

RUPTURAS E CONTINUIDADES NAS RELAÇÕES INTERGERACIONAIS: o futuro da categoria metalúrgica do ABC Paulista¹

Kimi Tomizaki

INTRODUÇÃO

Em junho de 2002, a fábrica de São Bernardo do Campo da Mercedes-Benz do Brasil abriu 200 vagas em suas áreas produtivas. Após uma intensa negociação, a Comissão de Fábrica² conseguiu garantir que essas vagas seriam preenchidas prioritariamente pelos jovens estagiários oriundos do SENAI da Mercedes-Benz. Para as outras vagas, a empresa abriu a possibilidade de que os funcionários apresentassem currículos de eventuais candidatos, anunciando que seriam privilegiados aqueles que mantivessem vínculos de parentesco com os trabalhadores da montadora.

Em poucos dias, mais de mil currículos chegaram ao Departamento de Pessoal e foram redistribuídos aos chefes e gerentes que efetuaram uma primeira seleção. Esse processo de contratação fez com que a fábrica se tornasse palco de inúmeros

conflitos que explicitavam o que hoje pode ser considerado como o principal problema percebido pelos trabalhadores e sindicalistas da região do ABC Paulista: o desemprego.

Os dias que se desenrolaram entre a data do anúncio da criação das vagas até o final do processo de seleção foram marcados por uma intensa movimentação por parte dos trabalhadores, que procuravam articular junto aos chefes a contratação de seus filhos, sobrinhos, irmãos. Essas “manobras” atingiram diretamente a Comissão de Fábrica, cujos membros passaram a ser sistematicamente solicitados pelos trabalhadores para que lançassem mão de sua influência junto aos chefes para viabilizar determinadas contratações. Na sala da Comissão de Fábrica, a discussão em torno dessa contratação era constante, a insistência de alguns trabalhadores chegou a desembocar em conflitos entre esses e alguns sindicalistas. O coordenador da Comissão de Fábrica, irritado, procurava esclarecer sua situação: “*Eu não sou dono da Mercedes-Benz! Eu não posso contratar ninguém!*”

Após a efetivação dos estagiários do SENAI, sobraram menos de cem vagas para atender aos

¹ Este texto foi parcialmente apresentado no XII Congresso Brasileiro de Sociologia, Belo Horizonte, FAFICH/UFMG, 31 de maio a 3 de junho de 2005, no GT “Educação e Sociedade”.

² A Comissão de Fábrica é a instância de representação dos trabalhadores no interior da fábrica.

mais de mil candidatos “de fora”. Conseqüentemente, no fim do processo, o descontentamento dos trabalhadores era enorme. Sobretudo porque não lhes parecia que os critérios empregados no processo seletivo fossem claros. Parte desse incômodo estava relacionada ao alto número de filhos de chefes e mestres que foram contratados. A frase irônica de um montador deixa clara essa desconfiança: “*Será que filho de peão é burro?*”

O pano de fundo dessa situação pode ser assim resumido: ao longo dos anos 80 e 90, os trabalhadores metalúrgicos do ABC aumentaram significativamente seus salários – em torno de 40% de 1980 a 1997 – e, ao mesmo tempo, o nível de emprego na região caía. Entre 1980 e 1997, 68 mil trabalhadores perderam seus postos de trabalho, enquanto que, no mesmo período, a produção das empresas e a produtividade dos trabalhadores aumentavam. A produção das montadoras de automóveis, por exemplo, praticamente dobrou, e a produtividade dos trabalhadores saltou de 8,7 para 20,3 (em veículos/trabalhador-ano) (Rodrigues, 1999, p. 87).

Poderíamos dizer, portanto, que, para os trabalhadores metalúrgicos que conseguiram manter seus empregos, os salários melhoraram junto com a produtividade das empresas. Estariam, entretanto, esses trabalhadores preservados do problema do desemprego? Não. E não somente porque se sentem ameaçados pelo processo de fechamento de postos de trabalho que nunca lhes parece finalizado e é sempre acionado como ameaça, mas também porque, dentro da casa de cada metalúrgico empregado no ABC, existe um desempregado que, muitas vezes, é seu próprio filho.

Em minha pesquisa de doutorado, procurei compreender os processos complexos pelos quais se produz e se reproduz um grupo operário por meio do estudo das relações entre duas gerações de trabalhadores da região do ABC Paulista: aqueles que foram jovens no final da década de 70 e os jovens metalúrgicos do final da década de 90. A pesquisa de campo focalizou a maior montadora de veículos comerciais da região: a DaimlerChrysler, mais conhecida como Mercedes-Benz. Durante o

período da pesquisa, essa unidade industrial contava com aproximadamente 10 mil trabalhadores. A pesquisa de campo se baseou na observação, consulta a arquivos e 52 entrevistas de caráter biográfico realizadas com trabalhadores das duas gerações. A opção por essa fábrica esteve diretamente relacionada à existência de uma política de formação de mão-de-obra, concretizada na escola profissional que seleciona seus alunos entre os filhos, netos ou irmãos dos trabalhadores e, por consequência, pelo formato da política de contratação que, uma vez privilegiando os jovens que estudaram na escola profissional da empresa, forma novas gerações de trabalhadores ligadas entre si por laços de parentesco. Interessada em estudar duas gerações de trabalhadores como forma de abordar as continuidades e transformações da categoria metalúrgica, a escolha dessa fábrica me permitiu adensar a análise com o estudo de percursos familiares específicos. Isso porque, ainda nas fases iniciais da pesquisa, fui instada a problematizar o fato de que esse grupo operário, além de se estruturar a partir e em torno de relações profissionais e políticas, tem um componente familiar bastante forte.

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

É importante notar ainda o fato de que o estudo focaliza um período de intensas transfor-

mações, que tem lançado esse grupo em uma situação de crescente vulnerabilidade econômica, social e política. Como resultado, o grupo se percebe ameaçado, e isso se explicita com mais força nos momentos em que os mais velhos pensam e discutem o futuro dos filhos. Nesse sentido, estudar o grupo e suas transformações por meio da análise das relações que unem os mais velhos e os mais jovens contribuiu para fazer sobressair essa questão.

DE PAIS E FILHOS: um encontro de gerações

De maneira explícita ou secreta, apresentada como clara estratégia ou como um sonho, o objetivo da maior parte dos pais é que seus filhos alcancem uma posição social equivalente ou superior à sua. Os estudos sobre o tema parecem indicar que esse desejo atinge de maneira singular os pais da classe trabalhadora, visto que um rebaixamento de condição social pode significar a perda do *status* de trabalhador – em decorrência do trabalho “sem carteira”, sem direitos garantidos – e, no limite, conduzir à delinqüência, e à marginalidade (Poullaouec, 2003). Embora se trate da conclusão de um estudo francês, penso que podemos estender essa análise para o caso dos trabalhadores tratados nessa pesquisa. Apesar de no Brasil, a metade da População Econômica Ativa esteja excluída da situação de vínculo formal de trabalho, na região do ABC Paulista, o trabalho formal, bem como a garantia dos direitos trabalhistas, constituiu uma realidade para os trabalhadores da primeira geração. Os pais entrevistados demonstram, assim, sentirem-se bastante incomodados com a possibilidade de que seus filhos pertençam ao grupo dos trabalhadores informais. Mas qual é o destino profissional e social desejado pelos pais metalúrgicos para seus filhos?

Beaud e Pialoux constataram que, na França, a condição operária parece não ser mais aceitável para os próprios trabalhadores, e o desejo de que seus filhos se evadam da fábrica e alcancem outras posições sociais no seio do salariado não operário se tornou muito forte, fazendo com que a

herança operária se torne um problema. Para esses autores, a recusa de certa “herança operária” está no coração da crise de reprodução do grupo operário na França (Beaud; Pialoux, 1999). As conclusões desses autores indicam que não podemos compreender os modos atuais de transmissão familiar entre os operários sem interrogar como são constituídas as gerações operárias sucessivas, como elas se diferenciam e se relacionam entre si. Um dos eixos especialmente rico para efetivar essa discussão é examinar o que os trabalhadores desejam para seus filhos em termos de futuro e, particularmente, de futuro profissional. Dito de outra forma, estudos indicam que é possível aferir se a continuidade de um grupo profissional se tornou problemática para seus membros por meio da representação que esses fazem do futuro de seus filhos. Baudelot; Gollac (2003), por exemplo, constataram, em sua pesquisa, que as categorias profissionais francesas que se declaram menos satisfeitas com a idéia de que seus filhos sigam sua trajetória profissional são majoritariamente constituídas por trabalhadores manuais e por pessoal de execução do setor terciário.

A realidade que encontrei em minha pesquisa se mostrou bastante diferente: a maioria dos trabalhadores entrevistados declarou desejar que seus filhos trabalhassem na Mercedes-Benz,³ declaração que, normalmente, vem acompanhada da afirmação de que, “apesar de tudo”, a Mercedes-Benz, comparada a outras empresas, ainda é “muito boa para se trabalhar”. Essa representação da fábrica parece ter se acentuado após as mudanças ocorridas na última década – tanto nas condições de trabalho, quanto na correlação de forças entre capital e trabalho – que, de acordo com o ponto de vista dos trabalhadores, são também resultado das lutas da categoria. Além desse primeiro fator explicativo, é possível perceber, por meio dos depoimentos desses metalúrgicos, que a aceitação da

³ Dos 27 trabalhadores da primeira geração entrevistados, 3 não tinham filhos e apenas 1 declarou não desejar que seus filhos trabalhassem na Mercedes-Benz. Dos 24 metalúrgicos restantes, 13 já têm seus filhos na Mercedes-Benz, ou como funcionários efetivos ou como aprendizes do SENAI.

continuidade da condição operária está relacionada também com a imagem que esses trabalhadores construíram sobre si mesmos, enfim, a imagem que possuem da sua categoria e da sua história coletiva. Trata-se de um grupo que foi capaz de realizar grandes deslocamentos ascendentes e, como explicitam os depoimentos coletados ao longo da pesquisa, se mostra orgulhoso de sua história e do lugar que ocupa na sociedade.

Entretanto, uma análise mais profunda dos depoimentos dos pais metalúrgicos indica que há um conflito entre o desejo declarado e uma série de expectativas que eles alimentaram ao longo da vida em relação ao futuro dos filhos. Isso vale, sobretudo, para os metalúrgicos ditos qualificados ou especializados. Acredito que um dos elementos que fundamenta as afirmações, por parte dos pais metalúrgicos, de que “apesar de tudo” gostariam que os filhos trabalhassem na Mercedes-Benz é o fato de esses trabalhadores avaliarem negativamente as chances de seus filhos conseguirem uma ocupação melhor do que a deles. Essa avaliação faz com que eles invistam na escolarização formal e, ao mesmo tempo, na formação profissional de seus filhos, tendo em vista garantir sua entrada no mundo fabril.

Todo agente econômico é uma espécie de empresário que procura extrair o melhor rendimento de recursos raros. Mas o sucesso de seus empreendimentos depende, primeiramente, das chances de conservar ou aumentar seu patrimônio, considerando o volume e a estrutura desse patrimônio e, por consequência, dos instrumentos de produção e reprodução que possui ou controla; e, em segundo lugar, de suas disposições econômicas (no sentido mais amplo), isto é, de sua propensão e aptidão para perceber essas chances (Bourdieu, 1998, p. 93).

Os metalúrgicos parecem perceber a pouca probabilidade de sucesso de investimentos educacionais “arriscados”. Sendo assim, eles apostam em um campo educacional cujo funcionamento conhecem: o ensino profissional. Um conhecimento que, no caso dos trabalhadores da Mercedes-Benz, é adquirido por meio do contato com a escola profissional existente na fábrica e dos usos que fizeram ou testemunharam outros fazerem dos di-

plomas e certificados emitidos por ela. Esses trabalhadores estão habituados a conviver com as várias “turmas” de aprendizes e estagiários que, após a formação no SENAI, são admitidos na fábrica. Observando as trajetórias desses jovens, que podem ser de estabilidade, ascensão ou fracasso com a demissão, os trabalhadores preparam-se para conduzirem seus filhos à entrada no SENAI e à permanência na empresa. Os inúmeros “conselhos” que os jovens metalúrgicos recebem de seus pais sobre como devem se comportar no SENAI e na fábrica são exemplo desse processo de preparação.

A HERANÇA PROFISSIONAL ENTRE TRABALHADORES QUALIFICADOS

Para realizar uma análise das rupturas e continuidades intergeracionais, é necessário considerar a evolução das condições de existência do grupo que se toma como objeto de estudo e a maneira como esse pôde fazer frente aos desafios impostos pelas transformações estruturais. Somente assim se pode construir uma grade de leitura sociologicamente pertinente, que contribua para aferir as transformações sofridas pelos grupos assalariados com a utilização da abordagem geracional (Deshayes, 2003). Entretanto, é necessário considerar também que, no interior de uma mesma geração, existem subgrupos que encontram diferentes maneiras de responder às transformações estruturais. Na análise das transformações intergeracionais do grupo dos metalúrgicos do ABC, foi possível identificar tanto tendências gerais quanto certas especificidades apresentadas pelos subgrupos dos trabalhadores não qualificados, semiqualificados e qualificados.

Neste texto, tratarei da herança profissional no interior de um grupo específico entre os metalúrgicos: os ferramenteiros. Essa discussão será encaminhada por meio do caso de um pai ferramenteiro e seu filho, que enfrentavam, no momento da entrevista, uma situação bastante incômoda em relação ao trabalho na fábrica: de um lado, havia o pai que se sentia constantemente

ameaçado pelo fechamento de postos de trabalho em seu setor e, de outro lado, o filho que, recém-contratado, encontrava grandes dificuldades para se adaptar ao trabalho na produção.

Cheguei até Sérgio e seu filho por intermédio de outro depoente, Felipe,⁴ um supervisor da fábrica. Durante minha visita à área de montagem de cabines, perguntei a Felipe se havia algum caso de pai e filho entre seus funcionários, e ele imediatamente se lembrou de Sérgio e seu filho. Porém ele me preveniu, de antemão, que se tratava de duas pessoas tímidas e, por isso, não poderia me garantir nem que aceitariam, nem que “falariam bastante”.

Após a entrevista, ficou patente que Sérgio aceitou conceder seu depoimento porque se considerava ligado a esse supervisor por uma “dívida de gratidão”: ele o ajudou a alocar seu filho como estagiário e depois como funcionário efetivo, na mesma área em que trabalhava. O filho, provavelmente, foi convencido pelo pai a conceder a entrevista. O depoimento de Sérgio é um exemplo de como as condições metodológicas de uma pesquisa podem ser bastante surpreendentes, ou melhor, como é impossível enquadrá-las, como tentam alguns manuais de metodologia de pesquisa, dentro de padrões rígidos do que é mais ou menos aceitável ou produtivo como prática metodológica. Essa entrevista, com características pouco favoráveis – agendada por um superior na hierarquia da fábrica, realizada na própria empresa, com um depoente com o qual não pude estabelecer nenhum outro contato anterior – nas suas duas horas de duração, tomou a forma de uma relação de cumplicidade, criando espaço para declarações profundas e detalhadas sobre os problemas enfrentados no mundo profissional, as dificuldades na relação entre pais e filhos, o desgaste físico e emocional decorrente de uma vida sob pressão.⁵ A entrevista com o jovem metalúrgico também foi uma surpresa: Serginho se mostrou menos tímido do que seu

pai havia declarado, e seu depoimento veio carregado de informações inéditas, apresentando um ponto de vista bastante diferente da maioria dos jovens trabalhadores de sua geração.

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

Sérgio pertence a um grupo que assistiu ao desenvolvimento da indústria automobilística como uma possibilidade de profissionalização e mobilidade social. Diferente dos migrantes que foram atraídos pelo desenvolvimento industrial, os filhos de imigrantes europeus nascidos no ABC tiveram contato com o mundo industrial desde a infância, por meio dos seus pais, tios ou vizinhos. Conseqüentemente, os membros desse grupo puderam se beneficiar muito cedo de oportunidades de profissionalização oferecidas pela rede de formação profissional que se estabeleceu na região, em função da indústria automobilística.⁶

A fábrica da Mercedes-Benz é um exemplo de empresa que, criando uma política de formação de trabalhadores, abriu um importante centro de formação profissional para os jovens da região do ABC. Instalada em São Bernardo do Campo em 1953, essa montadora, quatro anos depois, colocou em funcionamento uma escola profissional: a *Escola de Aprendiz de Ofício* que, em parceria com o SENAI, começou a formar a mão-de-obra qualificada para a fábrica. Os jovens “aprendizes”

⁴ Tendo em vista preservar os entrevistados, os nomes citados neste artigo são fictícios.

⁵ Para uma discussão detalhada sobre a utilização de entrevistas, conferir Bourdieu, 1993 e Boltanski, 1982.

⁶ Na análise das trajetórias dos trabalhadores da primeira geração entrevistados, constatei que os trabalhadores que foram aprendizes do curso de Aprendizagem Industrial do SENAI não eram nem migrantes nem filhos de migrantes. Parece-me que os alunos desse curso eram recrutados, naquele período, entre os descendentes de imigrantes europeus instalados na região há mais tempo, cujos pais eram trabalhadores industriais ou proprietários de pequenos comércios. Esses jovens, que se formaram no curso “clássico” do SENAI, quando entraram no mercado de trabalho, ocuparam postos de trabalho qualificados, como torneiros ou ferramenteiros, sendo que, entre eles, muitos acabaram sendo admitidos em áreas administrativas ou de chefia.

do SENAI-Mercedes-Benz são recrutados entre parentes dos funcionários. Atualmente, somente os filhos, irmãos ou netos dos trabalhadores, com idade entre 15 ou 16 anos, podem ser admitidos.

Sérgio entrou no SENAI da Mercedes-Benz com 14 anos, quando concluiu a oitava série, e não deu prosseguimento à escolarização formal. Após a finalização do curso, ele foi efetivado como funcionário da Mercedes-Benz na ferramentaria, que era o “sonho profissional” da sua geração. Um sonho realizável, embora essa área da fábrica já ficasse reservada a um grupo restrito.⁷ De uma maneira geral, as gerações que passaram pela escola profissional da Mercedes-Benz até o início da década de 90 vivenciaram, ainda, a possibilidade de se dirigirem às chamadas áreas indiretas da fábrica, ou seja, áreas que não estão diretamente ligadas à produção, tais como a própria ferramentaria, a manutenção, a mecânica de autos.⁸

O grupo de ferramenteiros ao qual Sérgio pertenceu já foi considerado a “elite” dos trabalhadores metalúrgicos, cujo poder estava fortemente amparado na especificidade dos seus saberes profissionais. Os ferramenteiros, além do trabalho qualificado, tinham na ação política um outro elemento definidor de sua identidade como grupo. A constituição dessa tradição política entre os metalúrgicos qualificados, que os levou a formar muitos delegados sindicais na fase anterior a 1978, bem como a “encabeçarem” vários movimentos grevistas, é explicada por alguns autores pelas próprias características do seu trabalho, não parcelarizado, nem rotinizado e com maiores pos-

sibilidades de circulação no interior da fábrica. Além disso, devido à sua qualificação, esses trabalhadores não eram facilmente substituíveis, tornando-se, assim, menos vulneráveis na correlação de forças com a empresa (Abramo, 1999).

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

Apesar desse quadro desfavorável, podemos dizer que a ferramentaria ainda continua estratégica, porque parte das tentativas de terceirização dessa área fracassou. Por conseqüência, alguns processos que chegaram a ser totalmente terceirizados foram reincorporados e, além disso, parte das peças produzidas fora da empresa precisa passar por ajustes realizados na ferramentaria da Mercedes-Benz. Os ferramenteiros se dizem muito impressionados com o fato de a empresa comprar peças

⁷ De acordo com o depoimento de um gerente, ex-ferramenteiro, que também se formou ferramenteiro pela escola do SENAI, nem todos os aprendizes conseguiram se alocar na ferramentaria da Mercedes-Benz, o que não quer dizer que, por conta disso, eles aceitassem um posto de trabalho na produção. Normalmente, eles eram contratados por outras empresas da região, como foi o caso desse mesmo gerente, que retornou à Mercedes-Benz somente quando lhe foi oferecido um posto de trabalho que ele julgou estar de acordo com sua qualificação.

⁸ Desde 1957, o Centro de Formação Profissional SENAI-Mercedes-Benz, como hoje é chamada a escola profissional, formou mais de 4.300 alunos, dos quais 30% continuam trabalhando na empresa. Além disso, entre os executivos que compõem hoje os quadros da empresa, 10% foram aprendizes do Centro de Formação (Dados fornecidos pela empresa).

com tão baixa qualidade, que apresentam defeitos grosseiros, necessitando de um “retrabalho” que, segundo eles, “dá mais trabalho do que fazer uma outra nova.”

No início da década de 90, Sérgio alcançou a última faixa salarial no setor da ferramentaria e decidiu tentar uma transferência para o setor de planejamento da montagem de cabines, deixando, portanto, sua condição de “chão de fábrica”, para ocupar um posto técnico, o que lhe exigiu o retorno à escola para cursar o ensino médio. Ao longo da década de 90, o setor de planejamento foi “enxugado” pelo processo de reestruturação produtiva, o que lançou Sérgio em uma situação de grande vulnerabilidade, pois a maioria das pessoas que trabalha nesse setor já cursou o ensino superior, Sérgio sente que esse poderá ser o principal argumento que a empresa usará para demiti-lo. A consequência disso tem sido uma vivência de constante tensão no interior do trabalho, cuja face mais cruel, segundo Sérgio, tem sido a necessidade de fazer uso de antidepressivos.

Como foi dito anteriormente, a identidade dos ferramenteiros se afirmava sobre as características do seu trabalho na fábrica, baseada na habilidade e destreza manuais, bem como em conhecimentos bastante específicos. A valorização do tipo de atividade realizada na ferramentaria faz com que a geração de Sérgio interprete o trabalho na produção como um verdadeiro castigo, inaceitável como situação para eles próprios, mas que pode constituir o futuro de seus filhos. Como no caso do filho de Sérgio, que, mesmo passando pela mesma escola profissional de seu pai e tendo, ainda, avançado muito mais na escolaridade formal, ocupa, sem grandes chances de mobilidade, um posto de trabalho bem menos privilegiado que o de seu pai. Sendo assim, esse grupo sentiu os efeitos impostos pelas transformações na fábrica como um golpe que, além de atingi-los diretamente, recaiu também, de maneira ainda mais violenta, sobre seus filhos.

Serginho nasceu em 1984. Filho de um ferramenteiro que ascendeu a um posto técnico, ele vivenciou uma situação financeira familiar bas-

tante confortável.⁹ Apesar de ter estudado sempre em escolas públicas, em seu depoimento transparecem as estratégias da família para encontrar estabelecimentos de ensino de melhor qualidade. Atualmente, ele cursa a graduação em *design* na Uniban (Universidade Bandeirantes) do ABC. A geração de Serginho cresceu ao mesmo tempo em que a indústria metalúrgica passava por grandes transformações, impulsionada pelas crises dos mercados mundial e nacional, que levaram a uma diminuição do contingente de trabalhadores do setor automobilístico e ao aumento das exigências de qualificação profissional e escolaridade formal.

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

Entretanto, apesar dos esforços empreendidos para garantir um posto de trabalho para seus filhos, os trabalhadores qualificados demonstram

⁹ Mesmo entre os ferramenteiros que não ascenderam a outros tipos de postos na fábrica, é possível, por meio de seus depoimentos, constatar como seus salários eram altos em comparação com os dos outros trabalhadores. Para explicar como seu salário era “bom”, melhor do que atualmente, um ferramenteiro utilizou-se de um exemplo no qual procura caracterizar o estilo de vida de sua família: nos finais de semana, apenas com seu salário, visto que a esposa não trabalhava, ele podia levar a sua caminhonete para ser lavada no posto de gasolina, onde ele pedia que passassem produtos especiais para a conservação do estofamento e dos pneus. Além disso, ele enchia o tanque com “gasolina azul”, a mais cara e de melhor qualidade, e descia a serra para passar o final de semana em Santos, no apartamento que ele mesmo havia comprado.

não se sentirem satisfeitos quando esses ocupam postos de trabalho na área produção e mantêm os investimentos na escolarização, normalmente custeando o ensino superior, para fazê-los sair da condição de “trabalhador comum”. Vale destacar que a maioria dos jovens entrevistados que conseguiu ascender a cargos administrativos, de chefia ou supervisão, é composta por filhos de ferramenteiros. Entretanto, como no caso de Serginho, o futuro profissional fica dependente de uma estratégia de “fuga da fábrica” via a própria fábrica. Daí o investimento de Sérgio para convencer os dois filhos a cursarem o SENAI e depois para que o filho se mantenha na fábrica pelo menos até a conclusão do ensino superior.

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

de um colega aposentado, “fizeram questão” de deixá-lo trabalhar alguns dias na máquina que “era” do seu pai, episódio que o jovem conta com muito orgulho.

A constatação da existência de diferentes nuances nas expectativas dos pais metalúrgicos em relação aos filhos, que estão relacionadas com suas posições na hierarquia dos grupos profissionais existentes na Mercedes-Benz, não pode ser confirmada pelos depoimentos dos jovens: a maioria dos entrevistados, independentemente da posição dos pais, vive um conflito entre suas expectativas profissionais e sua realidade de trabalho. O posto em que Serginho foi efetivado, por exemplo, como soldador-ponteador, apesar de menos “pesado” que o trabalho na linha de montagem, é um trabalho repetitivo, que prescinde de uma qualificação especial para sua execução.

Serginho cursou o SENAI da Mercedes-Benz na década de 90, período em que a escola havia feito uma grande reforma curricular, na qual deixou de formar “o metalúrgico qualificado”, para formar o “metalúrgico polivalente”. A consequência disso é que o encaminhamento dos aprendizes do SENAI para as áreas produtivas da fábrica, o que antes constituía uma exceção, normalmente reservada aos “maus alunos”, passou a ser a regra. Essa redefinição dos objetivos da escola guarda relação direta com uma estratégia colocada em curso pela empresa, já nos anos 80, para reduzir os custos da produção. Nesse período, as chamadas áreas indiretas passaram a viver uma situação de grande vulnerabilidade, aberta pela possibilidade da terceirização, o que resultou numa grande diminuição dos seus profissionais no interior da fábrica.

O conflito com a condição de operário, que foi ressaltado por quase todos os jovens depoentes, pode ser agravado, no caso de Serginho, pelo visível descontentamento do seu pai em relação à sua situação na fábrica. De acordo com Sérgio, o filho trabalha em diferentes postos de trabalho, faz revezamento devido ao “trabalho em grupo”, mas isso não muda o fato de que ele trabalha na produção e “a produção é horrível!” É possível indagar

se os problemas de adaptação – na escola, no trabalho, na relação com os amigos – explicitados por Serginho ao longo da entrevista não guardariam relação com um processo que vem se anunciando como a impossibilidade de continuidade de um projeto de ascensão ou, ao menos, de manutenção da condição socioeconômica de sua família. Para além de uma explicação exclusivamente psicológica para suas dificuldades de adaptação e para a necessidade de tratamento médico de seu pai, importa indagar sobre os condicionantes sociais do desconforto descrito por ele e por seu pai em relação à vida profissional e aos impactos disso sobre seu bem estar físico e mental.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

“É bem verdade que nem a juventude sabe o que pode, nem a velhice pode o que sabe.” (José Saramago, A Caverna)

Os jovens metalúrgicos do ABC, cujas trajetórias de vida muito pouco se assemelham às dos trabalhadores da primeira geração, não desejam continuar a trajetória profissional de seus pais. Aspiram, portanto, a deixar a condição operária, afastando-se do “chão da fábrica” e dirigindo-se a outros tipos de ocupação. No entanto, entre os sonhos desses jovens, e, por vezes, dos seus pais, encontra-se a realidade do desemprego estrutural, face cruel da globalização dos mercados mundiais e da reestruturação produtiva.

Diante da ameaça do desemprego, pais e filhos abandonam, ainda que temporariamente, os sonhos de ascensão social e profissional, e sentem-se “satisfeitos” por estarem empregados em uma grande montadora de automóveis, cujas condições de trabalho e cujo salário, é sabido, superam de longe aquelas da maioria das empresas da região e do País.

No caso dos metalúrgicos do ABC, ainda é cedo para se avaliar quais serão exatamente as conseqüências das atuais transformações na composição da categoria para sua trajetória coletiva. Assim como se torna difícil saber qual será o com-

portamento dos jovens como herdeiros, quando eles, de fato, assumirem o lugar de seus pais, seja na fábrica, no sindicato ou em suas famílias. Na realidade, a primeira questão que se coloca é se eles assumirão esses espaços, visto que, até esse momento, a maioria deles considera estar “de passagem” pela condição de operário.

Por enquanto, só me é possível entender como se configura a atual correlação de forças entre essas duas gerações. E minha análise tende a contradizer a idéia amplamente difundida no imaginário social e expressada por Saramago, na epígrafe deste texto. No interior das disputas entre diferentes gerações de metalúrgicos do ABC, os velhos podem quase tanto quanto sabem, tanto no interior dos locais de trabalho quantos na esfera político-sindical. A experiência e o profundo conhecimento do campo no qual atuam garantem aos trabalhadores mais velhos uma predominância sobre os mais jovens, cujo processo de sucessão ainda é bastante controlado pelos velhos. Os jovens, muitas vezes, porque nasceram em um momento de grande vulnerabilidade e porque “sabem pouco” – assim nem sempre compreendem todas regras do mundo social no qual ainda são debutantes – também podem pouco. São membros de uma geração que, tendo muito mais (escolaridade, qualificação, qualidade de vida) pode (ou, avançar, lutar) muito menos do que a geração de seus pais.

(Recebido para publicação em fevereiro 2006)
(Aceito em março de 2006)

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. W. *O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária*. Campinas: Editora da Unicamp, São Paulo: Imprensa Oficial, 1999.
- ATTIAS-DONFUT, Claudine. *Sociologie des générations. L’empreinte du temps*. Paris: Presses Universitaire de France, 1988
- BAUDELOT, C. ; GOLLAC, M. *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*. Paris: Fayard, 2003.
- BEAUD, S.; PIALOUX, M. *Retour sur la condition ouvrière: enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris: Fayard, 1999.

- _____. *Violences urbaines, violence sociale. Genèse des nouvelles classes dangereuses.* Paris: Fayard, 2003.
- _____. *80% au bac... et après?* Les enfants de la démocratisation scolaire. Paris: La Découverte, 2003.
- BOLTANSKI, Luc. *Le cadres. La formation d'un groupe social.* Paris: Éditions de Minuit, 1982.
- BOURDIEU, Pierre. *La "jeunesse" n'est qu'un mot. Questions de sociologie.* Paris: Édition de Minuit, 1984.
- _____. *La misère du monde.* Paris : Seuil, 1993.
- _____. Futuro de classe e causalidade do provável. In: NOGUEIRA, Maria Alice; CATANI, Afrânio (Orgs). *Escritos de educação.* São Paulo: Vozes, 1998, p.93.
- _____. Classement, déclassement, reclassement. *Actes de la Recherche*. [S.l.], n.24, nov., 1978.
- DESCHAYES, Jean-Luc. Filiation, ruptures intergénérationnelles et transformations du salariat.. Les approches générationnelles : enjeux, avancées, débats. In : JOURNÉES D'ETUDES, 13/14 nov. 2003. Organisées par le Laboratoire Printemps. CNRS et Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.
- POULLAOUEC, Tristan. Les familles ouvrières face aux destins sociaux de leurs enfants à travers les générations. Les approches générationnelles: enjeux, avancées, débats. In: JOURNÉES D'ETUDES, 13/14 nov. 2003. Organisées par le Laboratoire Printemps. CNRS et Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.
- RODRIGUES, Iram Jácome. A trajetória do Novo Sindicalismo. In: _____. (Org.) *O novo sindicalismo - vinte anos depois.* Petrópolis: Vozes, 1999, p.87.
- SAYAD, Abdelmalek. Os filhos ilegítimos In: _____. *A imigração. Ou os paradoxos da alteridade.* São Paulo: EDUSP, 1998.