.823	814.922	813.770	-599	-0,1%	6.302	0,8%	7.454	0,9%
Extrativa mineral	59	59	64	64	0	0,0%	-5	-7,8%	-5	-7,8%
Ind. de Transformação	259.680	259.646	257.378	259.799	34	0,0%	2.302	0,9%	-119	0,0%
Serv. Ind. Util. Pública	5.215	5.248	5.197	5.018	-33	-0,6%	18	0,3%	197	3,9%
Construção Civil	41.117	41.436	40.451	43.263	-319	-0,8%	666	1,6%	-2.146	-5,0%
Comércio	143.947	144.159	144.737	140.988	-212	-0,1%	-790	-0,5%	2.959	2,1%
Serviços	321.488	321.531	317.265	314.370	-43	0,0%	4.223	1,3%	7.118	2,3%
Administração Pública	49.418	49.441	49.500	49.945	-23	0,0%	-82	-0,2%	-527	-1,1%
Agrop., E.V.C. Pesca	300	303	330	323	-3	-1,0%	-30	-9,1%	-23	-7,1%
METALÚRGICOS - BRASIL	2.452.137	2.450.588	2.394.543	2.397.227	1.549	0,1%	57.594	2,4%	54.910	2,3%
Metalurgia	257.656	258.469	254.165	259.884	-813	-0,3%	3.491	1,4%	-2.228	-0,9%
Produtos de Metal	555.033	555.632	547.301	549.227	-599	-0,1%	7.732	1,4%	5.806	1,1%
Equip. Inform., Eletrôn. e Ópticos	179.194	178.175	174.604	176.685	1.019	0,6%	4.590	2,6%	2.509	1,4%
Máq., Apar., Mat. Elétricos	231.059	232.065	228.070	226.406	-1.006	-0,4%	2.989	1,3%	4.653	2,1%
Máquinas e Equipamentos	417.683	417.254	405.946	406.994	429	0,1%	11.737	2,9%	10.689	2,6%
Veic. Aut., Reb. e Carrocerias	540.924	540.936	522.599	520.188	-12	0,0%	18.325	3,5%	20.736	4,0%
Montadoras	132.278	132.320	128.868	125.839	-42	0,0%	3.410	2,6%	6.439	5,1%
Autopeças	335.512	336.019	324.581	322.577	-507	-0,2%	10.931	3,4%	12.935	4,0%
Outros Equip. Transporte	108.994	107.750	103.525	100.428	1.244	1,2%	5.469	5,3%	8.566	8,5%
Manut., Rep. Inst. Máq. Equip.	161.594	160.307	158.333	157.415	1.287	0,8%	3.261	2,1%	4.179	2,7%
BASE SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC	103.932	104.015	103.504	104.392	-83	-0,1%	428	0,4%	-460	-0,4%
Metalurgia	5.358	5.361	5.503	5.549	-3	-0,1%	-145	-2,6%	-191	-3,4%
Produtos de Metal	17.598	17.599	17.168	17.574	-1	0,0%	430	2,5%	24	0,1%
Equip. Inform., Eletr. e Ópticos	2.426	2.439	2.530	2.657	-13	-0,5%	-104	-4,1%	-231	-8,7%
Máq., Apar., Mat. Elétricos	4.083	4.081	3.992	3.947	2	0,0%	91	2,3%	136	3,4%
Máquinas e Equipamentos	12.658	12.662	12.784	12.889	-4	0,0%	-126	-1,0%	-231	-1,8%
Veic. Aut., Reb. e Carrocerias	58.402	58.477	58.244	58.523	-75	-0,1%	158	0,3%	-121	-0,2%
Montadoras	35.021	35.071	34.966	35.327	-50	-0,1%	55	0,2%	-306	-0,9%
Autopeças	23.289	23.338	23.210	23.979	-49	-0,2%	79	0,3%	-690	-2,9%
Outros Equip. Transporte	322	327	307	318	-5	-1,5%	15	4,9%	4	1,3%
Man., Rep. Inst. Máq. Equip.	3.085	3.069	2.976	2.935	16	0,5%	109	3,7%	150	5,1%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - MTE; RAIS/CAGED.
Elaboração: Subseção DIEESE / Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

O universo de trabalhadores que compõem a base do SMABC atualmente é de 103.932, distribuídos em diversos segmentos, sendo que nas montadoras concentram-se 35.021 trabalhadores e nas autopeças 23.289.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) (2010)¹⁹, o volume pago a título de décimo terceiro salário aos metalúrgicos equivale a R\$ 355 milhões, o que representa 26% do total pago a todos os trabalhadores formais do ABC. Essa categoria representa 40% da mão de obra no setor industrial e, sozinha, recebe 55% do décimo terceiro salário pago pela indústria da região.

Outro estudo do Dieese (2013), sobre jovens na região do ABC, aponta os seguintes dados: em fevereiro de 2013, jovens até 29 anos trabalhadores, nos sete municípios do Grande ABC, somavam 313.954: “[...] 60,9% dos jovens da região possuem ensino médio completo e

¹⁹ Dados extraídos da pesquisa O Perfil do Trabalhador Metalúrgico no ABC, realizada pela Subseção do Dieese/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em julho de 2011, com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Foram computados dados de 2010 sobre os trabalhadores metalúrgicos pertencentes à base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

9,4% já completaram o curso superior. Há ainda 22,9% de jovens que não concluíram o ensino médio e 6,8% com ensino superior incompleto”.

Da mesma forma, observa-se que os níveis de escolaridade dos trabalhadores da Itaesbra, entre eles, Breno, são relativamente altos quando comparados à realidade em nível nacional. Há uma brutal diferença entre os níveis de escolarização que existiam na década de 1990 para os dias atuais, a que se atribui a introdução das inovações tecnológicas seu maior estímulo. Em 1994, 48,6% de trabalhadores não haviam completado o Ensino Fundamental; em 2010, 54,9% dos trabalhadores possuem o Ensino Médio completo; e 12,9% possuem Ensino Superior completo. O nível de escolaridade das mulheres é mais alto quando comparado ao dos homens.

As contratações de jovens na região têm se dado mais nas funções de escriturários em geral, agentes ou assistentes administrativos; vendedores ou demonstradores de lojas ou supermercados; e alimentadores de linhas de produção, nesta sequência. Quando, porém, observadas pelo critério de gênero, a sequência é invertida. A média de rendimento dos jovens (homens e mulheres) em dezembro de 2011 era de R\$ 1.393,75. Entre as mulheres era de R\$ 1.189,20 e em relação aos homens era de R\$ 1.539,10, ou seja, as mulheres até 29 anos tinham rendimento inferior ao dos homens em 22%.

Há uma diferença bastante significativa entre a remuneração dos jovens de até 29 anos e os que estão acima dessa faixa etária na região. Estes últimos recebiam, em média, R\$ 2.499,85 mensais. Outro elemento que merece atenção na análise político-econômica sobre os jovens no ABC é a diferença entre os rendimentos dos jovens trabalhadores que pertencem à base do SMABC com os outros jovens na região, que recebem rendimentos inferiores em 96,1% quando comparados ao primeiro grupo.

Esses dados alertam para as especificidades que dizem respeito às configurações que envolvem os sujeitos desta pesquisa. Ampliando a análise para o nível nacional, há um contraste ainda mais acentuado no que se refere às desigualdades sociais entre as juventudes. Nesse espaço geográfico concentram-se empresas de pequeno, médio e grande portes, garantindo a presença na região de diferentes segmentos da cadeia produtiva, de vários ramos. Um, porém, destaca-se entre eles: o ramo metalúrgico, composto pelo setor automotivo, que inclui montadoras e autopeças, e somam 57,4% (DIEESE, 2011). Na metalurgia básica e na produção de laminados de aço são 20% de trabalhadores; outros, cerca de 18%, dividem-se entre a produção de eletroeletrônicos, e máquinas e equipamentos.

2.3.4 A importância política da região

A região, por outro lado, também se destaca por sua importância política, uma vez que se configurou, desde a década de 1970, como referência no mundo sindical, tendo inaugurado o período do chamado “novo sindicalismo”. Vários são os estudos que destacam o papel do SMABC na região, atuando para além do papel institucional (BLASS, 1999).

Os metalúrgicos protagonizaram a inauguração de uma nova etapa do sindicalismo no Brasil, a partir da década de 1970. Por meio do “novo sindicalismo”, buscou-se autonomia em relação ao Estado. Frustrada, a categoria, após inúmeras tentativas de negociação com empresários e governo, respondeu com mobilizações e greves ainda durante o período de ditadura militar. O Brasil vivia sob o regime de exceção, e qualquer iniciativa de diálogo era reprimida pelas forças revolucionárias.

Os trabalhadores, ao final de 1970, começam a questionar os índices repassados pelo governo, com o argumento de que não seriam verdadeiros. Essa constatação parece ter representado um estopim em uma realidade de trabalho insalubre e de superexploração vivenciada naquele momento (ABRAMO, 1999). Nessas bases materiais, inicia-se uma etapa na trajetória dos trabalhadores organizados na região, que buscava poder e alterar a correlação de forças entre capital e trabalho, essencialmente desequilibrada. Sustentada na defesa dos trabalhadores, essa nova configuração sindical ultrapassa os limites impostos pela divisão por categorias e subordinação econômica, rompendo com o imposto sindical e buscando autonomia financeira pela autossustentação com os recursos decorrentes das filiações.

Almeida (1978) acrescenta que no ABC existe um tipo de ação sindical diferente, por sua forma de lidar com os problemas do dia a dia na fábrica, por meio da organização nos próprios locais de trabalho. Dessas inovações decorre a democracia sindical, princípio fundamental que norteará a prática do “novo sindicalismo”. Dirigentes e militantes sindicais inteiram-se dos problemas enfrentados pelos trabalhadores na fábrica e dos meios de encaminhamento das reivindicações sem, contudo, alterar a estrutura do sindicalismo oficial (MANGABEIRA, 1993). Tais características do sindicalismo que começou a ser feito na região nos anos 1970 aproximam os sujeitos da pesquisa de seus interlocutores políticos. É uma relação fundamental para o estudo, por permitir uma melhor compreensão da dimensão da socialização política.

A abertura econômica, a partir da década de 1990, eleva a competição e obriga as empresas a se modernizarem. As mudanças no mundo do trabalho transformam o modo de

produção e o modelo de gestão das empresas (produção enxuta). O ABC sofre impactos diretos dessas mudanças, que repercutem na vida dos trabalhadores da região.

O novo modelo de produção enxuta, segundo Sgreccia (1997), a prática da negociação coletiva e as novas formas de organização dos trabalhadores nas fábricas acabam por se consolidar. As negociações realizadas entre sindicato e empresa passam a incorporar às demandas já existentes as reivindicações relacionadas às mudanças em curso. São desencadeados processos de negociação tripartite, como as Câmaras Regionais, para enfrentar a profunda crise de desemprego e precarização no trabalho (SGRECCIA, 1997). Nas últimas décadas, essa categoria se destaca por sua influência na dinâmica econômica da região, interferindo na formulação das políticas públicas, desenvolvendo diversas estratégias de negociação (ZEIRA, 2007).

A inserção de Breno como metalúrgico, por meio de processo migratório, com forte ascensão social e influência geracional na identidade operária, sugere um perfil descolado de seu tempo. Afirma uma identidade metalúrgica típica dos anos 80.

No entanto, apesar de parecer destoar-se do perfil geral de trabalhadores nascidos em São Paulo e que se sentem de passagem nas fábricas e por essa razão não se identificam como metalúrgicos, Breno compõe um segmento de metalúrgicos em número muito maior do que poderia sugerir um primeiro olhar: o de trabalhadores que, em geral, ocupam lugares mais distanciados na cadeia produtiva e expressam realidades diversas de uma mesma categoria. Essas diferenças serão mais bem detalhadas ao longo do texto.

2.3.5 Uma forma de produzir e consumir nos anos 1980 - o fordismo

Nos anos de 1970 e 1980, no ABC, os trabalhadores viveram com intensidade nas fábricas, experiências relacionadas à produção em massa, ou, em outras palavras, o modelo fordista de produção na fábrica e regulação do trabalho.

Enquanto nos países centrais o modelo fordista é implementado no pós-guerra, a partir da década de 1950, no Brasil, essa forma de pensar a produção acontece mais tarde. Apesar de mantidos os princípios e a lógica do modelo, no País, é implementado de forma bastante peculiar.

A definição desse termo, o fordismo, segundo a escola da regulação, refere-se a um modelo de desenvolvimento, compreendendo um padrão de organização do trabalho, um

regime de acumulação e um modo de regulação das relações na economia e na sociedade (CORIAT, 1995).

Além das inovações tecnológicas, o fordismo projetou-se como modelo, porque propõe uma mudança na concepção de organização de produção e do trabalho, com a Administração Científica de Taylor, que possibilita maior controle sobre o trabalho.

As tarefas prescritas passam então a ser simples, fragmentadas, acelerando a produção e provocando enorme divisão entre concepção e execução das tarefas. Nesse modelo estavam previstos vários níveis de hierarquia e relações com subordinados muito autoritárias. Os produtos passam a ser feitos em série e, na mesma medida em que a produção é realizada em larga escala, procura-se estimular o consumo em massa para a engrenagem possa funcionar.

As experiências europeias com o modelo foram bastante virtuosas, porque contaram com regulação do estado para intermediar a relação entre capital e trabalho. Já no Brasil, a regulação já estava criada desde 1930/40, com o corporativismo, mecanismo (como veremos à frente) que dificulta, e muito, as negociações coletivas, o que repercute em imensos prejuízos a umas das partes: os trabalhadores.

No que tange à dimensão da organização do trabalho, então, o fordismo se apoia em dois pilares: a mecanização e a racionalização do trabalho, esta que implica uma separação entre quem concebe o trabalho e quem o executa.

Ao potencializar o trabalho individual, esse sistema contribui para intensificação e aceleração da produção, possibilitando a produção em massa. Nesse sentido, nasce, também, segundo Gounet (1999), a necessidade de estimular uma demanda capaz de absorver tal aumento, ou seja, o consumo de massa. “O sistema não proporciona essa condição espontaneamente. Faz-se necessário a regulação.” (GOUNET, 1999.)

Apesar de a Itaesbra ser uma empresa, se comparada a outras do mesmo segmento, bastante modernizada, o que significa dizer que incorpora até certo ponto elementos da produção enxuta, mantém simultaneamente características fordistas.

Além da vivência na fábrica, que aproxima essa experiência das práticas dos anos 80, toda a trajetória do jovem Breno e de sua família de migrantes parece retomar a trilha de muitos jovens desse período anterior. A ascensão social que se dá pela abdicação de permanecer em sua terra natal, o empenho no estudo, a dedicação ao trabalho, a identidade

operária e a importância dada ao sindicato são marcas de um tempo passado que, em menor escala, ainda estão presentes nessa realidade tão diversa.

Breno credita a melhoria das condições de vida de sua família nos últimos anos a reflexos das políticas econômicas implantadas pelo governo Lula. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), hoje, no Brasil, 15,7 milhões de pessoas vivem na pobreza, dos quais 6,53 milhões continuam abaixo da linha da pobreza. Quando comparados, contudo, com 2002, segundo o Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), eram 41 milhões de pobres no País, com cerca de 15 milhões vivendo na extrema pobreza.

A nossa casa era bem simples, mas foi como eu te disse: as coisas melhoraram na época do Lula. Foi naquele momento que meu pai reformou tudo e, quando a casa ficou boa, a gente saiu. Tinha uma época que todos os irmãos dormiam todos no mesmo quarto, eu dividia a minha cama com o meu irmão, e as minhas irmãs mais velhas também dividiam a cama. Mesmo com a mudança, nunca perdi nenhum ano de escola, nunca repeti. Quando eu terminei, estava com 18 anos quando terminei o ensino médio. Comecei a trabalhar com quinze anos. Começamos a trabalhar na fábrica de sapatos que a minha mãe prestava serviço, trabalhamos sem registro em casa e na fábrica. Era um trabalho esporádico, foi bom porque adquirimos experiência, tínhamos que fazer tudo dentro do prazo, eu tinha 16 anos e meu irmão tinha 15. A gente não era registrado, porque não era todo dia, acho que não tinha nem como exigir isto, né? Tinha que ter muita experiência e responsabilidade, porque não era sempre que tinha trabalho, mas quando tinha, tinha um certo prazo. Aí, com 16 para 17 anos, fui fazer um estágio no Tribunal de Justiça, num programa que tinha na escola. Eu fiz uma prova, fui aprovado e comecei a fazer este estágio, era até acabar o ensino médio, quando eu acabei, terminou, passou a fase do Exército.

Como parte da política socioeconômica adotada no último período pelo governo brasileiro, a nova política de salário-mínimo (Tabela 4) incidirá positivamente na vida dos trabalhadores assalariados.

Tabela 4 – Reajuste do Salário-Mínimo no Brasil (2002-2014)

PERÍODO	SALÁRIO-MÍNIMO	REAJUSTE NOMINAL (%)	INPC (%)	AUMENTO REAL (%)
Abril (2002)	200,00	-	-	-
Abril (2003)	240,00	20,00	18,54	1,23
Maio (2004)	260,00	8,33	7,06	1,19
Maio (2004)	300,00	15,38	6,61	8,23
Abril (2006)	350,00	16,67	3,21	13,04
Abril (2007)	380,00	8,57	3,30	5,10
<i>(continua)</i>				
Março (2008)	415,00	9,21	4,98	4,03
Fevereiro (2009)	465,00	12,05	5,92	5,79
Janeiro (2010)	510,00	9,68	3,45	6,02
Janeiro (2011)	545,00	6,86	6,47	0,37
Janeiro (2012)	622,00	14,13	6,08	7,59

Tabela 4 – Reajuste do Salário-Mínimo no Brasil (2002-2014)

PERÍODO	SALÁRIO-MÍNIMO	REAJUSTE NOMINAL (%)	INPC (%)	AUMENTO REAL (%)
Janeiro (2013)	678,00	9,00	6,20	2,64
Janeiro (2014)	724,00	6,78	5,56	1,16
Total do período	-	262,00	110,05	72,31

Fonte e Elaboração: Dieese. Nota Técnica 132.

Marcelo Neri, da Fundação Getúlio Vargas, define faixa de R\$ 1.126,00 a R\$ 4.854,00 mensais de renda familiar – 30 milhões de pessoas saíram dos estratos D e E entre 2003 e 2009. Kerstenetzky e Uchôa (2012) analisam os dados do IBGE e consideram que faltam condições sociais e econômicas básicas para que esse grupo seja chamado de classe média, ainda que tenha havido um processo de mobilidade ascendente significativa. Como exemplo está o fato de que 9% desses chefes de família são analfabetos, 71% não possuem planos de saúde e 65% não têm cartões de crédito.

Essa nova classe média não exhibe a maior parte dos critérios diferenciados da classe média tradicional, e a diferença fundamental ficaria a cargo de uma fragilidade maior deste grupo em comparação com a característica de solidez da outra classe média na visão tradicional.

Ao ser perguntado sobre o que faz em seu tempo livre, Breno conta:

Hoje em dia, eu vou pra casa da minha namorada, e às vezes eu encontro com ela no *shopping* e vamos ver um filme ou ela vai para minha casa. Hoje em dia essa está sendo a minha rotina. Namoro há sete meses... Assistimos [a] todo tipo de filme. Eu sou um pouco assustado, mas eu gosto de filme de terror... De música? Eu gosto de rock, música internacional, de boa música, não gosto de funk, ou coisa assim. Ah, boa música pra mim é rock brasileiro, tipo Renato Russo, que passa uma mensagem assim pra você, tipo o Charlie Brown Jr, que morreu recentemente. Ele não é um exemplo de vida, mas as músicas dele passam a mensagem pro jovem que a gente precisa mudar. Hoje parece que as pessoas tão acordando mais... Gosto de MPB, como Ana Carolina, é uma boa cantora. Eu acho que mulher canta melhor que homem, a mulher tem capacidade de fazer tudo melhor que o homem, ela não acredita, mas tem. Eu jogava [futebol] na escola, participei de um campeonato na empresa recentemente, nunca fui fã assíduo para praticar, assim... mais pra assistir, hoje só acompanho o futebol pela televisão. O único esportista em casa é meu irmão, ele joga futebol. Lá em Ferraz na escola eu participava de olimpíadas de atletismo, mas quando eu vim pra cá e comecei a trabalhar, a gente usa o tempo livre pra outras coisas, agora eu passo quatro horas do meu dia no trânsito e no transporte público e corro, esse é o esporte que eu pratico. Quando eu estou em casa, eu estou descansando ou vou pra casa da minha namorada. O pai já tá meio rabugento, não sai com a minha mãe, acho que ele precisava sair, mas ele fala que tudo [o] que ele precisa tá dentro de casa. A minha mãe sai um pouco, mas só quando a gente sai juntos. É mais em festa na casa de algum parente, nunca assim a gente sai junto pra ir pra praia, nunca faz esse tipo de viagem. Já fomos pra praia em família duas vezes, já fui com amigos, mas com família só duas vezes. Com a família toda a gente não sai muito, só com irmão, para festas, este tipo de coisa.

Breno diz não conhecer muito bem os *hobbies* de sua família, porque passa pouco tempo em casa, já que trabalha muito. Quanto aos seus próprios *hobbies*, fala do *videogame*, cujo jogo mais interessante do seu ponto de vista é o de futebol, e também do origami, que

exige muita concentração e sempre lhe acalmou, diz parecer fazer terapia quando os produzia. Aprendeu a fazer na escola, em Ferraz de Vasconcelos, e chegou a dar aulas aos amigos.

Quanto aos seus gostos alimentares, gosta de comer de tudo, mas especialmente comidas mais temperadas: “Minha família é lá da terrinha, né? Então, tá no sangue, esse negócio de tá bastante temperado, se tá doce é pra tá bem doce, se é pra tá com sal, com bastante sal.” Os pratos de que mais gosta são: lasanha, macarronada e *yakissoba*: “Sou responsável pelo 5S, então, às vezes, estou cozinhando, sou chato, tem que ser daquele jeito, é como se eu levasse esse jeito da fábrica pra casa.”

É um jovem que tem uma vida muito ativa e parece refletir o quanto a vida moderna exige dos trabalhadores, em especial jovens trabalhadores, que precisam formar-se e ao mesmo tempo trabalhar, divertir-se e ao mesmo tempo trabalhar, construir seu futuro a partir da experiência no trabalho e provar sua capacidade profissional cotidianamente, característica descrita por Breno como incorporada.

A experiência na fábrica é de tal forma essencial em sua vida, que até mesmo seus comportamentos na intimidade, seu jeito de ser, sua forma de cozinhar e lidar com as coisas do dia a dia em casa são afetados pelo aprendizado na fábrica. Ele demonstra muita sensibilidade quando reconhece que seu modo de ser no trabalho é incorporado a tal ponto de inspirá-lo e guiá-lo em casa.

Observando numa perspectiva histórica a trajetória de Breno, é possível identificar um *habitus* que vai sendo delineado por meio de suas várias experiências. Os trabalhadores brasileiros se relacionam com um determinado “modelo” coletivo do significado de ser um bom trabalhador. Quando cada um responde a essa pergunta, menciona o que tem sido construído socialmente, historicamente sobre essa relação, este papel: ser trabalhador.

Em cada trajetória, assim como a de Breno, há uma síntese desses diversos ensinamentos coletivos e de sua experiência particular sendo elaborada. Desde a infância, Breno aprende sobre a disciplina necessária para o trabalho, desempenho que lhe será exigido e se relaciona com os desafios que estão colocados de uma forma peculiar.

Sua subjetividade é permanentemente delineada por experiências, como a da fábrica, em que são reiterados os códigos de comportamentos que compõem a identidade de ser trabalhador. A fábrica é constituinte de seus hábitos, sua ética e seu tempo livre.

Ele reconhece que seu apreço pela qualidade e organização no trabalho é incorporado de tal forma que quando cozinha esses traços estão presentes. Ao mesmo tempo em que é competitivo, não incorpora o individualismo exacerbado. Vive com sua família, namorada e amigos, laços em que predominam valores como solidariedade e respeito.

Bourdieu considera que o *habitus* é formado permanentemente, exatamente por essa relação contínua entre os aprendizados que acontecem nas socializações na infância com a família, no trabalho e nos diversos outros espaços sociais, em que vão sendo incorporados jeitos de ser que parecem fazer parte de uma segunda natureza tamanha força com que vão sendo internalizados.

A família de Breno não é religiosa. Ele é católico, assim como a mãe e o pai, mas não tem o costume de ir à igreja. Sua mãe é a que mais frequenta a igreja.

O que chama a atenção, porém, é a ênfase dada ao que considera desperdício de tempo, ao contar que, há alguns meses, saía com amigos à noite, ao invés de estar estudando, ou fazendo algo “para melhorar de vida”. Mais uma vez, reforça a existência de uma ética do trabalho que parece orientar cada um de seus passos.

Hoje o pessoal tá mais ligado, né? No sentido político, tem alguns que não, tão se aproveitando da situação. Hoje em dia o pessoal tá mais interessado do que antes. Eu sempre gostei de política. Principalmente, depois que eu vim trabalhar na Itaesbra, eu vi importância na política, conheci o trabalho do sindicato. Tenho minha frente partidária, sou petista. Participo de assembleia na minha empresa e quando é na regional de Diadema, mas quando é em SBC, é mais difícil pra mim, por morar longe. Para chegar em casa depois fica difícil. Hoje lá na fábrica, o pessoal tem meio que receio do sindicato, é difícil ver gente jovem no sindicato. Eles ainda tão com o pensamento de quando eu entrei: não se envolve com o sindicato, é perigoso, porque vai ser mal visto. Mas aí depois a turma dá uma renovada, aí eles vão pensar que o sindicato é bastante importante, que é sempre ideal ele e a empresa andarem lado a lado. Eu vejo com eles bastante receio de participar de assembleia, de virar sócio... Antigamente acontecia de mandarem embora, mas hoje em dia quanto mais sócio é melhor. Isso [as demissões, em razão de o trabalhador se associar ao sindicato] fica mais difícil se a gente se unir. Com o pessoal jovem é mais difícil, mas o pessoal da antiga não vê mais assim, que se virar sócio vai ser mandado embora. Eu sou sócio desde que eu entrei na firma.

Breno construiu uma relação com o sindicato e um juízo de valor sobre ele a partir da observação dos novos e velhos de casa. Valoriza a participação política e o papel do sindicato, compreende a importância das negociações para as melhorias das condições de trabalho. Apesar disso, sua participação é limitada às assembleias. Demonstra interesse em participar de atividades sindicais que tratam das questões mais imediatas da fábrica. E afirma que até participaria de outros eventos, mas que o fato de morar longe (em São Paulo) dificulta. De qualquer forma, há uma limitação em termos de participação, que poderia em parte explicar-

se porque, apesar de tão satisfeito com seu trabalho, sente que está de passagem. Seus planos não são como os de seu pai: crescer dentro da empresa e se aposentar ali. Ele quer mais. Sua trajetória vitoriosa parece lhe oferecer outras possibilidades profissionais que envolvem, por exemplo, uma habilidade que considera ter: a boa argumentação. Quando pensa no futuro profissional, está determinado: cursará Direito e explica por quê.

Eu me acho vitorioso, quando eu estou competindo alguma coisa, costumo ganhar. Eu me acho bastante articulado, eu argumento bem, por isso que vou até estudar Direito. Eu tenho bastante argumentos pra convencer, por isto é que eu me sinto vitorioso. Não, vou fazer Direito mesmo, é que na minha vida eu trabalhei em três áreas, assim: trabalhei no Tribunal, paralelo trabalhei num *buffet*, e na metalúrgica. Aí, se eu fosse olhar assim, o Tribunal me mostrou o Direito; a cozinha internacional, a gastronomia; e a metalúrgica, a engenharia. Eu nunca fui tão seduzido pela engenharia, eu gosto de trabalhar lá na Itaesbra, mas acho que meu ciclo tá acabando. Eu não quero cursar engenharia, poxa eu gostaria muito de gastronomia, mas eu não vejo um mercado tão grande para esta área. E hoje em dia a gente pode alcançar muita coisa cursando Direito, não sendo advogado, poxa tem tantos concursos públicos, que só pode prestar na área do Direito. Então eu acho que nessa área eu vou me dar bem e é algo [de] que eu gosto.

Quanto ao futuro, no campo pessoal, quer casar e constituir uma família nos mesmos moldes de seus pais. E, ao falar de sua namorada, explica por que a considera tão especial:

Ela é bastante bonita, né? Mas uma coisa que a gente tem bastante em comum é o senso de humor, a gente tira sarro de tudo. A gente tá sempre dando risada. Ela ri de tudo o que eu faço, eu rio do que ela faz. Coisa besta assim, ela não acha graça no que ela faz, mas eu dô risada, e ela ri do que faço, mesmo que eu não veja sentido. É a graça que um tem pelo outro, pra mim, nunca senti tanta graça assim com coisas tão simples. Às vezes, ela fala coisas de um jeito, aí eu dou risada e peço pra ela fazer de novo daquele jeito, porque eu achei engraçado. Esse negócio, a gente vê graça no outro. Outra coisa que a gente tem em comum é que ela é cheia dos argumentos dela, aí, sempre tem razão... Eu penso em casar, é um sonho feminino que eu tenho até, sei que esse sonho tá mais na mulher, mas eu também tenho muita vontade de casar, porque a minha mãe e meu pai construíram laços, assim tão bonitos assim [fica emocionado]. Poxa, é algo significativo na vida de uma pessoa, assim, eu acho que é importante quando você encontra uma pessoa que tá te fazendo tão bem. Você dar esse passo e tentar construir algo, seguir o conselho dos meus pais. Eu vi esses laços na minha família, acho que dá certo sim, tem gente que fala que isso é coisa do passado, mas ainda dá certo.

Kirk (2004) não nega que tradicionalmente as famílias operárias têm sido palco de violência, aonde muitas vezes, a relação machista se expressa através de agressividade do homem em relação à mulher, mas considera que tais relações também são de “consenso e reciprocidade”: “[...] apesar de seus fracassos e de suas desigualdades de gênero, a família operária é muito mais cenário de afeição, amor e mutualismo entre os sexos, consistindo em meio de sobrevivência e progressos coletivos, do que arena de divisão e conflito.” (KIRK, 2004, p. 63.)

Trata-se segundo o autor, de fenômenos por vezes coexistentes. Na experiência de Breno, evidencia-se o quanto a solidariedade, o mutualismo, o respeito e o amor familiar, a despeito do machismo marcam sua existência.

Dois momentos, segundo ele, marcaram sua vida, os dois, compartilhados pela família, na alegria, na tristeza e na superação:

Teve duas coisas que aconteceram de bom e ruim. Uma quando a gente descobriu que minha mãe tinha câncer. Foi muito difícil, mas graças a Deus ela conseguiu curar esse câncer, foi uma vitória pra família inteira. E outra coisa foi a compra da nossa casa, foi algo muito, muito importante, porque é uma coisa muito difícil de conseguir e a gente conseguiu. Compramos uma casinha velha e hoje ela tá bem bonita. Foi algo que marcou bastante na minha vida, foi a luta da minha mãe num momento tão difícil, ela lutou por nós, ela sabia que não poderia deixar a gente naquele momento, mesmo tando muito mal, cheia de problemas, e ela conseguiu superar tudo aquilo. E o pai, que foi bastante forte também, ele não deixou a peteca cair. Conseguiu comprar uma casa pra gente, foi dois momentos determinantes na minha vida e na minha família. Ela teve o câncer, em 2005, ela teve câncer no cólon do útero. Fez o tratamento, mas... uma época bastante difícil, porque ela teve que se despedir da gente, pra ir pro hospital, ficar internada e, poxa, você vê sua mãe se despedindo, sabendo que sua mãe está com câncer, você começa pensar um monte de coisa. A gente teve sorte de ela ter descoberto no começo, meu pai segurou bastante as pontas no tempo [em] que ele ficou sozinho, deu tudo certo... [conta muito emocionado]. Minha mãe lutou muito por nós... ela conseguiu superar todos os desafios junto com o meu pai...

CAPÍTULO III

CAÍQUE: UM PACTO COM A NATUREZA

Gosto de música, não de barulho, não gosto de rap ou de funk. Forró vai... samba depende... Nada que passa na TV eu gosto. A verdade é essa: não gosto da parte que eles controlam a massa. É isso que eu não gosto e que as pessoas não conseguem ver. A maioria delas não vê que uma propaganda ou programa de televisão está influenciando você a ter determinadas atitudes. É lógico que toda a sociedade influencia, mas você tem que saber o que pode ser influenciado.²⁰

A segunda entrevista foi feita com o jovem Caíque, em sua casa, em São Caetano do Sul. Já estava de férias do trabalho, porque estávamos às vésperas do Natal de 2013. Ainda assim, esta pesquisadora foi carinhosamente recebida por ele e sua esposa, que esteve presente durante boa parte da entrevista, mas, após mais ou menos uma hora do processo, desculpou-se e foi para sua aula de artesanato.

Caíque continuou a contar pacientemente a sua história, seus costumes e perspectivas de futuro, nos cerca de trinta minutos finais da entrevista. Mora em um bonito apartamento, que, embora não seja muito grande (até onde foi possível observar), reflete um cuidado arquitetônico com desenho moderno e funcional, como uma divisão entre ambientes sala e cozinha, feita por meio de um balcão, contando com móveis e equipamentos confortáveis e sofisticados.

3.1 Trajetórias familiar e escolar

3.1.1 O aprendizado em mão dupla

Caíque nasceu em São Caetano do Sul, no ABC Paulista, no ano de 1987. Assim como tantos outros jovens de sua geração, cresceu em uma região urbanizada que conta com infraestrutura básica como saneamento, iluminação pública, transporte coletivo, escola de fácil acesso, enfim, dispositivos que giram em torno dessa característica que lhe permite uma vida confortável, dentro dos parâmetros da “modernidade”. Desde a infância usufruiu de certa estabilidade e tranquilidade econômica, condição típica de uma família operária estabelecida.

²⁰ Fragmento de entrevista com o jovem Caíque.

Seu pai, metalúrgico aposentado, trabalhador da Mercedes-Benz Brasil (MBB), sempre pôde oferecer à família um ambiente em que não faltassem itens tidos como fundamentais para uma “vida digna”. Conheceu a mãe de Caíque por intermédio de uma sobrinha, que estudava no mesmo colégio que a irmã de sua mãe. Encontraram-se na escola algumas vezes, conheceram-se e começaram a namorar. Depois de se casarem, foram morar em São Caetano, de onde nunca mais saíram, ou melhor, até muito recentemente.

Morávamos praticamente no mesmo bairro que moro hoje. Minha infância foi bem tranquila. O que eu lembro não tinha nada de luxo, era uma via bem simples. Se tinha dificuldades, meus pais não deixaram passar pra gente. Meus pais foram sempre supertranquilos. Eu comecei a estudar em uma escola estadual, mas na 3ª série fui para uma escola particular por causa de uma indicação de uns amigos dos meus pais. Aí eu fiquei até me formar na 8ª série do ensino fundamental, depois fui pro “Alcina”, uma escola municipal. Meus pais sempre me deram apoio pra estudar, nunca faltou nada.

Caíque conta ter sido um menino que gostava de passar seu tempo livre em casa, na companhia dos pais. Tinha uma relação muito boa com as duas irmãs, mas a irmã do meio, que tem 21 anos atualmente, era a que mais sofria. Diz isso porque considerava que a irmã ficava entre o desejo e força dele, como irmão mais velho, e a irmã caçula, hoje com 16 anos, a “mais briguenta”. Esta última gostava de sair, passear, visitar as primas; ele, vez ou outra, ia à casa do primo, assim como o primo vinha visitá-lo. Brincava na rua, de *videogame*, mas parecia gostar mesmo de passar muito tempo a conversar com os pais. A família, no período de sua infância, tinha um apartamento na praia. Eles iam muito esporadicamente, mais nos fins de ano, para cuidar do imóvel.

3.1.2 Nem tanto nem tão pouco

Caíque fala um pouco de sua rotina na infância:

Assim que lançou o computador, meu pai pôde comprar um. Aí tinha uma enciclopédia para estudar e como eu estudava numa escola particular, então fui gradativamente conhecendo a informática. Eu ouvia o pessoal falar de ICQ, MSN, mas eu não fazia a mínima ideia do que era, eu não tinha internet. O pessoal tinha. Poucas pessoas tinham telefone, aí depois chegou a internet. Quando tive, pagava internet, por isso não podia entrar todo dia, entrava só pra pesquisar mesmo. Eu convivi com um lado simples, mas eu também tinha algumas coisas que outros não tinham. A gente se regravava, sim, eu fazia a minha parte, é isso. Eu sempre estudei à tarde; pela manhã, fazia a lição e chegava em casa lá pelas seis ou quando tinha atividade, às sete. Aí ficava assim, conversando com meus pais e estudando, era assim...

Sua mãe também nasceu em São Caetano do Sul, município que integra o ABC Paulista, e seu pai no interior de São Paulo, em Nova Aliança, região de São José do Rio

Preto. Em relação à origem dos avós, por parte de mãe, eram de Pernambuco, e do pai vieram da Itália. A família do pai chegou a São Paulo, vindos de Nova Aliança, quando ele tinha 17 ou 18 anos. Ainda bastante jovem, seu pai começou a trabalhar na Mercedes-Benz, e lá ficou “a vida toda”.

Diferentemente da trajetória familiar de Breno, vinda do Nordeste para a periferia de São Paulo, a família de Caíque é do Estado de São Paulo e sempre morou em uma região que se destaca por liderar o *ranking* das cidades mais desenvolvidas do Brasil.²¹

Figura 21 – Parque Ecológico Chico Mendes, São Caetano do Sul

Fonte: Prefeitura de São Caetano do Sul

As experiências e condições socioeconômicas que envolvem essas histórias de vida são ilustrativas na demarcação de algumas diferenças que compõem a categoria metalúrgica.

²¹ Segundo o Atlas de Desenvolvimento Humano no Brasil 2013, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – Pnud Brasil, a cidade de São Caetano do Sul apresenta o maior Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) entre os municípios pesquisados em 2010. Esse dado se repete pela terceira vez na série histórica. No ano de 2014, o município contava com cerca de 157 mil habitantes, segundo o IBGE. Disponível em: <<http://cod.ibge.gov.br/2337M>> e <http://www.pnud.org.br/IDH/Atlas2013.aspx?indiceAccordion=1&li=li_Atlas2013>. Acesso em: setembro, 2014.

Caíque está empregado na mesma empresa em que seu pai trabalhou, na Mercedes-Benz, na unidade de São Bernardo do Campo.

3.2 Trajetória profissional: trabalhador é número! Os marcantes anos 1990

3.2.1 A montadora

A Mercedes é uma empresa multinacional que está instalada no Brasil, desde 1956, ocasião em que foi inaugurada a primeira fábrica de caminhões com motor nacional da Mercedes-Benz. Está localizada na cidade de São Bernardo do Campo, no bairro da Paulicéia em Rudge Ramos, e faz limite com a cidade de São Caetano.

A história da Mercedes-Benz começou há mais de um século, na Alemanha. Gottlieb Daimler e Karl Benz, seus criadores, iniciam em 1886 a produção dos primeiros automóveis motorizados do mundo. Inicialmente criaram um triciclo e uma carruagem motorizada, que se tornou o primeiro veículo de quatro rodas no mundo. Trilharam então um caminho de novidades, inaugurando o primeiro ônibus e o primeiro caminhão a motor a gasolina e a diesel do mundo.

A marca da Mercedes surge em 1902, em homenagem à filha de Emil Jellinek, empresário e cliente fiel de Gottlieb Daimler. Em 1926, uniram-se às marcas Daimler-Motoren-Gesellschaft e Benz & Cia, e a estrela de três pontas passou a identificar os produtos da Mercedes. É uma das empresas que compõem a *holding* do Grupo Daimler, formada por 14 marcas.

Com quadro de funcionários composto atualmente de cerca de 10,5 mil funcionários, a unidade Mercedes-Benz de São Bernardo do Campo (SP), na qual trabalha o jovem Caíque, produz: caminhões, ônibus, motores, eixos, câmbios. Orientada pela proposta de modernização das relações de trabalho, a empresa segue as diretrizes de gestão horizontalizada, com proposta negociada de grupos de trabalho semiautônomos e estímulos permanentes a capacitação dos trabalhadores.

A busca da qualidade e o aumento produtividade são metas perseguidas e, por isso, a qualificação dos trabalhadores ocupa papel central. Os benefícios oferecidos pela empresa sinalizam sua estratégia de concorrência com produtos competitivos e nos consequentes lucros obtidos. Entre eles, a empresa oferece: previdência complementar; alimentação; ambulatório médico; planos de saúde; profissionais da área da medicina ocupacional que

acompanham questões ergonômicas, monitoramento de ruídos, exames periódicos, etc.; serviços sociais; transporte fretado; desconto na compra de veículos; lazer (associação desportiva classista Mercedes-Benz); educação: além dos centros de treinamento, subvenção parcial dos cursos de graduação e pós-graduação, cursos de idioma, cursos de aprendizagem industrial, etc.

Segundo a empresa, seus princípios e responsabilidades são: “doações, patrocínios (com recursos próprios e por meio de leis de incentivos fiscais), iniciativas sociais da própria Empresa, apoio a entidades reconhecidas, e estímulo ao voluntariado.” Em seu relatório, ainda relaciona a forma como “trata” seus funcionários, com os Princípios de Responsabilidade Social, alegando proteger a saúde dos trabalhadores, oferecer remuneração adequada e garantir as jornadas de trabalho regulares e apoio profissional.

Para viabilizar seus objetivos, missão e exigências, além das preocupações listadas, estão: crescimento rentável; produtos superiores e satisfação dos clientes; liderança em inovação e tecnologia; presença e integração globais; excelência operacional. Em relação aos colaboradores, tem como expectativas: pessoas inspiradas e com alto desempenho, cultura de inovação e risco, assim como de decisão e implementação que segundo a empresa significam abertura, velocidade, disciplina, consequência; compromisso com a melhoria contínua e o foco no cliente, que vivenciem os valores do Grupo Daimler: paixão, respeito, integridade e disciplina; que tenham um alinhamento com sua visão e objetivos e uma vontade indiscutível de ter sucesso.

A empresa deseja permanecer sendo vista como centro de excelência em produção, desenvolvimento de produto e melhoria de processos. Assume compromisso, por meio de seu código de ética, de garantias à igualdade de oportunidade, a valorização da diversidade:

A Daimler assume a responsabilidade de garantir igualdade de oportunidades em relação ao emprego e rechaçar qualquer discriminação contra empregados, baseada em gênero, raça, condição física, origem, religião, idade ou orientação sexual, exceto se a legislação do país previr expressamente um tipo de seleção de acordo com critérios específicos. (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE DA MERCEDES-BENZ DO BRASIL DE, 2010/2011)

Alega proporcionar aos trabalhadores oportunidades de desenvolvimento profissional e um ambiente que os motiva, portanto, deseja continuar sendo reconhecida como um dos melhores empregadores no Brasil.

Em 2011, o total de trabalhadores era 14.290, sendo 13.146 homens (92%) e 1.143 mulheres (8%), com crescente evolução ao longo dos anos de 2009 a 2011 (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE DA MERCEDES-BENZ DO BRASIL DE, 2010/2011).

Tabela 5 – Total de trabalhadores de 2009 a 2011

Ano	Número de trabalhadores	Tipo de contratação	
2011	14.290	14.052 CLTs	238 aprendizes
2010	13.027	12.774 CLTs	253 aprendizes
2009	12.645	12.421 CLTs	224 aprendizes

Fonte: Relatório de Sustentabilidade da Mercedes-Benz do Brasil de 2010/2011.

Figura 22 – Trabalhadores na Mercedes-Benz

Fonte: Relatório de Sustentabilidade da Mercedes-Benz do Brasil de 2010/2011.

Em 2010, a empresa expandiu sua capacidade de produção, atingindo 74 mil unidades em São Bernardo do Campo (SP) e contratou mais 800 funcionários. No mesmo ano, comercializou 55.170 veículos e produziu 73.674 unidades de caminhões e ônibus. Em 2011, contratou 1.250 funcionários e, ao final deste ano, bateu seu recorde de produção de veículos comerciais em São Bernardo, 78.343 unidades (Tabela 3).

Tabela 6 – Dados referentes às três plantas no Brasil

Ano	Número trabalhadores	Produção	Faturamento	Comercialização
2011	14.290	78.343	16,2 bilhões	57.512
2010	13.027	73.674	15,2 bilhões	55.170

Fonte: Relatório de Sustentabilidade da Mercedes-Benz do Brasil de 2010/2011.

A Mercedes-Benz do Brasil destacou-se em 2011 como a maior fabricante de veículos comerciais da América Latina. De acordo com o mesmo relatório (2011), o faturamento foi de R\$ 16,2 bilhões, o que significa aumento de quase 6,6% em relação ao anterior, quando o resultado foi de R\$ R\$ 15,2 bilhões.

Segundo Magalhães: “Em termos de número de trabalhadores, a planta de caminhões da cidade de São Bernardo do Campo é a maior do mundo não só em relação ao próprio grupo Daimler, mas trata-se da maior planta produtora de caminhões entre qualquer outra empresa”.

3.2.2 Situação do setor automotivo

O cenário econômico brasileiro, em especial o setor automotivo, cresceu muito desde o início dos anos 2000, até o final de 2013 (Figuras 23 e 24).

Figura 23 – Licenciamento de veículos novos no Brasil (2000-2013) (em milhões de unidades)

Fonte: Anfavea

Os dados sobre licenciamento de veículos (Figura 23) apresentam índices crescentes no período de 2000 a 2013, em virtude de melhor desempenho da economia nacional. Em 2013, o Brasil produziu 3,73 milhões de veículos e foi o quarto maior mercado em vendas de veículos leves do mundo, depois de China, dos Estados Unidos e do Japão.

A Figura 24 indica o forte crescimento verificado ao longo dos anos de 2004 e 2011 nas importações de veículos, mas também a queda significativa a partir de 2011, deste período até os dias atuais.

Figura 24 – Importações de veículos no Brasil (2000-2013)

Fonte: Anfavea

O cenário favorável vem se alterando desde então. Ao comparar o nível de produção entre os meses de janeiro a julho de 2014 com o mesmo período em 2013, verifica-se uma retração, na produção de veículos de 17,4%. As vendas foram de 1,96 milhão de unidades. O IBGE registra que de janeiro a junho de 2014 a indústria brasileira acumulou uma queda de 2,6%, cujos impactos podem ser sentidos pelo setor automotivo. A desaceleração da economia mundial explica em parte este cenário (SUBSEÇÃO DIEESE).

Apesar da venda de veículos ter seguido em elevação até 2013, a MBB tem um cenário mais complexo em virtude do setor de caminhões.

O setor de caminhões vem atravessando dificuldades há alguns anos. Como não houve recuperação das vendas, as montadoras adotaram uma série de ações para adequar a produção à demanda de mercado: férias coletivas, Programa de Demissão Voluntária (PDV), redução de jornada, entre outras, estão entre as alternativas.

Essa crescente queda na produção acaba acarretando consequências negativas para o emprego no setor automotivo tanto nas montadoras, como na cadeia de autopeças. Até o mês de julho de 2014, foram registradas 6.701 demissões no setor automotivo em todo o País (RAIS/CAGED).

Além da planta de São Bernardo do Campo (Figura 25), existem mais duas: uma em Juiz de Fora (MG) e outra em Campinas (SP).

Figura 25 – Planta Mercedes-Benz de São Bernardo do Campo

Fonte: Relatório de Sustentabilidade da Mercedes-Benz do Brasil de 2010/2011.

A unidade de São Bernardo do Campo é a maior fabricante de veículos comerciais fora da Alemanha e a única a fabricar motores, câmbios e eixos utilizados em praticamente todos os produtos da empresa, exportados também para outras unidades (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE DA MERCEDES-BENZ DO BRASIL DE, 2010/2011). Na fábrica em São Bernardo do Campo (SP), está localizado o maior Centro de Desenvolvimento Tecnológico (CDT) para caminhões e ônibus do grupo Daimler fora da Alemanha, responsável pela elaboração de projetos para desenvolvimento de veículos comerciais.

Essa planta ainda conta com um Centro de Formação Profissional Senai/Mercedes-Benz, inaugurado em 1982, com o objetivo de “formar mão de obra qualificada”. Recebe

jovens de 15 a 16 anos, filhos e irmãos de funcionários da empresa, que se formam técnicos de nível médio com qualificação profissional.

O programa de aprendizagem tem duração de três anos e é dividido em duas etapas: dois anos no Centro de Formação Profissional e um ano de treinamento prático realizado em áreas produtivas da Empresa. Após esse período, o aluno está preparado para trabalhar como mecânico de usinagem, de manutenção e de montagem veicular. Este programa permite que o aprendiz, depois de concluir o curso, tenha qualificação para atuar em diversas áreas da Empresa.

Figura 26 – Trabalhadores na Mercedes-Benz

Fonte: Relatório de Sustentabilidade da Mercedes-Benz do Brasil de 2010/2011.

3.2.3 O papel do Senai

Dos jovens que responderam ao questionário do Programa Trabalho e Cidadania, Caíque está entre os 82% que realizaram curso do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), e destaca-se entre os trabalhadores cuja entrada para a empresa se deu via Senai. Aos 15 anos, conta que se dividia entre trabalho, Senai e Ensino Médio:

Era o dia inteiro fora de casa, né? Saía às sete horas da manhã, voltava para jantar e estudava à noite, voltava às onze da noite, aí fui pra escola municipal. Não sabia bem o que eu ia aprender no Senai. Meu pai falou que eu iria pro Senai, eu não sabia direito o que era, ele só disse que seria uma boa oportunidade de entrar na Mercedes. Eu não tinha escolhido ainda o que eu queria fazer ainda, aí eu fui... Fiz o curso de mecânica de produção, lá na Mercedes. É um curso bom, porém, te fecha muitas portas.

Em geral, os jovens que fizeram o curso do Senai descrevem as perspectivas profissionais para quem realiza cursos profissionalizantes como “abrir portas”. A fala de Caíque destoa nesse sentido, pois em sua percepção acontece exatamente o oposto. Ao longo da entrevista, Caíque atribui o seguinte sentido a sua afirmação:

O Senai treina a pessoa pra ser empregado. Ela pode chegar até ser presidente, mas sempre como empregado, até o final da vida. Eu vejo assim, porque ele te dá muita informação técnica de como fazer o trabalho, tem algo sobre gerenciamento, mas

sempre tem que ser dependente de outra pessoa, sempre você tem que buscar a aprovação de outra pessoa. É isso que eu vejo do sistema Senai, que existe hoje, é como se fosse uma escola, só que de curso profissionalizante. É gostoso, mas depois você vai vendo que... tem muita gente que não segue nessa área. Acho que dos 50 que se formaram, se 5 se formaram em engenharia, é muito, e essa seria a sequência, né? E a maioria sai, acaba saindo da empresa, por vários motivos, né? Mas muitas pessoas entram sem saber o que querem exatamente. As pessoas que sabem, entram e ficam, as que não sabem, a maioria sai... Umas pra ir pra área de humanas, fazer psicologia. Saem porque não querem seguir aquele caminho até chegar lá.

Caíque compreende que o Senai, ao mesmo tempo em que lhe permite o ingresso na empresa, circunscreve seu campo de atuação na fábrica, por ser uma formação profissionalizante. Mas, na sua percepção, o Senai, para além de ensinar uma função, disciplina o trabalhador a assumir uma postura subordinada.

Tomizaki (2005) desenvolve extensa discussão sobre a importância da qualificação para as duas gerações de metalúrgicos por ela entrevistados. Vale destacar alguns elementos de sua análise que dialogam com a experiência de Caíque, de nossos outros entrevistados, e com os dados dos questionários pertencentes ao censo realizado em atividade de formação no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC²².

A maioria dos jovens que passaram pelo programa Trabalho e Cidadania, no sindicato, fez Senai: 53% na Itaesbra; e 82% na MBB. Vale destacar que 52% dos jovens da primeira empresa estão cursando ou já cursaram o Ensino Superior (e acrescente-se mais 2% de jovens que começaram e não concluíram), assim como 58% do segundo grupo também possui ou está concluindo a graduação (com mais 9% dos jovens que iniciaram e não terminaram o curso). A estratégia da valorização do Ensino Superior parece evidente, o que não diminui a importância do Senai como credencial para a inserção nesse setor econômico.

Na década de 1950, momento em que a Mercedes Benz se instala no País, o Brasil dá um salto em seu processo de industrialização, em muito estimulado por políticas industriais encampadas pelo presidente Juscelino Kubitschek. As mudanças exigiam, do ponto de vista desse governo, um novo perfil do trabalho e um controle sobre a oferta de mão de obra. Era preciso que os trabalhadores fossem disciplinados.

Essa preocupação, no entanto, que já estava presente desde o surgimento das primeiras indústrias instaladas no País, é reafirmada nos anos 1930 e em 1942, em especial, quando o governo cria um Decreto-Lei que institui o Senai.

[...] estabeleceu uma contribuição compulsória para a sua manutenção e obrigou os industriais a manter alunos em seus cursos: ficou estabelecida cota mínima de

²² Conforme dados apresentados no Capítulo I.

aprendizes em 5% do total de trabalhadores qualificados de cada empresa, e a cota de trabalhadores menores que deveriam ser enviados e mantidos nos cursos do SENAI seria de 3% do total de trabalhadores de todos os ofícios. Em contrapartida, o Estado entregou o controle irrestrito dessa instituição aos empresários nacionais: tanto a organização da rede de escolas, quanto o currículo dos diferentes cursos e o sistema de avaliação e certificação foram concebidos e colocados em práticas pelos empresários. (TOMIZAKI, 2005, p.80.)

Em seu trabalho, Tomizaki (2005, p. 80) evidencia que o objetivo central era assegurar que o capital tivesse controle “da formação técnica e ideológica da força de trabalho”.

Nesse sentido, Caíque compreende, a partir de sua experiência nos cursos profissionalizantes, como e para que o Senai forma. Sua percepção parece revelar a função original da instituição, que, embora tenha sofrido reformulações, mantém boa parte desses princípios norteadores. Ao perceber o afunilamento no fluxo de carreira existente na empresa e do espaço que lhe seria destinado no campo profissional, sente-se desestimulado.

Vale destacar que, como foram realizadas no segundo semestre de 2013, as entrevistas não refletem sentimentos e comportamentos ligados às ameaças e pressões típicas de momentos de crise. Possivelmente, alguns elementos de expressão da atual crise, como insegurança por risco de demissão, teriam emergido caso as entrevistas tivessem acontecido no presente (2015).

Para Caíque, a despeito da crise, a relação com a empresa é essencialmente conflituosa, não se trata de questão conjuntural. Ele faz uma leitura crítica sobre quais alicerces fundam-se tais laços, e tem uma certeza: a empresa não é de confiança! Isso se explica por sua história de vida e, mais precisamente, pela vivência profissional de seu pai.

3.2.4 Impactos da reestruturação produtiva dos anos 1990 na vida do trabalhador

Diferentemente da maioria dos trabalhadores que estiveram no curso de formação sindical Trabalho e Cidadania, em que a maioria se diz satisfeitos com a empresa, a experiência na Mercedes para Caíque e seu pai foi de muito sofrimento e, por consequência, a sua percepção também é complexa:

Foi a pior coisa que aconteceu. Na época que ele entrou a empresa era uma mãe, eles diziam, né? Ele sempre dedicou a vida dele pra ela, então fez faculdade pra ela, trabalhou pra ela, chegou ao cargo de supervisor, na época, e sempre na área administrativa. Quando ele parou um pouquinho, o salário dele já tava alto, tava na reta pra ser mandado embora. Aí ele achou que ela teria alguma consideração, mas ela não tem, não teve. Faltando cinco anos para se aposentar, a empresa mandou ele embora. Aí não teve escolha, ainda ficou dois anos aqui, depois ele foi embora. Foi terrível... A pior coisa que aconteceu...

A esposa de Caíque, presente durante a entrevista, comenta que o acontecimento trouxe muita tristeza à família, pois todos imaginavam que o pai se aposentaria lá. Garantiria, por um lado, uma estabilidade econômica, com um salário que corresponderia ao teto entre as faixas do sistema previdenciário; mas, acima de qualquer coisa, ressentem a entrega de trabalhadores, como seu pai, à empresa, sentindo-se como se fizessem parte de uma família. Uma experiência como essa evidencia, segundo eles, que os trabalhadores para a empresa não passam de números. Isso ocasiona enorme sofrimento e alguns trabalhadores acabam mesmo adoecendo, como foi seu caso, desenvolvendo um quadro de depressão.

Esse sentimento de indignação, pelo fato de trabalhadores representarem apenas números para a empresa, expressa um valor através do símbolo. O número da chapa (o registro é assim designado entre os metalúrgicos) revela uma importante contradição. A racionalidade imposta pela fábrica moderna incorpora em seu modelo diversas formas de controle, entre eles, a identificação com crachás. Apesar de permitir que, por meio dele, o trabalhador seja monitorado em suas entradas e saídas do setor, por exemplo, também é motivo de orgulho, por indicar o pertencimento a determinado time: da empresa em que trabalha.

A entrega por anos a fio a um projeto, a uma empresa, a uma profissão, pode imputar ao trabalho um espaço da vida social muito alargado em que é possível construir reconhecimento profissional, respeito dos colegas, satisfação na realização das tarefas e um profundo sentimento de pertencimento. Ao ser demitido tão abruptamente, desmoronam-se os outros significados, refaz sua interpretação do símbolo representado pelo crachá, e o que vê é apenas o número nele contido.

Apesar de toda tentativa de sedução, por parte da empresa, a percepção de Caíque sobre os mecanismos de exploração contidos no contrato de trabalho é muito aguçada. E complementa angustiado: “Quem se aposenta vive no máximo dez anos... e morre.”.

Seu pai voltara ao interior de São Paulo desconsolado e profundamente afetado pela forma como a empresa lhe tratara. Caíque conta um pouco dessa história, explicitando o significado que tal acontecimento teve para a família:

Ele entrou lá, aí foi seguindo na parte administrativa, sempre, nunca na parte operacional. Sabe como hoje em dia tem o jovem aprendiz? Entrou assim que fez 18 anos, não sei se era contrato, mas aí ele conseguiu ser efetivado, aí ele ficou lá a vida inteira. Trinta anos ele ficou lá... Ele trabalhava na administração, fez parte de várias funções, mas por último na compra de materiais para escritório, impressão, copiadoras, esses projetos novos, instalação. Ele saiu no final de 2002. No ano [em] que eu entrei. Foi o período que eu entrei no Senai, no mesmo ano, eu entrei no

início do ano e ele saiu no final do ano. Minha mãe trabalhou um tempo na Mercedes, aí quando foi nascer a minha irmã, ela saiu, quando eu tinha uns cinco anos. E ela trabalhava como telefonista lá. Meu pai conseguiu ajudar ela entrar, né? Aí, chamaram ela, avaliaram o currículo, e ela entrou. Mas logo em seguida ela saiu, passou cinco anos, depois ela saiu.

Com a reestruturação produtiva, a relação entre as empresas que compõem a cadeia produtiva passa a ser reforçada, no sentido de que se estabelece uma lógica de dependência maior, uma vez que não há estoques. As peças e os componentes que serão fornecidos às montadoras devem respeitar os padrões estabelecidos por estas.

Quando o pai de Caíque saiu da empresa, o mundo do trabalho estava se modificando aceleradamente. O novo e o antigo vão conviver ainda por um bom tempo, mas inicia-se ali uma nova era. O convívio entre as gerações dentro da fábrica, como bem traduziu Kimi alerta para a convivência tensa compartilhada entre os grupos que representam um ou outro segmento.

Na presente pesquisa, pai e filho não coabitam na fábrica. Chega o filho, sai o pai. Vida e carne marcadas pela transição. Sem direito a considerações, condecorações, rituais de passagem. As mudanças tecnológicas e simbólicas arrancaram o homem do espaço social percebido por ele como seu lugar. Seu sustento, sua rede de amigos e sua identidade foram ali semeados. Uma separação abrupta em que a experiência, o empenho e a entrega, para ele, encerram-se na sala dos Recursos Humanos. Ao desligar o número, desligam o homem. E o que os dois parecem mais ressentir é que nada pode ser feito, porque esta parece ser a “ordem natural das coisas”.

Essas mudanças que transformam a vida de pai e filho, trabalhadores na Mercedes-Benz, a partir dos anos 1990, implicam conhecimentos de racionalização científica que reorganizam a lógica das coisas. Se antes, com o fordismo, a ideia era a produção em massa, grandes estoques para posterior venda dos produtos, a lógica que permeia o processo produtivo na produção enxuta é invertida: o processo começa pelo final. Vende-se o produto, e, a partir da venda, produz-se. Não é preciso estocar, mas sim enxugar as porosidades e os “tempos excedentes” existentes no sistema fordista. Otimizar custos será a bandeira na nova ordem.

As empresas se modernizam permanentemente e buscam otimizar os custos de sua produção, assim como aumentar as vendas e consequentemente a margem de lucro. Esse processo de modernização sistêmica, a reestruturação produtiva, caracterizou-se por mudanças em várias dimensões. Novas tecnologias e formas de gestão explicarão em parte

porque as empresas modernas tenderão a ter trabalhadores com outro perfil: jovens mais estudados, sem experiência anterior, polivalentes, versáteis e que sejam capazes de “vestirem a camisa da empresa”. E apesar de o pai de Caíque incorporar o projeto da empresa, já não correspondia mais ao perfil exigido em outros aspectos.

Coriat (1995) traduz bem a lógica fundamental desse novo modelo japonês proposto. Algumas de suas características estão no Quadro 5.

Quadro 5 – Características do novo modelo de produção

Inovações tecnológicas	A partir de investimentos em tecnologias de produção com base na microeletrônica; automatização com introdução de robôs e máquinas de CNC em todo o processo produtivo.
Relação entre empresas	Novas relações passam a ser estabelecidas entre os fornecedores. Uma vez que a produção enxuta implica processo de focalização (foco no produto principal) e terceirização daquilo que não pertence à atividade fim, há uma pulverização do processo produtivo, subvertendo a ordem fordista de produção centralizada. A partir de então, o fornecimento de insumos e componentes passa a ser externo, exigindo um processo sincronizado <i>just in time</i> .
Organização do trabalho e da produção	A implantação de novas técnicas toyotistas simplifica o trabalho em equipe, por meio das células de produção, assim como o programa de qualidade total, envolvendo participação dos trabalhadores para aprimoramento permanente dos processos produtivos.
Formas de gestão	A proposta é de uma gestão mais democrática. O controle, antes feito por feitores, ou chefia, passa a se dar pelos próprios trabalhadores, nos grupos de trabalho. Cada membro participante do projeto deve exercer seu compromisso garantindo a realização das tarefas. A liderança do grupo, que é rodiziada, passa a ocupar papel central no controle sobre o grupo e sobre o processo da célula de produção.

Fonte: Elaboração própria, a partir de Coriat

A década de 1990 foi caracterizada como a de maior impacto na diminuição de postos de trabalho no ABC Paulista, momento em que houve uma diminuição muito acentuada do número de ocupados em montadoras no Estado de São Paulo, passando de 88.558, em 1989, para 47.119, em 1999 (-46,8%) (TOMIZAKI, 2006). A demissão do pai de Caíque compunha uma estratégia empresarial, de modernização das empresas que horizontalizavam as fábricas e

as enxugavam, respeitando sua nova proposta organizacional. Apesar desses dados, o mesmo período foi caracterizado como de recordes de produtividade, assim como observado em 1994.

As transformações vividas pelos trabalhadores, a partir das décadas de 1970 e 1980, iniciando pelos países centrais e chegando aos países periféricos, como no Brasil, a partir de 1990, são consideradas por alguns autores, como Antunes, a mais aguda crise do século, no que se refere à estrutura produtiva, nas regulações e na representação sindical.

No final da década de 1980, e de forma sistêmica a partir de 1990, observam-se intensas mudanças tecnológicas, como automação, robótica e microeletrônica no ambiente fabril, porém, as mais significativas talvez se darão na esfera das gestões. Tais transformações orientadas por uma lógica de flexibilização da produção procurarão responder à crise capitalista, adequando-a às necessidades do mercado (Antunes).

Coriat e Lipietz, da escola regulacionista, descrevem o novo paradigma da produção flexível de maneira bastante ampla e observam o fenômeno a partir do modelo de desenvolvimento da sociedade capitalista com dada característica. Esse modelo implica uma nova forma de organizar o trabalho, um regime de acumulação; um modo de regulação (GOUNET, 1999).

Muito embora com o advento da reestruturação a empresa-mãe necessite estabelecer relações sincrônicas com as outras empresas que compõem a cadeia produtiva, essa relação se dará de forma acentuadamente assimétrica e hierarquizada no Brasil. Isso significa que, apesar de as empresas necessitarem de entregas de produtos e serviços na lógica *just in time*, uma vez que não preveem estoques, e precisarem assegurar a qualidade dos produtos recebidos e do trabalho prestado, essas exigências recairão em geral sobre as empresas contratadas. Para tanto, são criados diversos mecanismos de controle sobre a empresa fornecedora. Garante-se assim o foco nos produtos-fim e terceirizam-se os trabalhos indiretos.

Diferentemente do que a lógica em cadeia sugere – relacionamentos minimamente equilibrados, as relações desenhadas são de submissão e ameaças permanentes de importação de produtos. Esse fenômeno nos últimos anos tem provocado permanente distanciamento entre níveis de faturamento e empregabilidade, em dois principais segmentos do setor metalúrgico: montadoras e autopeças. Quanto mais perto do núcleo das empresas matrizes, melhores condições de trabalho são observadas; quanto mais afastadas desse centro de poder,

mais precárias as relações, tanto entre as empresas quanto entre os trabalhadores de cada empresa envolvida.

A reestruturação produtiva pressupõe, portanto, outro ambiente de trabalho aos trabalhadores, e para a presente pesquisa interessa o destaque para a relação entre as exigências feitas por esse novo modelo, no que se refere especialmente aos ritmos, tempos, à jornada e ao nível de envolvimento com o trabalho. Essas categorias permitem reflexões sobre as possibilidades de lazer, tempo livre e atividades para além do trabalho.

Vários estudos dão conta que essa nova forma de gestão do trabalho implica mudanças numa nova “subjetividade” que envolve o trabalho. Embora a jornada média semanal tenha sido reduzida de 44 para 43 horas, nota-se uma intensidade na relação com o trabalho:

[...] a estatística das horas semanais de vida efetivamente trabalhadas indicam, ao longo do período (1989 a 2001), a persistência de elevada proporção, acima de 40% de assalariados, trabalhando 45 ou mais horas semanais. Enfim, quase a metade dos trabalhadores assalariados na RMSP tem o seu tempo de vida reduzido a tempo de trabalho. (ALVES, 2011)

Estão em jogo novas e diversas formas de envolvimento com o trabalho. No seguinte sentido: o trabalho exige dos trabalhadores em geral uma entrega maior. Pertencer ao projeto da empresa, sugerir mudanças, exige mais que apenas movimentações mecânicas, automáticas e fragmentadas, como no passado, com o fordismo. O trabalhador é chamado a participar de “corpo e alma”; espera-se dele empenho e envolvimento que vão além de sua jornada formal, além do tempo destinado ao trajeto para chegar ao trabalho, às tarefas em horários de descansos, etc.

Essas novas inserções no trabalho se darão com intensidades e formatos diversos, a depender do lugar ocupado pelo trabalhador na cadeia produtiva, do segmento à qual pertence, ou ainda do setor em que trabalha na empresa.

Estão entre as novas estratégias empresariais, estimuladas a partir programas de sugestões e chefias mais democráticas: o empenho em tecer relações mais diretas com os trabalhadores; a aproximação por meio de gestões mais horizontalizadas; e maior participação do trabalhador. Dessa forma, descaracteriza-se o sindicato como possível interlocutor nas negociações por melhorias das condições de trabalho. Tal estratégia cria ambientes favoráveis a flexibilizações e precarizações, que respeitarão a lógica da hierarquização e exclusão que essas novas configurações sugerem.

Numa sociedade de classes, a apropriação do sobre produto social por uma minoria significa a possibilidade de ampliar o tempo livre somente para uma minoria e, conseqüentemente, a reprodução sempre mais ampliada da sociedade entre aqueles

que administram e acumulam conhecimentos e aqueles que produzem sem ter acesso aos conhecimentos, ou com um acesso muito limitado aos mesmos. (ANTUNES, p. 88)

Nesse sentido, de acordo com o tipo de inserção no trabalho, o lugar que ocupa na cadeia e a função, o trabalhador terá maior ou menor controle sobre seu tempo livre e possibilidade de lazer. A grande maioria dos trabalhadores enfrenta um processo crescente de precarização no trabalho, que se deve ao fato de a reestruturação produtiva no Brasil instaurar-se dentro da ordem político-econômica neoliberal.

O que conseguimos apreender é que a reestruturação capitalista no Brasil sob a era neoliberal constituiu, no decorrer da década passada, uma nova morfologia social de acumulação capitalista baseada na “lógica da redundância do trabalho vivo” (instaurada, seja por meio de cortes de pessoal, seja por meio da contratação precária). (ALVES, 2011)

Essa situação se expressa tanto nas jornadas de trabalho quanto na remuneração e nos níveis de produtividade do trabalho na década de 1990. A MBB do Brasil investiu fortemente em mudanças do ponto de vista organizacional em sua produção e na gestão a partir dessa década.

Fato é que tantas mudanças no mundo do trabalho interferem absolutamente na relação estabelecida entre empresa e trabalhadores. E a despeito de a empresa apresentá-las como aprimoramento do processo produtivo e seus frutos como positivos para os envolvidos no processo, as experiências nem sempre corroboram tal tese. As histórias de vida de Caíque e seu pai dão pistas de que eles discordam.

No âmbito das relações familiares, o episódio ocorrido com o pai de Caíque parece ter sido emblemático no sentido de delimitar expectativas em relação ao emprego na Mercedes e à forma como ele iria se relacionar com a empresa. Sua trajetória profissional será marcada permanentemente por essa experiência viva dos sentidos que o trabalho pode assumir para os trabalhadores e dos sinais opostos que podem vir da empresa. Diferentemente de outros trabalhadores, que farão a adesão ao projeto da empresa, esse jovem terá a clareza em suas escolhas de que sua passagem por ali é transitória. E não parece ter estabelecido por um motivo apenas.

Esse jovem percebe a realidade que o circunda com aguçada sensibilidade. Faz planos e entre eles não está a ideia de permanecer e se aposentar na empresa. No sentido contrário ao delineado por vários jovens que argumentam que, apesar de desejarem ir embora, encontram-se enredados em certo modo de vida que não os permite escolher, Caíque escolhe

desvencilhar-se e pegar outra direção. E, para obter êxito, arquiteta um plano muito estratégico.

3.2.5 A estratégia familiar como resistência ao projeto da empresa

Caíque conheceu a esposa por intermédio de uma tia dele. A jovem, que viria a ser sua esposa, frequentava a casa dela e, por ser mais velha que ele, fazia parte do círculo de amizade dela. Como elas saíam juntas, eles se encontravam com certa frequência. Ela comentava com a amiga que o achava “bonitinho”. E ele resistia. Como tinha apenas 16 anos, na época, considerava a diferença de idade uma questão importante. Por essa razão, demorou um pouco para que pudessem se aproximar, de fato. Ela revela, entre risos divertidos, que por fim conseguiu, e o convenceu de que “panela velha faz comida boa”.

Nascida no Piauí, a esposa de Caíque veio para São Paulo com cerca de 10 anos. Diz que a vida lá era maravilhosa, era quente, “mas eu também não sabia o que era frio, então era boa (risos)”. Segundo ela, viver no interior era difícil, o pai vivia da caça e da lavoura, depois foram cuidar de uma fazenda, onde tinham leite e outros recursos, e seu pai não precisava mais sair para caçar. Passava o fim de semana fora e trocava caça por leite; deixava uma parte para a família, porque “a família era grande”.

Sua mãe teve sete filhos em 10 anos. Conta que ela e os irmãos se divertiam muito, na mata, e que, quando o sol estava baixando, sabiam que era a hora de voltar. Cresceram juntos, brincando, descobrindo as coisas juntos. Sabia colher feijão, não por obrigação, ia por ir, para acompanhar a mãe, pois o pai falava que o sustento da casa era obrigação dele: “meu pai se matava”. Entrou na escola com 7 anos e, quando chegou a São Paulo, continuou estudando.

Começou a trabalhar com 14 anos, porque, quando o pai veio para a cidade, “começou a descobrir outras coisas, aí já viu, né? Nordeste, safado sem-vergonha, tudo o que ele não fazia lá, veio aprender fazer aqui (risos)”. Segundo ela, ele já não agia mais como antes, pois lá só tinha tempo para trabalhar e, aqui, começou a ganhar dinheiro e sobrava tempo para “outras coisas”. Assim, foi preciso trabalhar para cuidar das coisas e dos irmãos mais novos. Primeiro vieram os menores, com o pai e a mãe, para São Paulo. A avó cuidou das outras crianças que ficaram por lá, mas, depois vieram todos, pois sua mãe sofria muito com a distância. Já eles (ela estava entre os que vieram na segunda etapa de migração) não sofriam

tanto, pois brincavam muito: “Eu não sabia o que tinha aqui, éramos novinhos, sentia saudades, mas ficamos bem durante os seis meses em que esperávamos”.

Conta que começou a trabalhar em loja de roupas e depois foi para a indústria metalúrgica (injetora), na qual ficou até descobrir um problema na coluna, que a acometeu cerca de um ano depois do casamento, em função de movimentos repetitivos e à sobrecarga de trabalho. Atualmente apenas cuida da casa, não trabalha fora. Gosta de fazer cursos e artesanatos para passar o tempo. “A gente optou por eu ficar em casa um tempo. E se acontecesse de aparecer alguma coisa... Mas aí fiquei mesmo mais trabalhando em casa.” Moram há dois anos e meio nessa casa.

Assim como a maioria dos jovens que responderam ao questionário da pesquisa, ele iniciou a faculdade, no caso, na área de Ciências Contábeis, mas interrompeu após um ano. Antes disso, havia feito um curso técnico em Contabilidade.

Eu fiz um curso técnico em Contabilidade, me formei, aí entrei na faculdade pra fazer Ciências Contábeis. Só que aí barrou um pouquinho, porque eu não tinha a possibilidade de deixar o trabalho, o salário, pra seguir outra área. Não tinha como fazer esta transição, largar um salário para buscar outro... Seria bem desgastante, [sair do trabalho para atuar nessa área] tanto pela área, que, apesar de eu gostar, ainda no Brasil é meio complicada para conseguir emprego, quanto pelo que o pessoal da faculdade comentava. Eu optei por... Falei não! Então vou para a faculdade porque eu tô perdendo tempo aqui. Fiz um ano. Completei o primeiro ano, eram quatro, fiz 25%. A minha ideia sempre foi trabalhar pra mim mesmo. Eu vejo muita coisa que poderia mudar [na Mercedes], mas você não consegue ter voz ativa pra fazer esta mudança. Muita coisa pode mudar, mas, não se tem autonomia, porque o vínculo com a empresa é só numérico. Você faz parte de um grupo, tanto é que se você falta não faz diferença, a produção sai do mesmo jeito, e aí a tendência é cada vez ficar mais apertado e a gente se machucar cada vez mais.

Além de sua percepção sobre as limitações que a entrada pelo Senai imputa aos profissionais, ele justifica a sua sensação de não pertencimento da seguinte forma:

Eu faço a função de montagem, mas sou registrado como soldador, trabalho uma área de solda, mas sou montador. Desde o Senai. Lá não tem plano de carreira, na Mercedes. Não existe. Porque é assim, na produção você entra e se você, por exemplo, tô falando da nossa área, como a gente percebe. É uma área pequena, de 60 pessoas, dessas 60 pessoas, tem a panelinha. A panelinha vai subindo aos poucos, então, sobe um, sobe outro, e o que dá pra entender é assim, que eles nunca querem uma pessoa que vai colocar ideias diferentes. Quer sempre que mantenha a mesma metodologia para não quebrar a pirâmide deles, o vínculo deles. Porque a gente sabe que acontece muita coisa errada lá dentro, na parte de desvio de dinheiro mesmo, não tem como provar, por isso que a gente não fala muito. Mas a gente sabe que materiais saem, materiais entram, uma vassoura custa cem reais. O funcionário da produção é o que menos dá prejuízo pra empresa, na verdade, é o único que faz alguma coisa pela empresa, e, quando vai haver cortes, são os primeiros a serem cortados, para não quebrar a estrutura deles. Agora tá mudando alguma coisa, não sei se estão com olhos abertos pra outras coisas. Da minha parte, eu sempre faço o meu trabalho, eu não sei se é meu, mas eu não consigo ver as pessoas fazendo coisas erradas, automaticamente meu comportamento muda com essas pessoas. Não consigo conviver com esse tipo de atitude, então eu acabo mudando e pode ser por

isto que não abre portas, mas também pra chegar a construir alguma coisa dessa forma, é melhor ficar onde eu tô. É bem por aí...

Caíque parece sentir que sua passagem pela empresa é transitória. Na concepção de Elias; Scotson (2000), isso talvez possa ser interpretado como sentimentos de alguém que já está de fora, um *outsider*. Ele não quer pertencer à rede de relações estabelecidas, cujo jogo já está sendo jogado, e as regras não podem ser questionadas. A sua vivência remete às disputas de poder que estão colocadas em seu ambiente de trabalho, em cuja tensão nos parece permanente²³.

A Mercedes é uma empresa que investiu muito em estratégias para envolver seus trabalhadores de tal forma que eles pudessem sentir-se em casa. Foi possível perceber isso em visita à empresa, quando se tem a sensação de estar em um *shopping*. Os ambientes são claros, não há sujeiras no chão. Os trabalhadores vestem-se com roupas esportivas, como bermuda *jeans* e camisa polo cinza com o logo da empresa. Como há muitos jovens e ambientes construídos para conversas em intervalos de produção, é comum avistar jovens conversando e rindo descontraidamente. Nesses espaços para descanso, podem-se encontrar redes de descanso; em outros, mais voltados para o lanche, pequenas geladeiras, torradeiras ficam disponíveis para uso. Há ainda uma preocupação com plantas e ornamentos, que finalizam um ambiente aconchegante.

Além disso, de acordo com o setor, nota-se equilíbrio no ritmo de trabalho e certa autonomia dos grupos, permitindo uma relativa tranquilidade na execução das atividades. Para Caíque, no entanto, esse ambiente não produz o efeito desejado pela empresa, isto é, de ser apreciado por vários trabalhadores. Soa como algo artificial, forjado. Sua experiência na fábrica e o sentido atribuído à relação da empresa com seu pai lhe fornecem elementos para observar as estratégias empresariais criticamente.

Interessante observar a discussão feita por Elias; Scotson (2000) de que esses processos não se referem apenas às vivências individuais. A estigmatização imposta ao jovem Caíque aponta para um fenômeno sociológico que perpassa as vivências individuais. O grupo coeso possui uma condição privilegiada no sentido da manutenção da estrutura, como muito bem apontou o entrevistado. Ocorre que essa relação não é estática, vai depender das posições de poder assumidas pelos indivíduos que se encontram em situações similares a de Caíque.

²³ Quando Caíque nega haver um plano de carreira na Mercedes-Benz, refere-se, na verdade, à dificuldade enfrentada, do seu ponto de vista, por aqueles que negam submeter-se ao grupo de “estabelecidos”. Esse afastamento, em princípio, seria capaz de influenciar as avaliações que garantem promoções. Na empresa existe um complexo quadro de progressão na carreira.

Essa figuração estabelecidos-*outsider*, como define Elias; Scotson (2000), contribui com nossa reflexão sobre as dinâmicas mais microscópicas que permeiam esse ambiente de determinada classe, num determinado contexto e momento histórico.

A subjetividade humana é permeada pela incorporação das regras de vida em sociedade. Por outro lado, o estímulo social para essa incorporação dos costumes se dá pela disputa permanente dos grupos, em nome da manutenção e legitimação do poder. A disputa se coloca ao longo de vários séculos pelo poder dos grupos estabelecidos por meio de marcas que o distinguem dos outros, aqueles a quem Elias; Scotson (2000) sugere serem os *outsiders*. E os indivíduos como um todo são influenciados de forma a inspirarem-se e mirarem-se nesse modelo proposto pelos grupos que detêm o poder em determinado período histórico. Não apenas internalizando hábitos dos grupos com os quais se relaciona como também reproduzindo em sua trajetória de vida uma síntese daquilo que a humanidade vem construindo através dos séculos.

No caso dos jovens que fazem a adesão ao projeto, as relações se dão no sentido contrário. A distinção entre os diversos grupos que compõem a classe trabalhadora na fábrica serve de estímulo para uma busca permanente ao pertencimento, as camadas vistas como superiores. E nos detalhes da vida cotidiana, a leitura dos sinais e símbolos de como pode inserir-se é fundamental para aqueles que querem estar entre os “estabelecidos” como conceitua Elias; Scotson (2000).

3.3 De que valem as luzes da cidade, se no meu caminho a luz é natural

3.3.1 A vida em comum: sonhos e cotidiano

No caso dessa história de vida, a fonte de inspiração e influência que aproxima, agrupa, seleciona e gera poder está relacionada à proposta de reestruturação produtiva defendida pela empresa. Os planos profissionais de Caíque incluem viver a vida mais plenamente, do seu ponto de vista, porque quer se aproximar daquilo de que gosta e que lhe dá prazer:

Gosto de mato... adoro plantar. Infelizmente a gente tem que buscar as duas coisas. Se fosse pra escolher: o que a gente vai fazer na vida? Vamos pro meio do mato e vamos viver lá. Só que a gente sabe que tem as dificuldades, não vai entrar de cabeça. Então tem que criar uma estrutura, pelo menos pequena, para a gente poder desenvolver uma outra coisa.

Caíque refere-se a criar uma condição econômica, com uma poupança, que permita ao casal mudar de vida e ir morar no interior de São Paulo. Sua esposa acrescenta que gostariam de ver os filhos crescerem livremente, da mesma forma como foi criada. Consideram que crianças nascidas em cidades grandes crescem cheias de medo.

Quanto à rotina, contam que apesar de terem uma grande televisão na sala, ela é pouco usada em sua rotina. Não têm hábito de ligá-la quando estão em casa. Vez ou outra assistem a filmes, mas podem ficar vários dias sem ligar o aparelho. Sua esposa, no entanto, utiliza o computador com frequência. Caíque considera um vício que terá de ser controlado quando concretizarem o sonho de mudarem para o interior de São Paulo.

A gente gosta de viajar, gostamos de conviver com a família, com um casal de amigos que estão no interior. Pretendemos morar perto deles. Mesmo porque aqui a gente não faz parte de nenhum grupo, nenhuma religião, nenhum grupo. Nenhuma ideologia, assim, a gente não segue, a gente não tem muitos contatos assim. Normalmente a pessoa tem assim muitos contatos quando ela participa de algumas outras coisas, né? Só assim mesmo a gente tem contato com pessoas. A gente vai do trabalho pra casa, da casa pro trabalho... Da casa para o lugar que vamos comprar alguma coisa, aí volta pra casa. É assim. A gente fica preso o tempo todo. A gente gosta muito de viajar... caminhar. Minha esposa é protestante, mas ela não segue, ela só acredita. Meus pais são católicos, mas eu não sigo nenhuma religião, nunca me encontrei em nenhuma religião. Assim, em algumas, eu vejo umas ideias boas, aí eu pego essas ideias e tento aplicar na minha vida. Mas nenhuma que eu faça parte, que eu siga ela a risca, até hoje não... Gosto de esporte, mas não pratico. Quando eu era criança, fazia natação, futebol, basquete, mas aí fui parando. É o que eu falo, entrei no Senai e meu dia não tinha mais espaço, ia de uma escola pra outra, no final de semana eu fazia inglês, aí fui perdendo esse tipo de envolvimento. Este ano não viajamos, mas gostamos muito da natureza... Eu falo pra ela [refere-se à esposa] que este negócio [internet] rouba a alma, mas ela não entende... [E ela responde: Meu marido é meio “riponga”, né? (risos)]

Quanto ao gosto alimentar, Caíque diz gostar muito de massas e atribui tal preferência à origem familiar, mas ressalta que gosta de todo tipo de comida. Seu paladar, no entanto, adapta-se a alimentos com tempero mais leves, não gosta de comidas fortes, nem come muita carne. Diz que sua esposa também tem abandonado os hábitos do Piauí, uma alimentação bastante apimentada, carnes fortes, como buchada de bode, etc. Os pais dele que faziam churrascos muito frequentes também têm diminuído esse ritual. Aos poucos estão, então, mudando esse hábito e, para o futuro, a ideia é não comerem mais carne.

Esse jovem parece apegar-se a estudos e pesquisas realizadas nas diversas áreas de conhecimento para orientar alguns de seus comportamentos:

A gente escuta alguma coisa, vê alguma pesquisa que foi feita. Nossa! Então vamos tirar isso aqui, porque não tá fazendo bem. Então é assim, a gente tenta ir se adequando às coisas que vão aparecendo. Mas a comida preferida mesmo é a macarronada. Quanto ao hábito de leitura, de vez em quando pego um livro para ler

ou reler, mas não tenho tempo. Não é um hábito de tal a tal hora, não tenho tempo e minha esposa muito menos, porque ela não enxerga muito bem, chega um horário do dia a visão vai caindo, é cansaço, eu falo pra ela que é deficiência alimentar. Tem dia que reclama, eu acho que depende das atitudes e tem que mudar, eu gosto dessa área, eu falo: você não come frutas. Hoje é bom, a gente tem muitas informações, pesquisas sobre os benefícios dos alimentos, e outras coisas, como por exemplo, a gente não deveria usar o protetor solar.

3.3.2 O olhar crítico e o desejo mesmo de mudar

O casal tem a ideia de ter uma própria pousada, mudar para o interior, enfim, fazer as coisas de que gostam. Os planos para conseguir sair da empresa, e mudar radicalmente seu modo de vida, estão associados especialmente à estratégia relacionada ao planejamento familiar. Ele considera que as pessoas são envoltas em uma espécie de ciclo vicioso, cujos estímulos ao alto consumo, ao casamento precoce, ao sexo sem o devido controle de natalidade, são algumas das medidas utilizadas pela sociedade capitalista para garantir que a classe se reproduza de forma passiva, domesticada: “Tem mais, entro mais a fundo, por que na televisão [há] tanto estímulo sobre sexo?”.

Relaciona tal estímulo a uma função social na lógica do capital, como lhe mostra a experiência com colegas na fábrica:

A desculpa dos mais velhos hoje é – eu não saio daqui, porque eu tenho filho pra criar – uma das escolhas que eu fiz, que a gente entrou num acordo, eu falei [refere-se à esposa] se a gente tiver um filho vai ser mais difícil a gente conquistar outras coisas, não só pelo lado profissional, mas pelo pessoal também. O filho é bom, mas vai te prender numa empresa.

Trata-se de mais um elemento entre as estratégias utilizadas por Caíque que reforça a ideia de que seu comportamento é guiado por um jeito de ser e pensar de uma fração da classe trabalhadora que não se rendeu aos encantos da reestruturação produtiva. A experiência vivida por seu pai na empresa lhe possibilitou um olhar crítico aos estímulos dados pela empresa para que ele assumisse o projeto como seu.

Nogueira; Nogueira (2002), em artigo sobre o tema, reflete sobre a importância do controle da natalidade como tendência, o “malthusianismo” nos grupos médios, fenômeno que garante mesmo que de forma inconsciente uma concentração de investimentos. Argumenta que, segundo Bourdieu, a redução do número de filhos, de acordo com as estatísticas, estaria associada a uma vida escolar mais longa. No caso de Caíque, essa redução está a uma maior liberdade para escolhas futuras.

O que eu vejo é assim, muitos deles são pessoas, nem todas, tá, acabam se enfiando em drogas, álcool, cigarro ou acabam se separando. A maioria das pessoas lá se separam e pagam pensão. Então não pode sair da Mercedes. Por que, como é que vai pagar pensão, cuidar do filho? Depois que temos filho, se eu perder o emprego, o que eu vou dar pro meu filho? Muda a posição social, você abaixa a cabeça pra algumas coisas. A vida fica mais difícil pra maioria, porque a pessoa mesmo aposentada ela não sai do emprego, porque ainda tá cuidando dos filhos. São muitos casos lá, eu falei pra ela, se a gente tiver, eu vou ter que ficar lá pra sempre. E você vê que as pessoas entram, casam, têm filho, têm que sustentar uma casa e bloqueiam sonhos, do que ela vinha planejando antes. Às vezes, tá fazendo faculdade, mas não vai conseguir sair, por experiência própria, ela não vai trocar um salário mais alto, por um mais baixo, aí ela fica presa. Aí eu falo, pro pessoal mais jovem, que acabou de entrar: “O que você quer da vida, quer trabalhar aqui ou quer trabalhar fora? Então sai, passa necessidade antes, pra você conquistar alguma coisa lá na frente”. Porque se ele ficar e vê o seu salário subindo, isso te prende. Eu tenho um amigo que se formou comigo no Senai, e quando ele tava ganhando aproximadamente mil e quinhentos reais, ele falou: eu vou sair. E eu falei: “já faz tempo que você deveria ter saído”, porque você arrumar um estágio nesse valor, já é mais difícil. Ele falou: “eu vou sair, porque eu tô quase me formando na faculdade e eu consegui um estágio pra pagar mil reais, não tem possibilidade de efetivação”. Aí eu falei: “e qual que é o problema? Não tem só a Mercedes, você precisa correr atrás do que você quer”. E hoje ele tá muito bem. Aí, assim, a gente vê a trajetória de cada um, ele teve a possibilidade de sair e dar certo, só não dá se a pessoa não quiser.

Sua experiência e visão crítica da realidade lhe permitem estabelecer complexas relações entre as tramas da realidade social à qual pertence.

Um primeiro elemento poderia ser descrito sobre o desvelamento da política geracional adotada pela empresa, segundo sua percepção, ou seja, a instituição possibilita que filhos de metalúrgicos assumam sua herança na fábrica, os possibilitando estudo específico, treinamento e uma porta de entrada. Mas sua experiência lhe diz que a empresa lhe reserva um espaço: representar um número e ocupar um lugar na produção. Mensagem esta, que após lida, revela, ao menos a esse jovem, que a empresa não é a “mãe” que alguns trabalhadores pensam ser.

Poderíamos sintetizar um segundo elemento de sua análise: a carreira construída pelos preceitos da meritocracia. Apesar da sedutora promessa de progressão na profissão por meio dos princípios meritocráticos, a relação com seus pares lhe permite ler nas entrelinhas que são outros os mecanismos impulsionadores, da escalada profissional na empresa. Entre eles, um importante propulsor, o apadrinhamento.

As credenciais escolares, por outro lado, seriam um terceiro sinal de que, por mais que esses jovens se esforcem e por mais sofisticadas que sejam suas qualificações, não serão suficientes para os deslocamentos em áreas afins, porque as portas de entrada seriam, segundo

argumenta, diferentes. As mudanças de funções, especialmente as do “chão da fábrica” para as áreas administrativas, são muito raras.

A relação que estabelece entre a dimensão familiar, o número de filhos e a condição de refém a que acabam submetendo-se para manter seus empregos e salários também enriquece a análise e compreensão que esse jovem tem sobre sua vida e suas escolhas para as atividades além do trabalho, assim como suas perspectivas de futuro. Avalia que, para manterem seus empregos, terão de abrir mão da carreira para a qual estão estudando. O sentimento de estar de passagem na fábrica passa a conviver com a necessidade de ali permanecer.

Além das necessidades fomentadas pelas necessidades familiares, a depender das escolhas feitas, Caíque credita ao estímulo exagerado ao consumo outra armadilha que seus companheiros deveriam procurar desvencilhar-se.

Como estabelece associação entre o que a maioria dos trabalhadores na Mercedes vive, no sentido de ficarem sem escolha sobre a decisão de permanecer ou não na empresa, com o estilo de vida que assumem, ao “entrarem na lógica”, ele defende a tese de que deve ser crescente o desapego às coisas materiais e ao consumo daquilo que não é essencial para a vida:

[...] a gente tá passando por umas mudanças agora, que a gente tá vendo algumas atitudes que a gente tem, que a gente não tinha essa informação. Mas hoje a gente quer mudar, alguns pensamentos materialistas, alguns medos, sair para abrir portas pra outras. A gente tá mudando juntos, eu tento ajudar eles [os pais] no que eu posso e eles vão dando a opinião deles, e a gente vai chegando num acordo. Eu achei legal, porque, assim, quando meus pais foram morar no interior eles frequentavam muito a religião, não eram fanáticos, mas eram bem ativos. Faziam parte de vários trabalhos na igreja, foi indo assim, foi se desenvolvendo lá na região, muito bom pra eles, porque ocuparam o tempo deles com as coisas [de] que eles gostavam. Mas, de fora, eu tava vendo que eles estavam caminhando assim se deixando levar pelo grupo. Mas eu não deixava eles acreditarem só naquilo. Meu pai é mais resistente à mudança. Mas sempre assim insegurança como é que vai ser o amanhã. Eu tento ajudar nessa parte... Mesmo agora que a gente não sabia o que ia acontecer na Mercedes, muita gente ali, fala que ali é a última saída da vida deles, não tem uma esperança, a gente fala assim: “não tem a vida pós-Mercedes”. Porque tem a vida antes da Mercedes, que era tudo muito ruim, mas as pessoas viviam da mesma forma, a vida durante a Mercedes, eles classificam assim... eu falo pro meu pai: – Antes da Mercedes, o que você fazia? Ele fala: – Eu trabalhava na roça. – E era ruim? Ele fala assim: – Ah, eu trabalhava, era sofrido. – Mas faltava alguma coisa? [E o pai respondia:] – De vez em quando, faltava. – E na Mercedes? [O pai continuava:] – Também, a mesma coisa. A diferença é que você compra coisas [de] que você não precisa, você faz dívida, aqui você compra uma casa pra você morar, lá você compra um sítio pra você plantar e colher. Quem dá o dinheiro pra você aqui é a Mercedes, é uma troca, você precisa de dinheiro pra se alimentar, e dá o seu tempo e a sua vida pra trabalhar lá, né? E depois as pessoas saem sem rumo, como a gente falou... Se a pessoa gostar, tem que fazer a coisa [de] que ela gosta. Não me arrependo de ter deixado a Contabilidade, porque eu gostaria de fazer outra coisa, se falasse pra mim que você vai fazer um trabalho na natureza, não biologia, eu até vi algum curso, mas é mais na zona rural, interessante, se eu pudesse eu faria, mas

voltado para outras áreas, como Geografia, Geologia, não ficaria aqui pra poder ter vida boa aqui, porque a gente sabe que, empregado por empregado, o que muda é o salário só, não muda a sua posição.

Esse desapego material talvez também possa ser traduzido como signo de um segmento da classe trabalhadora estabelecida, incluída, uma vez que apenas pessoas que se encontram em uma situação econômica razoável, com algumas de suas necessidades fundamentais garantidas, poderiam sentir-se em condições para tal escolha.

Além disso, parece compreender as armadilhas do jogo social no que se refere à necessidade de distinção, como propõe Bourdieu (2007). A busca permanente de sobressair-se através de gestos, ethos, gostos, escolhas. Elevando-se a patamares diferenciados em relação ao status sociais. Caíque aponta em sua análise, que, independente do nível hierárquico ocupado, no fundo nada mais são do que trabalhadores submetendo-se a ordem.

Caíque parece exibir em seus posicionamentos uma resistência e um desejo de ruptura pela via individual, sempre que se refere às redes estabelecidas, sejam elas na empresa, ou no sindicato; parece acreditar que em nenhum desses espaços sociais é possível haver intervenções e espaço para uma postura mais propositiva. Em sua percepção, teria sempre que respeitar a lógica da instituição e submeter sua forma de ser e pensar às imposições desses coletivos.

[...] a gente tava discutindo isso, esses dias, quem institui isso pra gente? A gente tem que se sentir útil pra outra pessoa, não pra nós mesmos, a gente fica buscando a aprovação de outra pessoa, não sei da onde vem isso, é difícil a pessoa dizer assim “vou fazer isto pra mim, porque eu mereço”, hoje é difícil abrir a mente...

Esse jovem é capaz de fazer tais análises, exatamente por ocupar um lugar nesse campo, uma fração da classe que lhe possibilita, ao longo de sua trajetória, um repertório cultural para além dos escolares (BOURDIEU, 2007). Isso não significa, no entanto, que uma série de outros elementos de análise ainda lhe fuja dos olhos, exatamente pelo mesmo motivo.

Além disso, como observado no capítulo I, os processos de socialização e a construção das personalidades implicam tensão permanente. Assim como observado no relato de Breno, mas, talvez numa mais forte coloração, as experiências vivenciadas por Caíque evidenciam fortes tensões inerentes às relações sociais nesse processo de individuação.

A relação que Caíque descreve ter com os pais, de “aprenderem juntos”, coisas como se desprenderem das coisas materiais, na fábrica em relação aos colegas e com a esposa, parece revelar de maneira exemplar esse processo de individuação que implica a tensão refletida por Elias; Scoton (2000), de busca de autonomia e a dependência simultânea.

3.3.3 Nadando a favor da maré: o jovem Ruan

A trajetória de Caíque nos permite jogar luzes sobre a riqueza de estratégias utilizadas pelos trabalhadores pertencentes aos grupos dissidentes, poderíamos chama-los assim, por assumirem a resistência à sedução da reestruturação produtiva nas fábricas. No entanto, o projeto da fábrica modernizada e o sonho de a ele pertencer, é realidade da maioria dos trabalhadores nas fábricas hoje. Entre os entrevistados para a presente pesquisa, contamos com um jovem, que poderia ser representante desta maioria.

Trata-se de Ruan, jovem de apenas 18 anos de idade, filho de metalúrgico, que está terminando o curso do Senai, realizado na Mercedes, e passa parte de seu dia estudando e a outra parte trabalhando na empresa. Seus pais possuem alta escolaridade, e na entrevista ficam evidentes elementos que explicitam um alto nível de capital cultural, expressos desde vocabulário, até informações, por exemplo, como rotina de viagens, estratégias familiares para estudo e progressão profissional. Seus pais nasceram no ABC paulista e até hoje moram nesta região. Seu pai está aposentado, tendo trabalhado como montador por toda a vida na Mercedes.

Sempre praticou esportes especialmente natação e futebol, tendo mais recentemente restringido as atividades em função do tempo escasso, dividido entre trabalho e estudos. Ainda assim, participa de campeonatos de futebol, tanto com amigos do SENAI da empresa, quanto da faculdade.

Ruan está no primeiro ano da graduação, no curso de Tecnólogo. Diz que o curso é mais voltado à área de humanas e por esse motivo, pretende mais para frente, fazer outro curso, talvez em nível de pós-graduação, em exatas, uma vez que esta é sua área de preferência. Mas esta decisão, segundo ele, será resultado de negociação com a fábrica, uma vez que fará aquilo que a empresa considerar importante para seu progresso profissional. Não se importa de iniciar o trabalho como montador como o pai, mas suas intenções são de consolidar-se: “Pretendo crescer lá dentro da MBB para alcançar patamares maiores.”

Quando perguntado sobre um marco importante em sua vida, não hesitou em responder que é ter entrado na Mercedes-Benz no ano passado. Considera que é graças à esta

conquista que tem seu dinheiro, e certa autonomia em relação aos pais, assim como pode projetar um futuro cheio de possibilidades.

A trajetória de Ruan seria uma espécie de contraposto à de Caíque no sentido de acreditar plenamente no projeto da empresa e já, desde o início de sua carreira, se sentir parte dele.

Seus círculos de amizades giram em torno dos amigos da faculdade, mas especialmente, os colegas do Senai, com quem estuda e trabalha na Mercedes. Conta que saem juntos com frequência e viajam com certa frequência.

CAPÍTULO IV

FABRÍCIO: A MILITÂNCIA – ORGANIZAÇÃO E FESTA

Na rotina semanal, trabalho bastante, namoro e faço atividades no sindicato, o meu foco é o sindicato. Comecei na política, minha vida foi sempre focada na política e é por isso esse amor, que tenho pelo sindicato, política e assuntos sociais para as pessoas mais carentes. Estes trabalhos que o sindicato faz.²⁴

Fabrício é um jovem metalúrgico, de 25 anos, que trabalha na mesma montadora em que Caíque, a Mercedes-Benz. Atualmente, vive com a tia, irmã de seu pai, na cidade de São Bernardo do Campo, no ABC Paulista.

Margarete, irmã mais velha de seu pai, foi a primeira, entre os irmãos, a vir para São Paulo, na intenção de fazer daqui sua nova morada. Ela junta-se a milhares de migrantes que, ao longo dos anos 1980, deslocam-se de sua terra de origem em busca de novas oportunidades de vida, conforme relatado no Capítulo I, com a história familiar de Breno. Guardadas as diferenças, já que Breno nasceu em São Paulo e Fabrício veio para cá em sua adolescência, suas trajetórias familiares se assemelham nos dissabores e nas superações provocadas pelo fenômeno da migração.

O pai de Fabrício, seguindo os passos da irmã, concretiza o sonho de mudança de vida e chegando a São Paulo há cerca de vinte anos.

4.1 Trajetória Familiar

4.1.1 A origem em Santa Cruz: “Nasci para fazer política!”

Fabrício, assim como toda sua família, nasceu no sertão da Paraíba, mais precisamente em Santa Cruz, no verão de 1988. Quando seu pai foi embora de casa, tinha apenas oito anos

²⁴ Fragmento de entrevista com o jovem Fabrício.

de idade. Já fica claro que os cuidados que recebia desde muito cedo não vinham do pai nem da mãe, mas dos avós paternos. Isso porque, antes do pai, sua mãe também o já havia deixado, no ano de 1997, quando ele tinha apenas três anos de idade. Esse período foi muito difícil e conturbado, segundo o jovem. Seus pais brigavam muito, e os motivos atribuídos por ele às desavenças são que seu pai tinha uma vida muito difícil, trabalhava arduamente e esperava da esposa companheirismo e cumplicidade, o que segundo sua percepção não acontecia. Seu pai não encontrava na esposa uma mulher, que na divisão de esforços para a sustentação da família, assumisse seu papel. Tanto para Fabrício quanto para o pai isso corresponde a uma mulher que cuidasse da casa, cozinhasse e dispensasse toda a atenção que uma criança pequena requer.

Seu pai trabalhava na roça e lá passava muitas horas sob sol ou chuva, numa tarefa muito dura e exigente. Quando interrompia o trabalho para o almoço, ia até sua casa e lá chegando não havia nada para comer. Fabrício conta que esta rotina se repetia: o pai chegava para o almoço e sua expectativa é que a mãe tivesse preparado algo para que ele comesse, mas frustrava-se constantemente. Comia, então, algo como um ovo cozido e voltava para a labuta. Quando havia almoço pronto, segundo Fabrício, é porque outra pessoa o teria preparado. Em geral, era a avó paterna quem fazia e acabava assumindo os afazeres domésticos, como lavar as roupas de pai e filho, preparar o almoço e os cuidar da criança.

Viviam, nesta ocasião, num vilarejo, próximo a uma zona rural, pertencente à Santa Cruz, pequeno município na região oeste da Paraíba, que fica a 445,5 quilômetros da capital.

Quadro 6 – Informações sobre o município Santa Cruz – Paraíba

Área da unidade territorial	210,165 km²
Matrícula – Ensino fundamental (2012)	807 matrículas
Matrícula – Ensino médio (2012)	173 matrículas
Pessoal ocupado total	448 pessoas
Produto Interno Bruto (PIB) <i>per capita</i> a preços correntes (2012)	R\$ 5.463,58
População residente	6.471 pessoas
População residente – Homens	3.283 pessoas
População residente – Mulheres	3.188 pessoas
População residente alfabetizada	4.400 pessoas
Valor do rendimento nominal médio mensal dos domicílios com rendimento domiciliar, por situação do domicílio – Rural	R\$ 793,06
Valor do rendimento nominal médio mensal dos domicílios com rendimento domiciliar, por situação do domicílio – Urbano	R\$ 1.241,86
Valor do rendimento nominal mediano mensal <i>per capita</i> dos domicílios – Rural	R\$ 204
Valor do rendimento nominal mediano mensal <i>per capita</i> dos domicílios – Urbano	R\$ 335,5
Índice de Desenvolvimento Humano Municipal – 2010 (IDHM 2010)	0,618

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Santa Cruz se desenvolve a partir da década de 1950, quando da construção de uma estrada de ferro, que passa a interligar Mossoró (RN) a Sousa (PB). Conquista independência política em 1961, assumindo seu primeiro prefeito Homero Pires de Sá. Em 29 de dezembro de 1976, é fundado o Sindicato dos Trabalhadores Rurais do Município de Santa Cruz. Ainda hoje se configura como uma pequena cidade cuja população total é de 6.471 habitantes. Ao longo da trajetória de Fabrício, ficarão evidentes, por um lado, o desejo de ir embora para morar em uma grande cidade e, por outro, a valorização da vida em comunidade, que Santa Cruz proporcionava.

Sua infância é marcada por muito sofrimento na relação com os pais. Descreve a relação entre os dois como tensa e de permanente desentendimento. As brigas foram se intensificando, até que um dia, em um triste desfecho, sua mãe parte e deixa-o com o pai: colocou-o em uma rede e foi embora morar em Mossoró com a mãe. Fabrício se ressentiu muito, é visivelmente um assunto delicado. Ao descrever a cena da partida da mãe, era como se dissesse: “foi simples assim, um dia colocou o filho em uma rede, virou as costas e foi embora. E para nunca mais voltar!”. Voltou a vê-la apenas muitos anos mais tarde, quando já completara 12 anos de idade. Nesse reencontro, soube que sua mãe tivera outras duas meninas de um segundo casamento, de 18 e 13 anos.

Seus pais não puderam estudar muito, sendo o pai analfabeto e a mãe apenas alfabetizada. Desde então seu pai tentou por muitas vezes retomar os estudos, mas encontrava muitas dificuldades em seguir adiante. Atualmente está casado (é a quarta esposa) e vive com seus filhos mais jovens.

Apesar dos percalços e do sentimento de abandono guardado especialmente em relação à mãe, Fabrício descreve sua infância como um momento quase mágico em sua vida. Brincava muito, adorava jogar bola, trabalhava um pouco na roça com o avô, pai de seu pai, apesar dos apelos da avó, que insistia que ele não deveria trabalhar e apenas dedicar-se ao estudo. “Eu trabalhava pouco, só para ajudar, não era trabalho para ganhar dinheiro. Meu pai e meu avô plantavam algodão e fumo, mas meus tios plantavam feijão e milho. Meu avô tem uma propriedade lá [na Paraíba].”

Os avós paternos foram os responsáveis por sua educação. Os estudos sempre estiveram entre as prioridades, especialmente para a avó. Começou a estudar desde os 5 anos no próprio povoado em que morava. A partir dos 13 anos, começou a frequentar uma escola

numa região mais central de Santa Cruz. Todos os dias, um carro da prefeitura o levava juntamente com outros estudantes até a escola.

Desde cedo, no entanto, tinha um sonho: “queria viver em um lugar grande”, o que para ele significava morar em um lugar mais agitado, maior e com mais pessoas, onde houvesse vida depois das nove horas da noite: “Desde pequeno queria viver em lugar grande, porque lá, onde morava, era um lugar muito parado. Às nove da noite as pessoas já estavam dormindo”.

E, apesar de seu pai resistir muito à ideia de ele ir embora, Fabrício tinha esta certeza: assim que fosse possível, mudaria para um lugar como São Paulo. Considerava que uma cidade como esta preencheria suas expectativas.

Muito embora tenha sofrido com o afastamento dos pais, Fabrício era muito feliz em sua terra natal, adorava futebol, festas e forró. Convivia com pessoas mais velhas, com muitos políticos e gostava muito dessa proximidade e dessas experiências. Descreve-se como “fã de políticos” e participa intensamente das atividades promovidas por tais grupos, especialmente em época de campanhas eleitorais, em Santa Cruz, períodos de intensos acontecimentos.

Sua proximidade maior era com representantes do Partido dos Trabalhadores, que era o partido em que seu avô também apostava. Ele conta que as pessoas consideravam que ele, ao vir para São Paulo, voltaria para lá como candidato. Sua atração por esse meio era tamanha, que, mesmo em situações extremas, como em uma ocasião em que se acidentou, às vésperas de um comício, sua maior preocupação era ficar fora do evento e não participar dos comícios, das batucadas, das festas e das discussões.

Essas importantes e marcantes experiências na infância, bem como os valores transmitidos por seus avós, são traduzidos por ele como heranças muito valiosas, que inspiram suas escolhas nos dias de hoje:

Eu trago esse rastro até hoje dele, do meu avô, a sinceridade, a honestidade, que ele sempre teve, sempre foi um homem de palavra, aposta que ele fazia era só de boca e valia. A pessoa podia ir pegar o que ele perdia na aposta, ele pagava. O rastro que eu fiquei mais feliz, que falam que quando a criança é criada pelos avós, ela fica mal educada e mimada, mas comigo foi diferente, o que eu aprendi foi a humildade, a transparência e a honestidade que eles me ensinaram. Quero que isso não mude. Sempre o que ouvi dele, sempre foi uma pessoa honesta, não tenho palavras pra falar dele.

Como dito anteriormente, apesar de esta pesquisa não se caracterizar como trabalho de teor geracional, ao estudar os fenômenos de socialização, observa-se de forma tangencial

alguns elementos da transmissão entre diferentes gerações, como entre Fabrício e seus avós paternos.

A referência para esse fenômeno social é a definição de Mannheim (1928), segundo a qual, a contemporaneidade cronológica constitui apenas uma situação de pertencimento potencial a uma geração, que coloca como elemento fundamental para ter-se constituído uma nova geração, as transformações na sociedade. A situação da geração implica, portanto, um ritmo biológico e uma situação comum na dimensão histórica do processo social. A “unidade das gerações” é constituída pela similaridade de situações de vários indivíduos dentro de um todo social.

A geração como um tipo específico de situação social, por ser composta de indivíduos que pertencem a uma mesma classe e a uma mesma geração ou grupo etário, possibilita aos indivíduos uma situação comum no processo histórico social, acarretando experiências similares, o que os aproxima de uma mesma forma de pensar as situações compartilhadas, por lhes serem familiares, e ao mesmo tempo os limita direcionando suas características de certa tendência de comportamento frente a essa realidade. Como membros de uma determinada classe, acabam recebendo como herança uma fração da herança cultural de sua sociedade. Esse fenômeno social da geração implica novos participantes surgindo, antigos desaparecendo e uma participação limitada no processo histórico; nesse sentido, é preciso que a transmissão da herança social se dê continuamente e a transação de uma geração a outra seja entendida como um processo contínuo. Os herdeiros entram em contato com a herança de maneira diferente, pois a criação e a acumulação culturais nunca são realizadas pelas mesmas pessoas.

Estabelecer relação entre a situação de classe e geração favorece o entendimento do funcionamento específico de um grupo e sua forma peculiar de intervenção no processo histórico. A vivência desses indivíduos nos espaços familiares, escolares e no trabalho é central para que seja possível mapear os esquemas de percepção dos sujeitos que compõem determinada geração. Porém, as gerações não são homogêneas, muito embora, ao pertencer a uma mesma geração, os indivíduos comunguem de percepções sobre a realidade que revelem sensação de terem saído de um mesmo lugar e aspirações comuns para o futuro.

Em estudo realizado sobre trabalhadores metalúrgicos da Mercedes-Benz no ABC, Tomizaki (2007) procurou identificar como é o processo de transmissão da herança política entre os trabalhadores de duas gerações – os jovens da década de 1970 e na atual geração. A autora destaca a importância da migração, da mobilidade social, das condições de vida e do

processo produtivo na formação da identidade da primeira geração: “Foi, portanto, na vivência das condições comuns de trabalho e moradia que esses trabalhadores se tornaram os peões do ABC.” (TOMIZAKI, 2007, p.183).

As entrevistas com os trabalhadores vão revelando a definição do que é ser peão, por meio de duas facetas fundamentais: a relação estabelecida com o trabalho cujas marcas eram as condições insalubres, desgastantes e relações autoritárias com a chefia; e o sentimento de orgulho por suportar tal ambiente, a honestidade e a disposição para exigir e lutar por seus direitos como trabalhadores. A autora considera que a ação dos trabalhadores para assegurar seus direitos foi fundamental para a constituição da identidade dos trabalhadores metalúrgicos.

Na história de vida de Fabrício, são observados os vetores sociais que ao longo de sua infância na relação com a família, no processo de migração, e mais tarde nas experiências nos locais de trabalho, vão dando contorno a um *habitus* em que alguns valores simbólicos permeiam as relações e revelam-se no sentimento de pertencimento desse grupo de operários.

Note-se que morar em uma cidade pequena o envolvia numa espécie de comunhão comunitária. Os eventos e festas tornam-se formas de integração e para esse jovem simbolizam pertencimento. Para Fabrício, criar condições para uma vida melhor sempre esteve associado à questão da coletividade. E enquanto convivia, o sonho de um futuro mais humanizado parecia já estar em construção.

Ao longo da entrevista, parece revelar que a representação que tem sobre sua forma de se relacionar com seus pares se daria em espiral, numa espécie de círculo virtuoso: ele participa, integra-se, novos laços solidários são estabelecidos, ele é reconhecido e participa mais ativamente, e assim sucessivamente. Esse aprendizado de laços de união e solidariedade, muito presentes em sua socialização na infância e juventude, vai continuar expressivo ao longo de sua trajetória.

Mesmo a contragosto do pai, Fabrício vem para São Paulo, então, aos 19 anos.

4.2 Trajetória Escolar e Profissional

4.2.1 A fábrica não é uma mãe, a conquista é nossa!

Fabrizio assume uma postura no trabalho que destoa do restante do grupo participante da pesquisa. Assim que chegou a São Paulo, foi trabalhar numa pequena empresa em que seu pai trabalhava, no setor de fornos. Antes de ser admitido, havia feito uma série de cursos profissionalizantes.

Seu pai considerava o trabalho muito duro e desconfiava que ele não suportaria a lida, mas, contrariando essa hipótese, ele permanece ali por vários meses, resistindo bravamente, até ser encaminhado a outro setor: o de usinagem.

Com 20 anos, viu a possibilidade de entrar no setor metalúrgico, por intermédio de um amigo de seu pai, Vagner, que atuava como dirigente sindical em uma empresa de autopeças, e indicou-lhe uma vaga, para que o jovem pudesse ganhar um salário melhor. Hoje em dia, Fabrizio nutre por Vagner sentimento de muito carinho. São bastante próximos e o considera como um tio.

Na empresa, Fabrizio passa a observar uma série de problemas, e era muito crítico em relação a eles. Na ocasião, ainda aos 20 anos, sentia-se impulsionado a manifestar-se contra o que considerava injusto no cotidiano da fábrica, assumindo a briga com a chefia em nome do grupo, sem receio de se expor ou de sofrer algum tipo de represália.

Foi aos poucos sendo reconhecido como um trabalhador bastante atuante. Na fábrica, já conhecido como o “sobrinho do Vagner”, apesar de não terem nenhuma ligação familiar, adquirira uma espécie de compromisso em comunicar ao “tio” todos os problemas sobre as condições internas de trabalho. O rapaz ligava para ele diariamente e pedia ajuda para encaminhar questões relativas à situação na fábrica, onde ficou por dois anos e dali foi trabalhar com solda de peças em uma montadora.

Na montadora, apesar de muito exigido por um ritmo de trabalho bastante acelerado, ele descobriu um ambiente ainda mais propício à organização dos trabalhadores. Isso permitiu que sua experiência política desse um salto muito importante, e foi se apropriando das estratégias consolidadas ao longo dos vários anos de cultura política nas fábricas do ABC Paulista.

Trabalha na Mercedes-Benz, desde 2009, no setor de qualidade. Começou a fazer faculdade seguindo a sugestão da chefia, a fim de construir sua carreira profissional na empresa, mas abandona o projeto:

Tranquei a matrícula, por meu amor político, e entrei no sindicato, eu não ia seguir uma carreira profissionalmente. Quando comecei no sindicato e fiquei na Mercedes, foi assim, nos primeiros anos, pensei em fazer faculdade, foi no terceiro ano que comecei a fazer a faculdade. Comecei, mas me foquei mais no sindicato, fiz a faculdade, e aí comecei a pensar mais em mim mesmo. Lá na fábrica, foi o próprio engenheiro que falou que eu tinha futuro na Mercedes. Mas lá eu vi umas coisas que eu não aceitava. Na minha caminhada pra eu crescer, o que tenho de fazer, como? Fiquei só estudando, e foi tranquilo a faculdade. E entrei como operador 2 e hoje eu sou operador CNC. Parei a faculdade no 1º ano.

Ele foi surpreendido por um ambiente de trabalho absurdamente mais tranquilo e “respeitoso”, segundo seus parâmetros. O que ele julga diferente diz respeito principalmente ao ritmo de trabalho “mais calmo”, se comparado à média experimentada em outros lugares em que trabalhou, e também à pressão para “entrar no jogo”, isto é, sentia menor tensão em relação aos trabalhadores que não cediam aos encantos da empresa.

Tanto é que quando chegou à empresa, os colegas lhe advertiam quanto ao ritmo: “calma rapaz, aqui não é assim que funciona!”. Queriam ao mesmo tempo lhe situar sobre os tempos de trabalho na produção e conscientizá-lo que se tratava de conquistas sindicais. Nesse sentido, os companheiros alertavam-lhe a desacelerar, diziam que ali as coisas eram diferentes e que ele deveria diminuir sua velocidade. O jovem reconhece que na ocasião trabalhava muito acelerado, pois era assim que estava acostumado em seus outros empregos.

Fabrizio fica profundamente tocado por entender que a mobilização e a organização dos funcionários possibilitaram um ambiente de trabalho mais decente, do seu ponto de vista. E, por essa razão, aproxima-se mais e mais do sindicato.

Muita conversa, resistência coletiva e decisões a cargo dos próprios trabalhadores. Poderíamos atribuir a esse ambiente, em parte, uma nova configuração nas fábricas em decorrência das mudanças consolidadas por meio da produção enxuta e de todo o processo de modernização ocorrido, em especial a estratégia de cooptação de trabalhadores por meio da subjetividade.

Para Fabrizio, no entanto, a explicação é outra: “[...] isso é fruto da organização dos trabalhadores”. E sua emoção foi crescendo quanto mais conhecia a realidade ali vivida, porque associava as conquistas presentes naquele cotidiano à história de resistência dos trabalhadores na região.

Alia-se a essa experiência a influência do avô na infância, que lhe introduziu na política, por meio dos diversos comícios, das festas e dos eventos de que participavam juntos. Se Fabrício, por um lado, pode ser considerado um *outsider*, em virtude de sua participação militante no sindicato, por outro, ele cria laços de pertencimento com esse novo grupo que passara a conviver. Apesar do envolvimento político desde muito cedo, o entrevistado não demonstrava, em princípio, ter muita clareza política quando participava com o avô dos comícios e das festas. Parece que o que mais lhe envolvia era o espírito de confraternização, o encontro, as conversas, os eventos, ou seja, mais a vivência, a experimentação e o convívio do que o próprio conteúdo político.

São tais experiências na trajetória de Fabrício, no entanto, que vão desenhando o *habitus*. E tornam-se decisivas na ruptura com o projeto da empresa e a aproximação do projeto sindical. A partir daí seu destino profissional estará submetido a sua trajetória político-sindical.

Em seu estudo, Tomizaki (2007), constata que, sobre a realidade vivida na fábrica da Mercedes-Benz, a maioria dos jovens, pertencentes à segunda geração, a realidade que vive no trabalho e as expectativas em relação a profissão.

Para Fabrício, contudo, não há o dilema vivido pela maioria dos jovens, como descreve Tomizaki (2007), o que está em jogo na verdade é a expectativa na vida política. Decidiu seguir o caminho da política sindical e sabia que ao fazer essa opção estariam encerradas todas as possibilidades de um futuro profissional ali, mas esta constatação não o abalava.

4.3 Aproximação com o Sindicato

Em seu dia a dia, Fabrício auxilia o representante sindical, servindo como uma espécie de ponte entre os trabalhadores e o sindicato. Ouve suas queixas, verifica os problemas relatados e procura informações para resoluções em sua própria esfera. Quando isso não é possível, a comunicação é feita aos representantes de forma que novas medidas possam ser tomadas. Esforça-se em agir de acordo com os valores transmitidos pelo avô: é sempre muito educado e atencioso e procura resolver as questões que estejam ao seu alcance: “Procuro ser produtivo e atencioso com as pessoas e educado como o meu avô me ensinou como foi minha

herança. A organização é o que mais estranhei no ABC, a organização que tem hoje, e sou feliz aqui dentro.”

Assim como tantos outros trabalhadores brasileiros, o jovem percebe, porém, diferentes atuações dos sindicatos. Alguns são mais próximos dos trabalhadores, outros mais distantes. Alguns são considerados mais pelegos, outros mais combativos. A explicação para essas diferenças remete a uma legislação que, apesar de vigorar até os dias atuais, nasceu há muitas décadas. Mas, para além de uma legislação que iria balizar a relação entre capital e trabalho, inicia-se, a partir dos anos 30 uma regulação que instituiria uma nova cultura sindical.

4.3.1 Por que alguns sindicatos não funcionam? Alguns elementos do Sindicalismo Oficial

Em interessante estudo sobre a origem dos sindicatos oficiais no Brasil, a partir da instituição Ministério do Trabalho nos anos 1930, Gomes (2005) desvela elementos da complexa façanha de entrelaçamentos entre regulação das relações entre capital e trabalho, que se daria a partir da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a corrente política do trabalhismo e a democracia social.

Alguns elementos de sua análise parecem fundamentais para a compreensão da razão pela qual o sistema corporativo ainda se mantém mesmo passadas tantas décadas, assim como porque boa parcela de trabalhadores percebe a participação política como algo a ser delegado a representantes, sejam eles governantes ou dirigentes sindicais, em vez de assumirem seu papel cidadão ou de sujeitos históricos.

O Brasil foi um país, desde o início do século XX, movido pelo desejo de alinhar-se com os países centrais, nos caminhos da modernidade, buscando para tanto formas que o possibilitasse se soltar das amarras de um passado escravocrata e de toda sua herança que também se fazia presente no início da industrialização. Tanto as políticas públicas quanto a cultura que passou a girar em torno desse sonho de construção de uma nova nação levam fatalmente a uma nova forma de interpretar o trabalho e o trabalhador. Esse novo modelo de homem e trabalhador é lapidado nos anos 30 pela força das propostas que girariam em torno de uma cidadania tutelada pelo estado e da democracia social. Os trabalhadores, por meio das

diversas correntes políticas, enfrentaram, discutiram e se envolveram nesse novo processo de regulação que passou a vigorar.

Na mesma década, com a revolução, os movimentos sindicais foram brutalmente reprimidos. Quando, porém, Getúlio Vargas assume o governo provisório, tem início um novo período que implicará mudanças muito significativas na vida dos trabalhadores e dos sindicatos. Ele cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e reabre os sindicatos. Uma nova configuração está em gestação, a estruturação dos sindicatos corporativos e toda a tradição político-sindical que carrega consigo. Como uma das primeiras iniciativas, a fim de erradicar organizações independentes, o governo Vargas cria a lei de sindicalização em 1931, “consagrando o princípio da unidade e definindo o sindicato como órgão consultivo e de colaboração com o poder público, o decreto trazia as associações para a órbita do Estado.” (GOMES, 2005, p. 163).

A partir de então deveriam assumir um caráter assistencialista e abdicar de suas identidades políticas. Para que os trabalhadores tivessem direitos aos benefícios sociais da legislação social, era preciso se associar. Esse início dos anos 30 é marcado pela resistência dos trabalhadores por meio dos sindicatos, as medidas implantadas pelo Ministério do Trabalho, inclusive com inúmeras tentativas de dominar os sindicatos já estruturados, além dos que já nasciam sob essas novas regras (GOMES, 2005).

O estudo de Gomes (2005) retrata a origem do sistema corporativo no Brasil, a partir da estrutura política do país na ocasião, em especial do papel que ocupará o Ministério do Trabalho. Sua análise é importante para explicar a estrutura sindical corporativa que passará a vigorar a partir de então porque ela vincula o nascimento da regulação entre capital e trabalho com o trabalhismo.

As benesses oferecidas pelo estado com a instituição dos direitos individuais, por meio da CLT, serão oferecidas ao povo como tal, ofuscando as lutas dos primeiros anos feitas por sindicatos livres anarquistas e comunistas que pressionavam por essas conquistas. A essência de sua análise é de que o sistema que seria consolidado a partir da década de 1940 de sindicatos regidos pelo estado, cobrança de imposto sindical, divisão por regiões através da unicidade sindical e divididos em categoria imputaria normas aos trabalhadores com carteira de trabalho vinculados aos sindicatos submetidos à lógica do assistencialismo em detrimento do seu caráter original de sindicatos livres e combativos.

Segundo a autora, os métodos utilizados para a cooptação dos trabalhadores foram os mais variados, entre eles, visitas de fiscalização às empresas com a intenção de aproximar trabalhadores, sindicatos e empresários. Tais investidas eram imbuídas de caráter pedagógico e muitos sindicatos acabaram se formando a partir dessas ações de ordem pública. Ainda assim, vários sindicatos resistiam à política governamental. Em 1933, no entanto, foi criada a carteira de trabalho, que se transformou em um instrumento maior de controle sobre os trabalhadores, que só receberiam os benefícios sociais se fossem sindicalizados. Os comunistas decidiram assumir os sindicatos oficiais e fazer a luta por dentro. Os anarquistas mantinham a resistência ao modelo.

Apesar das tentativas das frentes de esquerda em conter a nova estrutura, a lógica do sindicalismo oficial passa a ser implantada e aos poucos os trabalhadores cedem a essa tendência de pacto social. As correntes de esquerdas, com exceção dos anarquistas, buscam o enfrentamento desse atrelamento dos sindicatos ao estado por meio da conquista de sindicatos oficiais. A repressão foi intensa para tentar impedir esse movimento. Nesse período surge um elemento muito importante que representará uma espécie de liga que vai permitir a efetiva consagração desse modo de estruturar os sindicatos, assim como o enraizamento de uma determinada visão político-sindical: o projeto trabalhista.

Depois de 1940, consagra-se o discurso trabalhista, que compreenderia que os benefícios sociais são fruto de ato de generosidade e por isso exigiriam reciprocidade. Segundo Gomes (2005, p. 181), desenvolve-se a “ideologia da outorga”, ou seja, os benefícios sociais começam a ser apresentados como um presente do Estado:

A classe trabalhadora antes mesmo de demandar teria sido atendida por uma autoridade benevolente, cuja imagem mais recorrente é a da autoridade paternal e quem recebe o que não solicitou e não pode retribuir materialmente fica continuamente obrigado em face de quem dá.

As lutas por melhorias de condições de trabalho, as conquistas realizadas pela classe trabalhadora, seus anseios e suas formas de expressão, realizadas ao longo das primeiras décadas do século passado seriam nesse sentido “desprezadas”. Essa origem do sindicalismo oficial no Brasil explica, em parte, porque as formas atuais de organização sindical enfrentam desafios para consolidar projetos que reformulem e reconstruam a lógica do sistema corporativo de regulamentação.

A partir de então e até os dias atuais, o sistema corporativo de regulação das relações de trabalho passa a fazer valer vários direitos individuais e sociais, muito embora não garanta

os processos de negociação, nem a liberdade de organização dos trabalhadores. Esse formato acaba por estimular a percepção de que cabe aos representantes parlamentares fazer leis que beneficiem o povo e desestimula a ideia de trabalhadores que se compreendam como sujeitos de direito e que, portanto, podem legitimamente conquistá-lo.

Em certa medida, tal gênese política parece alicerçar as relações estabelecidas entre estado, trabalhadores e gestores do capital. Fazer, nesse sentido, um exercício retomando alguns elementos históricos julgados estruturantes permite identificar no presente possíveis fios que iriam, pouco a pouco, explicando melhor a cultura de organização dos trabalhadores no presente.

Fabício está imerso nesses desafios que envolvem a vida sindical no Brasil dos anos 2000. Pertence a um campo em que o conflito e as disputas políticas refletem negativamente por representarem a parte mais frágil entre os envolvidos.

Sua vivência está vinculada às experiências políticas da categoria metalúrgica, cuja tradição cultural reside justamente em buscar romper com tais alicerces sindicais no país. Assim como outros sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), mas com caráter protagonista, o SMABC passou a ocupar papel de destaque desde a década de 1970 nessa estratégia sindical de mudança, a partir do que se consagrou como o “Novo Sindicalismo”.

4.3.2 Como é fazer política sindical nos anos 2000

A regulação das relações trabalhistas mantém a lógica do corporativismo. Dessa forma, os sindicatos ainda hoje precisam submeter-se ao estado, sustentam-se por meio do imposto sindical, devem respeitar a unicidade e a divisão por categoria.

Tais características associadas à cultura social de direitos “cedidos” pelo estado, cujo teor das regras privilegia os direitos individuais em detrimento dos coletivos ao longo dos anos, parecem eficientes ingredientes para a manutenção do *status quo*. As explicações ideológicas de que política é algo que se destina a representantes, profissionais quase que exclusivamente, dificultam o entendimento do exercício da cidadania visto como uma fronteira em movimento, que depende de sujeitos sociais para alargá-la (CHAUÍ, 2004).

Nos países centrais, o modelo fordista foi implantado antes de regulações que a partir deste dado material consolidam direitos, por meio da social democracia. No caso do Brasil, a lógica foi invertida. Primeiro institui-se a legislação, depois se implanta um sistema de produção e consumo. Tal legislação estabelece amarras ao movimento dos trabalhadores, que dificultam que mesmo em tempos mais virtuosos da economia a riqueza produzida seja apropriada devidamente pelos trabalhadores. Além disso, também no campo simbólico, há um cerceamento do exercício democrático da cidadania (SGRECCIA, 1997).

Dessa forma, a participação dos trabalhadores na política, em geral, ainda hoje e mesmo no seio de uma categoria cujo protagonismo é inegável, tem limitações importantes, pois as contradições internas, e as tensões permanentes existentes em seu bojo, são enormes.

É preciso considerar que nas fábricas estão presentes, ainda, um modo de produção e modelo de regulação, como vimos no capítulo III, o da produção enxuta, cujo cerne é o poder de sedução sobre os trabalhadores, no sentido da incorporação do projeto empresarial. Associada a essa realidade estão diversos elementos da cultura neoliberal evidenciados em valores como individualismo e competição.

Nesse complexo cenário, a atuação sindical não poderia ser uma tarefa simples. Fabrício parece guiar-se exatamente por esse sentimento, quando se surpreende por trabalhadores terem alcançado conquistas e vivenciarem uma realidade que não é comum em outras fábricas. É sobre essas questões que se sustentam suas impressões. Ele avalia, até certo ponto, viver em uma ilha. E alguns dados concretos, como as diferenças salariais entre metalúrgicos do ABC e de outras regiões do país, por exemplo, balizam sua compreensão da realidade.

O jovem também percebe que sua compreensão da realidade não é compartilhada por muitos trabalhadores na fábrica. Especialmente entre aqueles (possivelmente a maioria) que acreditam que a empresa é responsável pelos benefícios que oferece. Nesse sentido, acredita que tem um importante papel a desempenhar lá dentro: desvelar dados que, em sua forma de ver, estão mascarados ideologicamente.

A atual diretoria do Sindicato, representada por Wagner Santana (Wagnão), identifica que ao longo de sua história essa entidade ressignifica os sentidos de categoria contestadora:

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC desde que nasceu, em 1959, adota uma postura contestadora: em 1959, cada sindicato tinha direito a uma vaga na Federação dos Metalúrgicos, entidade que era oficial, mas não representava a proporcionalidade da categoria em todo o Estado de São Paulo, principalmente aqui

no ABC. E nós contestávamos isso. Então, para ampliar nossa participação, os antigos dirigentes dos Metalúrgicos de Santo André, que englobavam todas as cidades do ABC, dividiam o sindicato regional em três: Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, São Caetano e nós, São Bernardo e Diadema. Desta forma, pudemos indicar três nomes para a Federação e disputar sua representatividade pelo número de trabalhadores da região. (TRIBUNA METALÚRGICA, 13 maio 2014.)

Santana (TRIBUNA METALÚRGICA, 13 maio 2014) acrescenta que a ligação da diretoria do sindicato com a esquerda e o partido comunista, e as perseguições na década de 1960, o período da ditadura militar e a resistência a várias intervenções no sindicato, são marcas importantes dessa identidade política progressista.

Atualmente, o principal eixo de atuação estratégica é a negociação. Segundo os diretores do SMABC, uma vez consolidadas as bases para o diálogo com empresários da região, a negociação passa a ser o principal instrumento para os avanços políticos e as novas conquistas da categoria. Ela se dá em diversas dimensões: desde internas, isto é, as negociações assinadas entre trabalhadores, representação sindical e empresa, na forma de “acordo por empresa”; passando por campanhas salariais que envolvem sindicatos metalúrgicos pertencentes à CUT no Estado de São Paulo; bem como em âmbito regional, com o Consórcio Intermunicipal e da Câmara Regional; até negociações em níveis internacionais.

Mas, como já discutido anteriormente, a CLT privilegia os direitos individuais, não os coletivos. Nesse sentido, para viabilizar algumas negociações mais sólidas, que envolvam um maior número de trabalhadores, ou ainda que seja reconhecido pela justiça o acordado para além do legislado, é preciso criar uma série de mecanismos para viabilizar ações que sejam legitimadas politicamente.

Um interessante exemplo para ilustrar os mecanismos criados pelo SMABC e outros sindicatos filiados à CUT para ultrapassar os limites previstos na legislação atual é a campanha salarial para negociação da Convenção Coletiva, que é realizada anualmente pela Federação Estadual dos Metalúrgicos (FEM) de São Paulo ligada à CUT.

Quando os metalúrgicos do ABC anualmente concentram esforços em campanhas salariais para negociar pontos de sua convenção coletiva, é necessário um verdadeiro ritual para a tarefa ser cumprida. Esse processo envolve atualmente 14 sindicatos no Estado de São Paulo, que representam juntos cerca de 250 mil trabalhadores e que devem eleger prioridades, elaborar pauta comum, submeter cada avanço e proposta à sua base em momentos diversos ao longo das negociações.

As rodadas de negociações devem ser realizadas com várias bancadas diferentes, uma vez que a bancada patronal divide-se por setores automotivos, bens de capital, siderúrgico, eletroeletrônico, alumínio, eletroeletrônico e fundição.

As realidades de cada sindicato, divididos por região, conforme impõe a legislação, são muito diversas, portanto, as necessidades refletem essas características. Parte-se do pressuposto, segundo dirigentes do SMABC, por um lado, que devem ser levadas à mesa questões que afetam a vida do maior número de trabalhadores e, por outro, o que seria um patamar mínimo de outro. Isso possibilita que outros acordos mais específicos possam se dar em âmbitos regionais, ou mais restritos ainda, mediante acordos com as empresas.

Depois de finalizado o processo de negociação na campanha salarial, a assinatura da convenção coletiva será feita pelos sindicatos e pelos grupos patronais envolvidos e não pela FEM, responsável por todas as estratégias e os diálogos políticos. Isso porque, juridicamente falando, em última análise, não há o reconhecimento deste ente: a Federação dos Metalúrgicos no Estado de São Paulo. Ainda assim os resultados apresentados por tais campanhas refletem importantes conquistas, como registram os dados (Tabela 7).

Tabela 7 – Da campanha salarial no governo Lula/Dilma – variação acumulada entre 2003 e 2013

Setor	Inflação (%)	Aumento real (%)	Reajuste total (%)
Montadoras	94,10	31,28	154,95
Autopeças	94,10	28,99	150,38

Fonte: Dieese/SMABC.

Esses índices são bastante significativos para indicar que as negociações realizadas pela categoria por meio de campanhas salariais apresentam resultados que demonstram o “poder de força” dos trabalhadores desta base, em última instância.

O SMABC conta com uma estrutura político-organizativa que estabelece algumas diretrizes para ação, previstas em estatuto:

Seção III

Da Fundamentação e Compromissos

Art. 3 – O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é uma organização classista, democrática e autônoma em relação ao Estado, Partidos Políticos, e Credos Religiosos, cujos fundamentos, dos compromissos e objetivos estão definidos neste Estatuto.

Princípios que remetem ao “novo sindicalismo”, que por sua vez retomam orientações do sindicalismo livre com anarquistas e comunistas.

Seção IV

Das Finalidades

Art. 4 – Dentro outras que não contrariem este Estatuto e os princípios democráticos, são finalidades do Sindicato:

- a) Lutar pela conquista da liberdade e da autonomia da representação sindical;
- b) Lutar por melhores condições de vida e de trabalho de seus representados;
- c) Defender a sociedade justa e democrática;

As ações do SMABC são orientadas pela busca da autonomia sindical. Identifica-se em sua prática de autossustentação um indício fundamental dessa prerrogativa. São os próprios sócios que por meio de contribuições mensais sustentam os projetos do sindicato. A contribuição do imposto sindical que continua sendo imposta pela lei é devolvida aos trabalhadores da base.

Ainda de acordo com o estatuto, o sindicato deve orientar suas práticas no sentido de fortalecer a CUT e respeitar em sua organização política a seguinte distribuição nos cargos representativos:

Seção VI

Das Prerrogativas e Deveres

Art. 7 – São deveres do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC:

- a) Contribuir para o fortalecimento da CUT-Central Única dos Trabalhadores [...]

11 membros da executiva

27 membros do conselho da direção

Comitês Sindicais de Empresa (CSE)

Comitês Sindicais dos Aposentados

O número de CSEs está vinculado ao número de associados em cada empresa; Pode variar de 02 à 25 membros por empresa

Mandato 2014-2017 – 279 membros eleitos

Segundo o presidente eleito do SMABC para o mandato de 2014-2017, Rafael Marques (TRIBUNA METALÚRGICA, 18 jul. 2014), as ações da direção do sindicato serão guiadas pelas seguintes prioridades: “Trabalho, Cidadania, Comunicação e Educação, além de continuar as ações que influenciam nas decisões de política industrial no Brasil e na cadeia automotiva da região.”.

O Sindicato conta em sua estrutura com diversos departamentos para dar suporte técnico às ações políticas desenvolvidas:

- 1) Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente;
- 2) Jurídico;
- 3) Imprensa;
- 4) Formação.

A discussão de diversos temas é realizada em Comissões de Cidadania. O tema da Juventude, de interesse deste trabalho, é abordado conforme demonstra o Quadro 3:

Quadro 7 – Políticas de Cidadania do SMABC

Políticas de Cidadania do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
<ul style="list-style-type: none"> • Juventude • Mulheres • Direitos Humanos e Pessoas com deficiência • Igualdade racial • Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente

Fonte: Caderno de tese VIII Congresso do SMABC

A comissão da Juventude realiza reuniões mensais permanentes em que são abordados temas relacionados à realidade dos jovens nas fábricas. Embora este grupo não tenha caráter deliberativo, é nesse espaço coletivo, que são refletidas e sugeridas ações relacionadas à juventude na categoria.

Em entrevista com alguns de seus membros, foi possível compreender melhor como os dirigentes ou militantes do sindicato percebem os desafios que estão colocados para a juventude metalúrgica quanto à participação:

“Os desafios enfrentados para diálogo com jovens nas fábricas tanto nas autopeças quanto nas montadoras, são parecidos. Tenho a impressão que a atual conjuntura favorece a aproximação de jovens das autopeças, porque historicamente sonhavam em ir para uma montadora, então estavam de passagem na fábrica e não queriam se envolver com os problemas ali vividos. A lógica era assim: “vou procurar o que é melhor pra mim”. Hoje, com a crise, tem mais dificuldade em locomover-se na cadeia produtiva, então, em geral, pensam: “Hoje vou ter que ficar aqui, a situação é ruim, se posso fazer algo para mudar vou fazer” assim, se veem problemas na fábrica, precisam participar para mudar. Mas este engajamento na luta, na minha opinião, não se dá por consciência, ou por causa da identidade política, necessariamente. Acontece em geral por causa da questão financeira. A rotatividade é grande nas autopeças, este sempre foi também um problema no que se refere a participação política. Na montadora apesar da tradição de organização ser mais antiga e consolidada, sempre representa uma exposição para quem tem mais proximidade com o sindicato. E por viverem uma situação em geral mais estável, há uma tendência ao comodismo. Neste momento, obviamente a crise interfere também nas montadoras, e talvez neste sentido até estimule uma maior participação “sacuda” um poucos as coisas” João Paulo Abril/2015

Quanto aos estudos, João Paulo acredita que os trabalhadores estejam estudando mais, em função das exigências feitas pelo mercado de trabalho. E considera que a depender do nível de cobrança de cada empresa, e quanto mais promissor em termos financeiros, mais estudam. Alguns ainda estudam para saírem da empresa que estão. Segundo sua percepção antes os trabalhadores eram formados pela empresa, hoje as empresas exigem uma formação prévia. Mas João Paulo acrescenta em suas análises que mesmo que o jovem se qualifique

muito e estude permanentemente, não necessariamente este empenho se refletirá em reconhecimento e crescimento na hierarquia. Os mais próximos das chefias e do projeto da empresa serão os escolhidos.

A questão da saúde é um nó crítico e importante entre todos os membros da juventude entrevistados. As mudanças acontecem gradativamente no sentido da melhoria das condições de trabalho. São muito morosas, em especial nas fábricas que ficam mais na ponta da cadeia produtiva. Para se investir em segurança, é preciso de muito dinheiro, mudar maquinários, produzir reformas, refrigeração, proteção aos ruídos, etc. As empresas que “servem” às montadoras devem seguir as orientações e mudanças impostas pela empresa cliente. Portanto, esta pressão na cadeia produtiva é que vai dando o tom das mudanças. Algumas empresas mudam maquinários, mas mantém condições ergonômicas inadequadas, por exemplo. Mas para mudanças mais radicais, os trabalhadores precisam necessariamente estar organizados.

Quando perguntado sobre o lazer dos trabalhadores, os membros da comissão da juventude representantes de autopeças dizem que em geral o tempo livre é utilizado para o estudo, para namorar, sendo uma das principais diversões tomar cerveja com amigos ao final das sextas-feiras.

Os congressos dos sindicatos filiados à CUT seriam os momentos da elaboração das diretrizes, que devem orientar as ações durante os mandatos de cada nova diretoria eleita, cujo período é de três anos.

Figura 27 – Jornal do Sindicato – Tribuna Metalúrgica

Fonte: Tribuna Metalúrgica, 14 maio 2015

O VIII Congresso do SMABC foi o mais recente realizado pela categoria e, nesse sentido, configura-se como importante referência para a observação das orientações que devem ser seguidas pelos diretores na gestão entre 2014 e 2017.

Para a presente pesquisa, interessa o destaque dado pelo SMABC para a educação de jovens tanto da categoria quanto da comunidade. O texto-tese discutido no VIII Congresso sobre as diretrizes ligadas à área de educação foi o seguinte:

Avançamos, mas ainda há muito a conquistar. É importante frisar que o modelo brasileiro de educação foi ancorado historicamente na separação entre a educação profissional e a formação geral: a educação superior sempre foi destinada às elites enquanto a educação profissional adquire um caráter assistencialista, inicialmente destinada aos órfãos e abandonados e, posteriormente, destinada aos operários e trabalhadores. Tal separação apresenta como consequência imediata a elaboração de percursos formativos para a educação profissional reduzidos, essencialmente técnicos, que não permitem ao trabalhador a visão crítica da sua condição tampouco a interpretação e compreensão do mundo do trabalho. Ou seja, um projeto que atende tão e somente o interesse daqueles que detêm os meios de produção. É nesse cenário que o Sindicato resolve criar a Escola Livre para Formação Integral Dona Lindu. Situada na Regional Diadema, seu projeto pedagógico tem como base oferecer uma formação integral para o trabalhador que estuda, através de um conjunto de práticas baseadas na realidade do aluno e que possibilitem o aumento de repertório e a construção de conhecimentos [...]. (CADERNO DE TESES, 2015)²⁵

Além da Escola, o Sindicato desenvolve atividades relacionadas à formação política da base metalúrgica e de seus dirigentes. Entre os temas debatidos estão história contemporânea

²⁵ Gilberto Giusepone, é atualmente o coordenador do Departamento de Formação e Diretor da Escola para Formação Integral “Dona Lindu”, e José Roberto Nogueira da Silva, o diretor de Organização do SMABC e responsável pelo departamento.

brasileira e estratégias para compreensão da realidade e estímulo aos desafios e ações. As aulas são ministradas por formadores técnicos e dirigentes.²⁶

Na sequência, destacam-se os principais desafios e propostas relacionadas à juventude metalúrgica que compuseram o caderno de teses no último congresso da categoria.

Desafios para a juventude metalúrgica:²⁷

- ✓ Há muitos jovens nas fábricas. Estes jovens em geral conhecem pouco da história deste sindicato e neste sentido, têm dificuldades em reconhecer os frutos das lutas (se reconhecer como metalúrgico). Soma-se a isso o fato de serem seduzidos pela gestão participativa implementada pela modernização das fábricas, que reduz, em termos ideológicos, a necessidade do sindicato como interlocutor. O estímulo à cultura “meritocrática”, à competição e ao individualismo, típicas do neoliberalismo.
 - ✓ O poder da mídia conservadora e o tratamento de questões como a liberalização da maconha e a redução da maioridade penal;
 - ✓ Acesso às oportunidades do mercado de trabalho e a qualidade dos empregos; Em geral os jovens são mais escolarizados que os mais velhos; Ainda assim, as oportunidades são menores e os seus rendimentos também;
- A depender da forma como o jovem se insere no mercado de trabalho e do quanto seu processo educacional é afetado por tais circunstâncias, seu futuro profissional poderá estar comprometido; [...]. (CADERNO DE TESES, 2015).

Figura 28 – VIII Congresso do SMABC

Fonte: Tribuna Metalúrgica, 19 maio 2015

²⁶ O sindicato adota há mais de 20 anos uma política de formação de quadros de dirigentes. Entre os cursos há o de Formação de Formadores, que possibilita que o dirigente atue como formador em sala de aula.

²⁷ O texto completo está anexo.

Segundo o atual coordenador da Comissão da Juventude, Alessandro Guimarães, as principais discussões do segmento jovem metalúrgico do ABC, durante o VIII Congresso, girou em torno das seguintes questões:

1. Fazer com que o Sindicato tenha um dirigente jovem exclusivamente voltado, em tempo integral, para a questão da juventude.
2. Considerando que quase metade da categoria é composta por jovens (até 35 anos), garantir a participação em um dia de curso por ano pago pela empresa através do Programa Jovem Aprendiz.
3. Garantir a participação do sindicato na integração do jovem metalúrgico na empresa.
4. Retomar, e realizar permanentemente, o *curso da juventude* destinado a jovens metalúrgicos e da comunidade, militantes e simpatizantes. Ainda, na elaboração do curso, incluir a efetiva participação da juventude.
5. Reativar o Departamento Cultural-Desportivo para trazer ao Sindicato tanto a juventude metalúrgica como a comunidade.
6. Fazer com que o Departamento de Formação tenha uma linha específica de trabalho para a juventude.
7. O Sindicato criar espaço para uma maior participação dos Jovens Aprendizes (Senai) nos cursos de formação política.
8. Fazer uso melhor e efetivo dos meios de comunicação ligados ao Sindicato, incluindo as redes sociais, para a juventude e trabalhador em geral. Ainda, publicar uma vez por mês, uma tribuna específica para o jovem. Incluir representantes da juventude nos conselhos dos meios de comunicação ligados ao Sindicato.²⁸

Tanto os problemas enfrentados quanto as reflexões e decisões tomadas em congresso influenciam o trabalho de jovens como Fabrício, que dentro da fábrica terão o papel de colocar em prática e levar adiante os temas tratados.

Fabrício é um jovem como tantos outros que procura um sol. Este lugar, porém, em sua imaginação, foge de uma visão individualista e autocentrada. Diz respeito a um pertencimento coletivo em que só se pode ser feliz plantando juntos e dividindo o que colhem. Orienta sua prática pelas práticas e regras coletivas estipuladas pelo sindicato.

Em certa medida, é possível inferir que uma parcela do movimento operário hoje no Brasil, entre elas, os metalúrgicos do ABC, em seus estatutos e na prática diária na fábrica, guardam traços dessa herança de organização dos trabalhadores, por meio do sindicalismo livre, que tanto se reformulou ao longo das décadas que se seguiram, como vemos transparecer na história de um segmento dos jovens, como é o caso de Fabrício. O SMABC, segundo princípios contidos em seu estatuto, pauta suas ações em um sindicalismo de base, o

²⁸ Pauta discutida em reunião sobre a participação da juventude metalúrgica no VIII Congresso, na Comissão da Juventude. Os temas foram submetidos às plenárias e algumas emendas foram apresentadas com propostas com base nestas questões. Ainda não foram impressos cadernos com as resoluções, por esta razão não foram anexadas ao trabalho.

que implica expressar por suas ações os anseios de uma categoria complexidade e plural. Essa não é uma tarefa simples.

Como temos observado nas trajetórias dos outros jovens, a diversidade é bastante marcante na composição da categoria e as exigências que se colocam aos jovens que, como Fabrício, desejam participar ativamente da vida sindical parecem ser na mesma proporção muito desafiadoras.

4.3.3 A cultura operária

Além de Bourdieu, alguns estudiosos brasileiros contemporâneos, entre eles, Cláudio Batalha, Fernando Teixeira da Silva e Alexandre Fortes, vêm constituindo com pesquisas e reflexões teóricas com a preocupação central de compreender a cultura dos trabalhadores a partir de suas características multifacetadas e da tensão no processo de constituição da classe trabalhadora. A concepção de cultura dos trabalhadores nessa perspectiva seria definida como ação de sujeitos históricos que interferem, por meio de suas práticas culturais, na manutenção ou na contestação dos sistemas de poder.

Batalha, Silva e Fortes (2004) abordam o conceito de cultura como uma negociação permanente nos processos que envolvem dominação política. Hall (2004), por sua vez, destaca a criação, pelos trabalhadores, de novas formas de atuação e resistência. Essa definição de cultura de classes imprime aos trabalhadores uma cultura própria; porém, não descolada da relação entre as classes, que contém em sua gênese algo além da representação simbólica de integração de trabalhadores em resposta a pressões da classe dominante, assume uma identidade, constrói uma lógica própria de vida em sociedade.

Para Batalha, Silva e Fortes (2004), cultura associativa seria o conjunto de propostas e práticas culturais das organizações operárias, a visão de mundo expressa nos discursos, os valores compartilhados, bem como os rituais que regem a vida das associações. Para o autor, a cultura militante assume também alguns aspectos específicos a cada corrente ideológica, preservando, todavia, traços comuns a todas as correntes. Considera que da linguagem do movimento dos trabalhadores e sua visão de mundo é possível distinguir um projeto cultural, que se situa em uma relação dialética de atração e de repulsão com relação à cultura dominante (BATALHA, SILVA e FORTES, 2004).

Assim, a cultura dos trabalhadores deve ser investigada a partir de suas múltiplas facetas. A aproximação do fenômeno da cultura dos trabalhadores metalúrgicos do ABC, por exemplo, foco da presente pesquisa, procurou partir da observação das dimensões sobre a cultura desses trabalhadores, considerando as fronteiras e intersecções entre seu caráter associativo e militante, dando luz a um fenômeno complexo e heterogêneo, salientando que, para que as experiências a serem estudadas possam ser compreendidas como cultura de classes, é preciso respeitar suas nuances e atentar ao risco de tomarmos por condições objetivas aquilo que foi percebido em termos de experiência vivida.

Segundo Savage (2004), a formação da classe não se dá, exclusivamente, no processo de trabalho, nem no mercado de trabalho, ela também é constituída em função da “insegurança estrutural” à qual estão submetidos todos os trabalhadores que precisam pensar estratégias para lidar com a “incerteza da vida diária” da qual depende sua subsistência. Esse pressuposto teórico sugere que, para compreendermos a formação da classe, é tão importante nos aproximarmos da vivência dos trabalhadores e das relações estabelecidas nos bairros, em suas casas e nas escolas em que estudam quanto dos locais de trabalho.

As diferentes formas de lidar com a insegurança à que são submetidos vão desencadear processos culturais e “soluções” das mais variadas, o que para o autor significa dizer que a formação da classe é “um processo fluido e contingente por intermédio do qual coletividades estáveis podem constituir-se” (SAVAGE, 2004, p. 34), compreendendo esse fenômeno como muito além das estruturas de classes, sendo permeados por mediações compostas por elementos culturais, sociais e econômicos.

Savage (2004) se utiliza de uma importante categoria de análise para aprofundar a reflexão sobre esses processos: a mobilidade social. Aborda pesquisa coordenada por Andrew Miles, Marco van Leeuwen e Ineke Maas sobre as tendências de mobilidade social na Inglaterra e no País de Gales de 1835 a 1914 que constata que 90% dos filhos de trabalhadores manuais permanecem trabalhadores manuais. Em meados do século XIX, havia uma tendência à formação de uma aristocracia operária, permanecendo apenas os filhos dos trabalhadores qualificados; já por volta de 1914, identificam uma mobilidade generalizada entre trabalhadores qualificados, semiquaificados e não qualificados. Os autores atribuem esse fenômeno ao início do fortalecimento do movimento sindical e ao surgimento do Partido Trabalhista.

Na compreensão de Savage (2004, p. 18), as análises da mobilidade social nos dão dicas dos percursos ocupacionais previsíveis: “Por serem previsíveis, tais trajetos podem dar forma ao contexto das expectativas individuais e, assim, moldar sua percepção, identidade e – mesmo – sua consciência de classe”.

Kirk (2004) analisa duas vertentes teóricas da história do trabalho que, a partir da década de 1960, defendem diferentes posições sobre as culturas de classe: a primeira marxista e a segunda revisionista.

Enquanto a ênfase da abordagem marxista recai sobre a mudança, o conflito, e a classe, a segunda é animada pela atração à continuidade, estabilidade e consenso, e também por todo tipo de divisões arraigadas no meio operário, aquelas referentes à qualificação profissional, ocupação renda, gênero e ponto de vista (entre uma perspectiva “de classe” e outra “populista”, por exemplo) (KIRK, 2004, p. 49)

Apesar de não estarmos, no presente trabalho, abordando exclusivamente os aspectos políticos relacionados à vivência cotidiana desses jovens trabalhadores, suas experiências fatalmente nos vão encaminhando para essa reflexão, uma vez que o lazer ou as práticas culturais nos dão pistas de suas posições pela continuidade ou rupturas das tradições políticas que os cercam, assim como sua visão de mundo.

Diferenças de opinião a propósito de aspectos da cultura operária – especialmente a natureza e a confrontação dessas forças que promovem a unidade e o conflito, assim como os padrões de mudança e continuidade entre os trabalhadores – têm sido parte constituinte importante do debate mais amplo estabelecido entre marxistas e revisionistas. (LEAL, 2011, p. 388)

Nesta pesquisa, procuramos abarcar esses elementos de mudança e de continuidade que acreditamos estarem presentes na complexa configuração dessas vivências.

Leal (2011), em sua obra sobre metalúrgicos e têxteis em São Paulo, explora uma série de elementos da constituição da cultura dos trabalhadores da época, relacionados ao trabalho, mas também à vida em comunidade, moradia, lazer e lutas políticas. O autor nos permite compreender mais sobre isso num período histórico anterior à comunicação em massa e ao lazer comercializado, tendo na TV sua mais forte representação. Seu estudo revela que os trabalhadores se reuniam para piqueniques, excursões, bailes, atividades, em grande medida, promovidas por associações de bairros, mas também pelos sindicatos. Na época, entre os homens, o futebol era a principal forma de diversão e entre as mulheres, os concursos de rainhas, algo próximo dos concursos de beleza que conhecemos atualmente.

O autor discute que havia uma luta pela atribuição de significado (LEAL, 2011) de algumas dessas atividades com explicações ideológicas, assim como valores diferentes.

Assim, uma primeira constatação é que, nas sociedades modernas, não constituindo as classes configurações fechadas – ainda que se verifique segregação espacial e social –, não podemos encontrar uma cultura de classes autônoma. As “culturas de classes” são relativamente ambíguas, verificando-se – como já foi analisado para outros contextos – circularidades: assim como o Primeiro de Maio sofreu apropriação pelo Estado e empresariado, os concursos de miss encontraram sua versão proletária. (LEAL, 2011, p. 394)

Ainda assim, esses acontecimentos, encontros e vida em coletividade, por meio da diversão e do lazer, pareciam permitir que a identidade como trabalhadores fosse sendo construída com a experiência vivida em comunidade.

Na análise do autor, no entanto, a partir de 1950, as condições materiais iriam dificultar a consolidação de uma cultura com contornos mais específicos, em função da “destruturação das possibilidades objetivas de preservação e reinvenção” (LEAL, 2011, p. 399) daquilo que ele considerava ser a cultura operária e popular nos anos que se seguiram.

Por sua vez, o avanço da indústria cultural, transformando o tempo de lazer em tempo de consumo de entretenimento ou mercadorias, solapou a outra parte. A derrota da classe trabalhadora diante da ascensão do projeto de “modernização conservadora” implementado pela ditadura civil-militar de 1964 foi, assim, no sentido mais profundo, também uma derrota cultural. (LEAL, 2011, p. 400)

Essa leitura de Leal (2011) nos insere em uma discussão sobre o significado das atividades realizadas no tempo livre dos trabalhadores a partir de uma perspectiva mais crítica e contextualizada.

4.4 Entre a Política e a Festa

Quando Fabrício descreve sua rotina fora da fábrica, sobre seus gostos e formas de diversão, conta que gosta de bola, namoro e sindicato: “Fora da fábrica, o que gosto de fazer no final de semana é jogar bola, quando não tenho atividade no sindicato. Tenho uma namorada já faz 2 anos”.

A jovem com quem hoje namora era vizinha de alguns parentes seus e desde que a conheceu relata que queria muito ficar com ela: “Eu falava ‘vou ficar com essa menina!’”. Na ocasião, ainda não conversavam e nem sequer tinham sido apresentados; porém os primos de Fabrício a conheciam. E descreve assim este início de relacionamento:

E eu pensava: “Nossa! Essa menina é muito metida!”. Ela me achava metido também. Eu já tinha pedido para um amigo meu me apresentar, mas ele não me

apresentou. Até que um dia teve uma festa na casa de outro amigo. Nesse dia, era um churrasco, pedi para meu primo me apresentar e ele não me apresentou, aí eu saí e fui chamar umas colegas para fazer ciúmes, pegar no meu braço, e me exibir um pouco. Eu comprei um carro nessa época, era um Honda Civic. Falavam para a minha sogra que eu devia ser ladrão.

A essa altura se paqueravam, mas não se aproximavam por causa do receio dos pais da garota. Consideravam, segundo ele, que dificilmente um garoto simples, vindo de uma cidade pequena na Paraíba, conseguiria pagar um carro tão caro. Fabrício conta que aos poucos os amigos foram explicando para a mãe de sua namorada que o lugar em que ele trabalhava justificava o salário alto e lhe possibilitava comprar coisas como aquele carro.

Encontraram-se novamente na casa dos primos de Fabrício e lá ela o convidou para sair. Ele em princípio disse que iria, ela comprou convites ligou para ele, mas ele acabou não indo “aí eu não fui, dei um bolo nela. E ela, nesse dia, a minha cunhada disse, bebeu todas”. Aconteceu outra festa e no caminho o jovem bateu o carro. Ainda assim, foi para a festa, encontraram-se e começaram “a ficar”. Enfim, depois de alguns desencontros, eles se aproximam. E aquilo que parecia ser uma paquera boba, foi tomando corpo.

Sua avó faleceu nesse mesmo período e ele encontrou na namorada um porto seguro: “Tudo o que ela achava de mim, eu achava dela passou, ficamos juntos e estamos juntos até hoje. Ela e eu sempre juntos, ela me ajuda, me dá conselho, sou muito feliz com ela. Foi aonde minha cabeça mudou totalmente, ela sempre me apoia no movimento do sindicato, ela apoia em tudo o que eu faço”.

Quando perguntado sobre a visão política de sua namorada, se possuem afinidades nesse campo, ele afirma:

Não, ela é totalmente diferente de mim. O pai dela é de São Paulo, e tanto ela e quanto ele achavam que o nosso partido [refere-se ao PT], que fez todas as mudanças, não era legal. Ela criticava. Mas hoje ela já não pensa assim. Hoje eu estou no meio, né? Ela mudou, participa dos eventos que tem. Ela tem outra visão, ela diz que é lindo. Até um tempo atrás, ela criticava, hoje aceita mais, ela apoia. A gente gosta de ir juntos às assembleias, às atividades do sindicato. Não gosto muito de cinema, gosto de festa. No momento nós estamos meio *light*, nós estamos meio parados.

Sobre a profissão da namorada, ele revela que ela é autônoma, tem um pequeno comércio e trabalha com a irmã e a mãe, em um quiosque no centro de São Bernardo que comercializa café e pão de queijo. E diz: “Então, ela trabalha muito, ela é a cabeça, ela resolve tudo, compra, faz pagamento, ela é a escada”. E sobre o significado da relação:

“Eu não pensava em casar, eu sempre puxei o meu pai, fui sempre bagunceiro, sempre na balada. Hoje tenho um pensamento de casar, ela é a pessoa ideal pra mim, de todas as que namorei, ela é a ideal, é diferenciada, é a minha futura esposa”.

Quanto aos hábitos esportivos, Fabrício diz que não pratica atividades físicas em sua rotina, mas gosta de futebol. No entanto, joga apenas nos fins de semana, e comenta: “Não faço feio, não!”.

Sobre os costumes relacionados ao uso do computador e *videogames*, Fabrício conta que este não é um hábito cotidiano. Usa para fazer pesquisas, mas não gosta muito. O que ele gosta de verdade é de música e dança. Em especial de forró, sertanejo, pagode e samba.

E quando descreve sua rotina semanal, diz que trabalha bastante, namora e faz atividades no sindicato, mas faz questão de ressaltar: “meu foco é o sindicato”.

Apesar de ser católico, não tem o costume de frequentar a igreja e ir à missa. Sua namorada também é católica, mas, assim como ele, não é uma frequentadora assídua: “Tem momentos em que a gente esquece das coisas, comecei na política, minha vida foi sempre focada na política e é por isso esse amor, que tenho pelo sindicato, política e assuntos sociais, para as pessoas mais carentes, estes trabalhos que o sindicato faz”.

O relato de Fabrício parece enunciar uma escolha simbólica: a vida em comunidade, a comunhão, a sensação de pertencimento. A compreensão das propostas políticas, a festa e alegria da confraternização parecem sinais de um *habitus* pertencente a uma dada cultura. E ele parece saber disso, e faz suas escolhas a partir de uma certa tradição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou compreender como é constituída a cultura de jovens trabalhadores de dois segmentos do ABC Paulista. Os grupos de trabalhadores que compuseram a amostra são oriundos de diferentes espaços do setor metalúrgico: montadoras e autopeças. O objetivo central foi apreender os costumes, os gostos e atividades em seu tempo livre. Para tanto, procurou-se estabelecer aproximação de seus estilos de vida, através de entrevistas de caráter biográfico. E assim, conhecendo mais sobre a trajetória e sua forma de ser, pouco a pouco foram feitos avanços em direção a alguns vetores de influência para a formação do *habitus*.

A trajetória de Breno apontou uma série de elementos culturais que dizem respeito a rotina e valores de jovens inseridos em um lugar do segmento metalúrgico. A migração, associada à inserção como operário (trabalhador formal), em geral imputa a esta experiência o reconhecimento da mobilidade em sentido ascendente, especialmente do ponto de vista econômico. Ocorre que essas mudanças positivas por vezes não revelam com nitidez o quadro desigual em que se insere essa parcela de jovens. O tempo livre e o lazer acabam limitados e circunscritos, até certo ponto, secundarizados, para que não se interrompa esse círculo virtuoso. Esta armadilha acaba exigindo mais dos jovens pertencentes a este segmento. As características do perfil da categoria confirmam: trabalha-se mais, estuda-se mais e se ganha menos.

Somando todos esses fatores acaba fortalecida a tese de que a desigualdade de base material (econômica) contida no interior da categoria vai se perpetuando em termos culturais, uma vez que seus horários são tomados para dar conta dessa realidade mais exigente, seus tempos livres tendem a ser constrangido. Esta não é uma questão menor. Bourdieu identifica no tempo livre, importante espaço da vida para aumento do capital cultural. O domínio dos conhecimentos legitimados socialmente, a alguns grupos, portanto, é mais limitado. Significa dizer que os espaços que serão ocupados tendem a serem desenhados por estes níveis variados de inclusão, a depender do quanto maior forem os níveis de capitais culturais. Isso regula as tensões existentes entre os grupos, as disputas sociais, porque envolve a disputa do poder e a distinção social.

Apesar das experiências que a vida lhe imputa, e das inúmeras estratégias de sobrevivência desenvolvidas, há um prejuízo de ordem simbólica, e que será refletido

materialmente, nos diversos espaços sociais. No sentido da hierarquização social, do reconhecimento dos conhecimentos natos, e das credenciais escolares.

Por outro lado, a trajetória de Caíque mostra que não basta ocupar outro lugar na cadeia produtiva para ser considerado um “estabelecido” e com amplo leque de possibilidades de escolhas de como dispor de seu tempo livre. Apesar desse jovem, como trabalhador de montadora, distinguir-se dos jovens de autopeças, em virtude da renda, maior nível salarial, menor tempo de trabalho, e mais tempo livre, ainda assim é um “*outsider*” quando considerada sua situação em relação ao grupo interno na fábrica. Isso ocorre, em certa medida, por causa da adesão, ou não, ao projeto da empresa. Este também é um elemento determinante para localizar esse jovem na hierarquização, e no quanto ele pode se movimentar neste campo. Diferente de Ruan, jovem que representa a enorme parcela de trabalhadores que aderem à reestruturação produtiva, e sentem como se estivessem em sintonia com o projeto, ou em outras palavras, percebem-se como indivíduos que estão incluídos e que tem muitas perspectivas de futuro na empresa.

Fabício, também trabalhador em montadora, possui um perfil que não adequa-se a gestão moderna empresarial. Francamente crítico as regras de funcionamento da fábrica, tem uma história de vida que o faz destoar da nova geração de trabalhadores nas fábricas, perfis próximos ao de Ruan. Essas experiências tão diversas e até mesmo divergentes, apontam para uma reflexão importante: mergulhar nos universos individuais sugere cuidados com possíveis classificações passíveis de serem feitas em meio ao ambiente fabril. Ao observarem-se a complexidade das inúmeras relações estabelecidas, assim como os sentidos a elas atribuídos por esses jovens, as nuances e os processos de individuação parecem destacar-se como imagens em alto relevo. Só é possível compreender melhor as intersecções desses jovens com o trabalho e fora dele, quando a aproximação é feita procurando respeitar os mecanismos muito próprios de cada sujeito. Aí sim, olhando mais a distância, retoma-se a análise de outro patamar e a despeito das diferenças, observa-se melhor os fios e a trama que envolvem esse grupo.

Essas análises relacionais parecem interessantes para explicitar o quanto são fluidas as posições e conseqüentemente as disputas de poder ocorridas no interior da classe trabalhadora, assim como da complexidade que a compõe. Podemos também relacionar a posição ocupada por Fabício, um *outsider* na relação com a fábrica, em virtude de negar-se em compartilhar do jogo que é jogado. Já em relação ao sindicato, está incluído entre aqueles que na base reafirmam os valores e tradição político-sindical, e neste campo, poderá sim, conforme suas avaliações sugerirem, movimentar-se e ser reconhecido.

Há ainda que se considerar uma relação fundamental, que é a destes jovens em relação às gerações anteriores, ou seja, com pais, professores, antigos trabalhadores na fábrica ou antigos dirigentes do sindicato.

A presente pesquisa, através dos dados bibliográficos, entrevistas realizadas e observações de campo, permite algumas sinalizações.

Se por um lado há um crescente alargamento para possíveis participações e interferências nas decisões, por outro persiste certa insegurança no quanto se pode confiar na juventude, além das estratégias empresariais. Quando comparados os salários, por exemplo, mantém-se a desigualdade em relação aos mais velhos.

Do ponto de vista da relação sindical esses sinais de desigualdade também estão presentes, expressos, por exemplo, na pequena participação de jovens na composição da diretoria, e nas reivindicações em congresso da categoria no sentido de ampliá-la.

Pode-se observar também que muito embora sejam observados desejos de rompimento da lógica que permeia as relações de trabalho, reforça-se a centralidade do trabalho em suas vidas. E é a partir dos conflitos, dos embates ou do envolvimento com o projeto, que tal relevância se evidencia.

Observa-se tanto no trabalho pela sobrevivência, quanto do prazer profissional, elementos que constroem, limitam, expandem e dão o tom dos tipos de lazer possíveis. Tal fenômeno influencia as perspectivas de planejamento e futuro como discute Bourdieu (1979).

Tais formas de ser, a disciplina e a ética do trabalho, possibilitam aproximações por identidade. As mesmas marcas, por outro lado, podem contribuir, em certa medida, para a reprodução da dominação numa sociedade de classes. Os valores, os gostos, o jeito de ser, compõem práticas, mesmo entre militantes sindicais, como ilustra a experiência de Fabrício, que mantém a ordem, apesar de questioná-la.

Os dados levantados pela pesquisa sugerem que os *habitus* dos jovens envolvidos, ao menos até onde foi possível alcançá-los, e suas escolhas para o lazer e planejamento de futuro, são influenciados por multivetores. Mas talvez seja possível dizer que as influências familiar e do trabalho, sejam determinantes na formação de individuação desse grupo em específico.

A relação estabelecida dialeticamente nos diversos espaços sociais em cada uma das histórias resulta em uma síntese única. A relação com o sindicato estabelecida por Fabrício “provoca” nele percepções, sentimentos que dão um sentido todo próprio para um jovem com sua história familiar e com as peculiaridades que o enredo de sua vida lhe proporciona. Pode-se perguntar, então, se essa sua verdade e essas suas experiências apontam para rupturas abruptas com os costumes sindicais, os costumes familiares e fabris. Os dados apontados pela

pesquisa nos dão dicas de que apesar de cada trajetória representar sínteses muito originais, elas não necessariamente rompem as tradições dos espaços de socialização. Parecem espelhar certa tendência a continuidade dos costumes e *habitus* sociais. Até porque grandes movimentações históricas exigiriam, como propõe Norbert Elias, uma movimentação em rede, nas quais grupos exerceriam resistência insistentemente, mudando em dado momento a configuração das imagens caleidoscópicas refletidas nas relações sociais. Tal tendência a continuidade nos costumes e práticas dos grupos pertencentes a pesquisa, parecem refletir em certa medida, traços culturais da sociedade brasileira neste momento histórico.

Através da tabela 8, buscou-se resumir alguns traços característicos do grupo entrevistado, do ponto de vista dos tipos de estilos de vida desses jovens. Todos os entrevistados poderiam ser distribuídos entre estas 4 classificações para fins de compreensão didática dos dados encontrados.

Tabela 8– Tipologia dos Estilos de Vida

TIPOLOGIA DOS ESTILOS DE VIDA	LAZER/TEMPO LIVRE	RELAÇÃO COM TRABALHO	ORIGEM SOCIAL	SONHO FUTURO
MERITOCRATA	<ul style="list-style-type: none"> - Esportista – prática de esporte regular (musculação e futebol) - Namoro 	Muito satisfeito com o trabalho / com o projeto empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Filho de metalúrgico - Origem urbana - Família com alto capital cultural e econômico - Trajetória ascendente 	Subir na empresa (não à mudança)
NATURALISTA	<ul style="list-style-type: none"> - Contato com a natureza - Viagens - Comidas naturais - Resistência ao consumismo - Vida família nuclear – casado - Reuniões / convívio familiar 	<ul style="list-style-type: none"> - Insatisfeito com o trabalho (diz não ao projeto empresarial) - “Sente-se de passagem” 	<ul style="list-style-type: none"> - Filho de metalúrgico - Origem urbana - Família com alto capital cultural e econômico - Trajetória ascendente 	- Ser autônomo (montar uma pousada – mudança – via individual)
POLÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> - Atividades sindicais - Festas: Música e Dança - Futebol 	- Insatisfeito com o trabalho (diz não ao projeto empresarial)	<ul style="list-style-type: none"> - Filho de agricultores - Origem rural - Família com menor capital 	Ser representante sindical (mudança – via

	<ul style="list-style-type: none"> - Namoro - Reuniões / convívio familiar - Convívio fraternal com companheiros sindicalistas 	- Participação Sindical	cultural e econômico - Trajetória ascendente	coletiva)
ÉTICO	<ul style="list-style-type: none"> - Estudo - Namoro - Reuniões / convívio familiar - Futebol - Videogame 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfeito com o trabalho (diz sim ao projeto empresarial) - “Sente-se de passagem” 	<ul style="list-style-type: none"> - “Filho de agricultor e metalúrgico”²⁹ - Pertencente ao segmento autopeça - Origem rural - Família com menor capital cultural e econômico - Trajetória ascendente 	<ul style="list-style-type: none"> - Graduar-se - “Ser autônomo (advogado/metalúrgico/músico) - “Subir na empresa” (não à mudança)

Elaboração da própria pesquisadora.

Através dos dados estudados, pode-se considerar que um primeiro perfil de jovens poderia ser descrito, a luz da experiência de Ruan, como um segmento a ser classificado como **meritocrata**, na medida em que esta categoria possibilita sintetizar uma série de elementos que compõem sua forma de ser e a maneira como organiza seu tempo livre. Percebe-se em suas práticas esportivas, passeios, escolhas e costumes, a busca para distinguir-se entre os trabalhadores inspirado por parâmetros que aproximam-se das classes médias. A relação com a empresa é pautada pela vontade de corresponder ao perfil desejado pela organização empresarial, e assim, os traços de suas escolhas vão sendo marcados pela vida em comunhão com colegas de trabalho através das atividades empresariais, estudos comuns, cursos internos, práticas esportivas promovidas pela empresa, etc. Além da busca do pertencimento a um dado grupo social, evidencia-se a necessidade de usufruir no presente e especialmente no futuro, dos promissores objetos de desejo que sua inclusão ao projeto lhe proporcionará no âmbito do consumo. A origem da boa qualidade nos estudos desde a mais tenra idade, aliada aos capitais simbólicos acumulados com pais que também possuem alto capital cultural, são ingredientes fundamentais para que desvende com mais facilidade os códigos necessários à sua inserção no mundo empresarial e comercial, e para um futuro próspero e bem sucedido, deste ponto de vista.

²⁹As aspas utilizadas na tabela procuram sinalizar que há mais de uma resposta na categoria correspondente uma vez que a tipologia referente ao “ético” refere-se a mais de uma pessoa (Breno, Enio e Josué)

Identifica-se um outro perfil, chamado aqui naturalista, a partir da trajetória de Caíque, que poderia ser observado como a face oposta do primeiro tipo apresentado, na medida em que apesar de possuir vários dos ingredientes, especialmente os que referem-se ao *habitus* familiar do perfil acima, a síntese produzida, é, no entanto, radicalmente diferente. As experiências críticas vividas em relação à empresa, a união matrimonial com uma migrante nordestina, as influências de leitura, de alimentação e vida alternativa, vão dando uma outra coloração a sua experiência, que o afastam do mundo fabril. Seus sonhos girarão em torno de novas experiências: o contato mais próximo da natureza, a diminuição do consumo, o desejo de assumir as rédeas e não se deixar levar por líderes ou instituições, para assegurar a livre escolha e a busca de autonomia.

Já o terceiro tipo, o **político**, considera a realidade daquele que aposta na instituição para que mudanças aconteçam. Diferente do perfil acima, as mudanças propostas não passam por profundas mudanças de hábito e forma de vida. Estão relacionadas à resistência e enfrentamentos do cotidiano na fábrica em busca da instituição de novos direitos aos trabalhadores. Os padrões de comportamento no fórum mais íntimo, não seriam questionados. Em princípio são tidos até certo ponto como “naturais”. A inserção sindical de Fabrício, se dá a partir de estímulos que parecem refazer os passos de tantos outros migrantes que também vieram para o ABC Paulista na década de 1980 para fazer história. Este perfil parece trazer à tona a necessidade da vida em comum que os tempos neoliberais e a supervalorização tecnológica, muitas vezes dificultam a compreensão. A retomada de rituais, festas e a necessidade de convivência em espaços sociais, que o sindicato pode proporcionar no caso dos trabalhadores.

A luta comum, que o liga a gerações anteriores, é tecida por fios que ainda permanecem vivos nas ações contra hegemônicas nas fábricas: a busca pela dignidade no trabalho.

A quarta tipificação, o **ético**, diz respeito ao jovem guiado pela disciplina e estudo para o trabalho. Incluem-se nessa caracterização três jovens: Breno, Enio e Josué, trabalhadores em autopeça, cuja origem social lhes exige extrema dedicação à aquisição de bens culturais, uma vez que são originários de família muito simples, migrantes, cuja escolaridade é bastante baixa. Neste sentido, são rapazes que desenvolvem várias estratégias voltadas para o estudo e desenvolvimento de habilidades nas fábricas como forma de ascenderem socialmente. Tal entrega, muito lhes exige, fato que interfere em seu lazer. A destinação de seu tempo livre, em geral, estará associada ao aprimoramento profissional. Isso, como já abordado anteriormente, transforma-se em uma espécie de ciclo vicioso. Ascendem socialmente, porém, seu sonho de

futuro vai sendo desenhado a partir de limitações impostas, em parte, pela necessidade de sobrevivência, mas também pela indisponibilidade temporal para aquisição de capital cultural. Alguns traços comuns, como a trajetória ascendente de todos os jovens entrevistados, chamam a atenção, assim como o sentimento presente entre a maioria de estarem de passagem na empresa (com exceção de Ruan e Josué). Esses dois dados, em alguma medida, podem estar relacionados, uma vez que a mobilidade social, o estudo, e a participação, permitem ampliar o leque de possibilidades profissionais.

O lugar que ocupam na cadeia produtiva parece ser a principal marca divisória entre a forma de ser dos jovens metalúrgicos. Essa separação, quando olhada à distância não permitiria, porém, que pudessem ser alcançadas certas nuances como as observadas acima.

Essa aproximação revela sutilezas, estilos, que ultrapassam as diferenças por segmento. E tais dados parecem revelar que, apesar do lugar que ocupam na cadeia ser definitivo quanto às condições que enfrentam na realidade fabril e das disposições de seu tempo livre e formas de aproveitamento, é a condição de origem que dará a entonação mais forte à caracterização dos estilos de vida desses jovens.

A origem social que incluiria experiências diversas vividas pela família em sua mais tenra infância. As influências dessas vivências familiares, os gostos e disposições adquiridas ao longo da infância, os lugares que puderam visitar, ou não, as pessoas que conheceram. As dificuldades de sobrevivência ou a despreocupação com ela, a tranquilidade ou não para estudar, a trajetória escolar, enfim, as condições simbólicas, emocionais, intelectuais, que vão consolidando certos *habitus*, que a despeito do lugar no setor que hoje ocupem, orientam suas percepções e lhes permitem avaliar as possibilidades e fazer suas escolhas.

Cada qual com seu capital cultural e econômico, ao mesmo tempo em que lhes permite o processo de individuação, os localiza em uma condição mais ou menos privilegiada, em uma sociedade cujas marcas da distinção (Bourdieu) tornam-se medidas fundamentais.

Isso dará à cada grupo condições diferentes de movimentação. Entre os entrevistados observa-se dois grupos: um primeiro com maior capital cultural e econômico e o segundo com menor capital cultural e econômico, e à cada um deles diferentes oportunidades. Não significa dizer que tal divisão é estática e definitiva, mas os diferentes níveis de dificuldades necessitam ser explicitados.

Tanto os tipos e a frequência das atividades de lazer, quanto a utilização do tempo livre com maior ou menor liberdade, mais ou menos possibilidades, maior ou menor flexibilidade, até suas disposições para o futuro, que Bourdieu classifica como “universo de possíveis”, estarão orientadas por essa bússola.

Se, no entanto, variados são os sinais que indicam e demarcam diferenças e peculiaridades entre os jovens, alguns deles dão indicações no sentido contrário, ou seja, há elementos de similaridades que os aproximam.

Estes jovens parecem perceber que apesar de suas diferenças, ocupam um espaço social comum. Se não está presente entre todos a “identidade como metalúrgico”, está o reconhecimento deste campo político e da valorização dessa construção histórica. Este grupo como um todo, reconhece pertencer a uma categoria que os diferencia dos excluídos socialmente. A insegurança em “estar de fora”, perder direitos que já conseguiram garantir, parece um elemento importante para o conjunto de trabalhadores metalúrgicos entrevistados. A experiência de vida e a trajetória familiar os alertam para sua condição. Ainda que participar ativamente do sindicato não faça sentido para a maioria, em geral consideram que o sindicato cumpre um papel importante (mesmo que para alguns isso se dê apenas no campo econômico).

A hipótese lançada de que o *habitus* desses jovens metalúrgicos daria contorno a uma dada identidade operária parece ter sido confirmada. Tal cultura identitária seria bastante diversa, e seus traços passam pelas situações comuns compartilhadas por esses jovens. Entre elas estão as necessidades de sobrevivência, respeito às normas, à disciplina fabril, a ética do trabalho, o sentimento de insatisfação quanto às injustiças e condições inadequadas de trabalho, a exposição a tensões referentes a cobranças de chefias ou dos grupos de fábrica além de uma disputa silenciosa pelo tempo livre. Cada trabalhador procura driblar a tensão permanente presente na disputa pelo tempo com o capital. Muitas vezes esta disputa não se dá abertamente, por via da assunção da bandeira de luta histórica pela redução de jornada de trabalho, mas nos manejos diários dentro dessa correlação de forças. Todos esses elementos parecem sugerir que, a despeito de toda diversidade, esses jovens expressam através de suas experiências de vida, riquezas que compõem as culturas de classes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, L. **O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária**. Campinas, SP: Ed. Unicamp, 1999.
- ADORNO, T. W.; HORKHEIMER, M. **Dialética do esclarecimento: fragmentos filosóficos**. Trad. Guido Antonio de Almeida. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1986.
- ALVES, G. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 13. ed. rev. ampl. São Paulo: Cortez, 2008.
- BATALHA, C. H. M; SILVA, F. T.; FORTES, A. (Orgs.) **Culturas de classe – Identidade e diversidade na formação do operariado**. Campinas, SP: Ed. Unicamp, 2004.
- BEAUD, S; PIALOUX, M. **Retorno à condição operária – Investigação em fábricas da Peugeot na França**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2009.
- BERGER, B.; LUCKMANN T. **A construção social da realidade**. Petrópolis; Ed. Vozes, 1983
- BERGER, P ; BERGER, B. Socialização: como ser um membro da sociedade. In: FORACCHI, M. M.; MARTINS, J. (Orgs). **Sociologia e sociedade: leituras de introdução à sociologia**. São Paulo/Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 2006.
- BOTTOMORE, T. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.
- BOURDIEU, P. **A distinção – Crítica social do julgamento**. São Paulo: Zouk, 2007.
- _____. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 2009.
- _____. **Coisas ditas**. São Paulo: Brasiliense, 2004.
- _____. **O Poder Simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001
- _____. **Questões de Sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983
- _____. **A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino**. Lisboa: Editora Veja, 1978
- BURAWOY, M. **O marxismo encontra Bourdieu**. Campinas, SP. Ed. Unicamp, 2010.
- CHAUÍ, M. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ed. Afiliada, 2005.
- _____. **Cultura e democracia**. São Paulo: Cortez, 1989.
- COLLINS, R. **Quatro tradições sociológicas**. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.
- CANÊDO, L.; GARCIA JR., A.; TOMIZAKI, K. A. **Estratégias educativas das elites brasileiras na era da globalização**. São Paulo: Hucitec-Fapesp, 2013.
- CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.
- CORCUFF, P. **As novas sociologias – Construções da realidade social**. Cap. 2: Das estruturas sociais às interações. Bauru, SP: Ed. Edusc, 2001.
- CORIAT, B. **Pensar pelo avesso**. Rio de Janeiro: Ed. da UFRJ, 1995

- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo, 2012.
- DURKHEIM, E. **Lições de Sociologia**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- ELIAS, N. **O processo civilizador**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2011. v. 1.
- _____. **O processo civilizador**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1993. v. 3.
- _____. **Norbert Elias por ele mesmo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- _____; SCOTSON, J. **Os estabelecidos e os *outsiders***. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.
- _____. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.
- _____. **Mozart – Sociologia de um gênio**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1995.
- _____. **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.
- _____; DUNNING, E. **A busca da excitação**. Lisboa, Difel, 1992.
- _____. **Introdução à Sociologia**. Lisboa. Edições 70, 1970.
- FREUD, S. **O mal-estar na civilização**. Rio de Janeiro, RJ: Imago, 1930. (Obras psicológicas completas da Ed. Standard Brasileira.)
- GOMES, A. M. C. **A invenção do trabalhismo**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- GOMES, C. A. **A educação em perspectiva sociológica**. São Paulo: Ed. EPU, 1994.
- GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999. (Coleção Mundo do Trabalho.)
- HOBBSBAWN, E. **Mundos do trabalho – Novos estudos sobre história operária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- HOUGGART, R. **As utilizações da cultura 1 – Aspectos da vida cultural da classe trabalhadora**. Lisboa: Presença, 1973.
- KIRK, N. *Cultura: costume, comercialização e classe*. In BATALHA, C. H. M.; SILVA, F. T.; FORTES, A. (Orgs.) **Culturas de classe – Identidade e diversidade na formação do operariado**. Campinas, SP: Ed. Unicamp, 2004. Cap I. Pág 49 a 70.
- LEAL, M. **A reinvenção da classe trabalhadora (1953-1964)**. Campinas, SP.: Ed. da Unicamp, 2011.
- MALATESTA, E. **Escritos revolucionários**. São Paulo: Novos Tempos, 1989.
- MANNHEIM, K. **O problema sociológico das gerações**. Cap. 2. Organizadora Marialice Menacarini Foracchi – Sociologia (*Mannheim, [1928], 1990:45.*)
- NOGUEIRA, M. A.; NOGUEIRA, C. M. M. **Bourdieu & a educação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.
- PARANHOS, K. R. **Era uma vez em São Bernardo – O discurso sindical dos metalúrgicos (1971-1982)** Campinas: Ed. Unicamp, 1999.
- RAGO, M. **Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar: Brasil 1890-1930**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.
- RODRIGUES, I. J. (Org.) **O novo sindicalismo – Vinte anos depois**. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

- _____; RAMALHO, J. R. (Orgs.) **Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos – Comparações entre o ABC paulista e o Sul fluminense**. São Paulo: Anablume, 2007.
- SAVAGE, M. *Classe e História do Trabalho*. In: BATALHA, C. H. M; SILVA, F. T.; FORTES, A. (Orgs.) **Culturas de classe – Identidade e diversidade na formação do operariado**. Campinas, SP: Ed. Unicamp, 2004. Cap I. Pág 25 a 48.
- SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2007.
- SIMMEL, G. **Questões fundamentais da sociologia e sociedade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.
- SPOSITO, M. P. (Coord.) **Espaços públicos e tempos juvenis**. São Paulo: Global, 2007.
- THOMPSON, E. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. v. 1-3.
- TOLEDO, E. **Anarquismo e sindicalismo revolucionário: trabalhadores e militantes em São Paulo na Primeira República**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.
- TOMIZAKI, K. A. **Ser metalúrgico no ABC: transmissão e herança da cultura operária entre duas gerações de trabalhadores**. Campinas: Centro de Memória da Unicamp/Arte Escrita/Fapesp, 2007.

Teses, dissertações, monografias, e trabalhos acadêmicos

- CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores**. São Paulo, 2007. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia.
- RODRIGUES, E. **A organização internacional dos trabalhadores metalúrgicos na Mercedes-Benz do Brasil: perspectivas de contra hegemonia local-global**. São Paulo, 2013. Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC-SP, Programa San Tiago Dantas de Pós Graduação em Relações Internacionais PUC-SP/Unesp/Unicamp.
- TOMIZAKI, K. A. **Ser metalúrgico no ABC: rupturas e continuidades das relações intergeracionais da classe trabalhadora**. Campinas/SP, 2005. Dissertação (Doutorado em Educação) Universidade Estadual de Campinas – Unicamp.

Artigos e periódicos

- BOURDIEU, P. A “juventude “ é apenas uma palavra. Entrevista com Pierre Bourdieu, dada a Anne-Marie Métaillé, publicada em **Les Jeunes et le premier emploi**, Paris, Association de Ages, 1978
- BOURDIEU, P.; SAINT-MARTIN, M. Gofitts de classe et styaes e vie. (Excerto do artigo **Anatomie Du gofft” Actes de La Recherche em Sciences Sociales**, n. 5, out.1976, p.18-43. Trad. Paula Montero. Disponível em: [http://www.unifra.br/professores/arquivos/8547/89602/gostos%20de%20classe%20e%20estilos%20de%20vida%20\(pierre%20bourdieu\).pdf](http://www.unifra.br/professores/arquivos/8547/89602/gostos%20de%20classe%20e%20estilos%20de%20vida%20(pierre%20bourdieu).pdf) Acesso em 2011.
- DIEESE, Subseções: Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT – CNM/CUT, Federação dos Sindicatos Metalúrgicos da CUT/SP – FEM-CUT/SP, Sindicato dos

- Metalúrgicos do ABC, Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté. **A indústria automobilística no Brasil – Diagnóstico do setor e análise do Novo Regime Automotivo**, maio 2012.
- DIEESE, Subseção Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. **A juventude Trabalhadora no ABC**, nov. 2011
- GRIGOROWITSCHS, T. O conceito de “socialização” caiu em desuso? Uma análise dos processos de socialização na infância com base em Georg Simmel e George H. Mead. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 29, n.102, p.33-54, jan. /abr. 2008.
- SGRECCIA, A.; KREIN, D. **Revista dos Metalúrgicos São Paulo**. Publicação da Secretaria de Formação da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM/CUT), dez. 1997.
- NOGUEIRA, A. M. Convertidos e Oblatos – um exame da relação Classes médias/escola na obra de Pierre Bourdieu. **Revista Educação e Culturas** n.7, 109-129, 1997.
- NOGUEIRA, A.M; NOGUEIRA, C.M.M. A sociologia da educação de Pierre Bourdieu: limites e contribuições. **Revista Educação & Sociedade**, v.23 n.78 Campinas, 2002
- POCHMANN, M. . Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa?. **Educação & Sociedade**, Campinas - SP, v. 25, n. 87, p. 383-400, 2004.
- RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE DA MERCEDES-BENZ DO BRASIL DE 2010/2011. Disponível em: <http://www.sustentabilidade.mercedes-benz.com.br/2011/rao.asp> Acesso em 2011.
- SETTON, M.G.J. **A particularidade do processo de socialização contemporâneo**. Tempo Social. São Paulo: v. 17 n. 2, 335-350, 2003.
- SETTON, M. G. J. Família, escola e mídia: um campo com novas configurações. **Educação e Pesquisa**, Revista da Faculdade de Educação da USP, v. 28 n. 1 107-116, 2002.
- SETTON, M.G.J. A teoria do *habitus* em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. **Revista Brasileira de Educação**, n. 20, 60-69, 2002.
- SGRECCIA, A. A importância de socializar experiências de formação. **Revista dos Metalúrgicos - CNM – Formação em Reestruturação produtiva e ação sindical**. São Paulo, Escola Sindical São Paulo, 1997.
- SOUZA, W. Memória do curso Trabalho e Cidadania – **Programa de Formação dos Metalúrgicos do ABC**. Realizado pelo Departamento de Formação – 2010 Elaboração: equipe do programa Trabalho e Cidadania, sob coordenação do dirigente sindical Walter Souza, do SMABC.
- SPOSITO, M. P.; PERALVA, A. T. Juventude e Contemporaneidade. **Revista Brasileira de Educação**, n. 5 e 6, São Paulo, Anped, jan.-abr./1997.
- TOMIZAKI, K.A herança operária entre a fábrica e a escola. **Tempo Social**. São Paulo: v. 18.1, pp. 153-171,2006.
- TOMIZAKI, K. Socializar para o trabalho operário: reflexões a partir do caso do “SENAI – Mercedes-Benz”. **Tempo Social**. São Paulo, v. 20, n. 1, 2008.
- TOMIZAKI, K. Transmitir e herdar: o estudo dos fenômenos educativos em uma perspectiva intergeracional. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n.111, p.327-346, abr/jun.2010.
- WACQUANT, J. D. O legado sociológico de Pierre Bourdieu: Duas dimensões e uma nota pessoal. **Revista de Sociologia e Política** n. 19: 95-110, nov. 2002.

FIGURAS

Figura 1 – Distribuição de trabalhadores por fábrica entre participantes do curso Trabalho e cidadania.....	29
Figura 2 – Média salarial e grau de escolaridade (trabalhadores de montadoras).....	31
Figura 3 – Média salarial e grau de escolaridade (trabalhadores de autopeças).....	31
Figura 4 – Relação entre a renda e escolaridade dos participantes do curso Trabalho e cidadania.....	32
Figura 5 – Tempo de férias dos jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania).....	33
Figura 6 – Tempo de sono diário dos jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania).....	34
Figura 7 – Nível de satisfação no trabalho dos jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania).....	35
Figura 8 – Possui <i>hobby</i> ? Jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania).....	36
Figura 9 – Realiza atividades físicas? Jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania).....	36
Figura 10 - Está acima do peso? Jovens de até 29 anos (Trabalho e Cidadania).....	37
Figura 11 – <i>Hobbies</i> dos jovens trabalhadores de até 29 anos (Trabalho e Cidadania).....	39
Figura 12 – Distribuição da renda média por região dos jovens trabalhadores de até 29 anos (Trabalho e Cidadania).....	41
Figura 13 – Itaesbra, situada na Região Metropolitana de Diadema (SP).....	60
Figura 14 – Peças fabricadas pela empresa Itaesbra.....	61
Figura 15 – Trabalhadores na Base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1992-2013).....	66
Figura 16 – Rendimento Médio Real dos Trabalhadores na Base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1994-2010).....	68
Figura 17 – Salários dos Metalúrgicos por região.....	69
Figura 18 – Remuneração média mensal dos trabalhadores metalúrgicos (2010).....	69
Figura 19 – Porcentagem de Trabalhadores por Faixa Etária.....	70
Figura 20 – Jovens metalúrgicos.....	70
Figura 21 – Parque Ecológico Chico Mendes, São Caetano do Sul.....	87

Figura 22 – Trabalhadores na Mercedes-Benz.....	90
Figura 23 – Licenciamento de veículos novos no Brasil (2000-2013) (em milhões de unidades).....	92
Figura 24 – Importações de veículos no Brasil (2000-2013).....	93
Figura 25 – Planta Mercedes-Benz de São Bernardo do Campo.....	94
Figura 26 – Trabalhadores na Mercedes-Benz.....	95
Figura 27 – Jornal do Sindicato – Tribuna Metalúrgica.....	134
Figura 28 – VIII Congresso do SMABC.....	135

QUADROS

Quadro 1 – Distribuição de atividades relacionadas ao “tempo livre” e ao “lazer”.....	13
Quadro 2 – Perfil dos jovens entrevistados.....	44
Quadro 3 – Perfil dos familiares (pai e mãe) dos jovens entrevistados.....	45
Quadro 4 – Resumo da Movimentação do Emprego (2012-2013).....	74
Quadro 5 – Características do novo modelo de produção.....	100
Quadro 6 – Informações sobre o município Santa Cruz – Paraíba.....	116
Quadro 7 – Políticas de Cidadania do SMABC.....	132

TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos participantes do curso Trabalho e Cidadania (SMABC) (N = 1.672).....	29
Tabela 2: Trabalhadores na Empresa Itaesbra em Diadema (N = 465).....	62
Tabela 3 - Faturamento do Setor de Autopeças (Brasil, 2002-2011).....	64
Tabela 4 – Reajuste do Salário-Mínimo no Brasil (2002-2014).....	79
Tabela 5 – Total de trabalhadores de 2009 a 2011.....	90
Tabela 6 – Dados referentes às três plantas no Brasil.....	91
Tabela 7 – Da campanha salarial no governo Lula/Dilma – variação acumulada entre 2003 e 2013.....	130
Tabela 8 – Tipologia dos estilos de vida.....	146