

Lembranças de São Bernardo: a memória e a constituição das condutas de jovens trabalhadores do interior do Estado de São Paulo

KIMI TOMIZAKI

Mestre em Educação e doutoranda pela Faculdade de Educação-Unicamp

RESUMO

Este artigo pretende realizar, mediante a apresentação de um estudo efetivado em uma fábrica do interior do Estado de São Paulo, uma discussão a respeito das contradições do processo de rememoração, do caráter político da memória e da influência que essa pode exercer sobre a constituição das condutas dos sujeitos.

Palavras-chave: Juventude. Trabalho. Memória

ABSTRACT

Using a study from a factory in the State of São Paulo, this article presents a discussion on the contradictions from the reminding process, the political character of the memory and the influence that memory can practise above the constitution of the conducts of the individuals.

Key words: Youth. Work. Memory

1 - *Esse trabalho foi apresentado no Seminário Internacional sobre a criança e o jovem na América Latina, realizado em Marília/SP, de 05 a 09 de novembro de 2001.*

As reflexões que serão apresentadas nesse artigo [1] estão baseadas nos resultados de uma pesquisa na qual me preocupei em analisar os projetos educativos que têm sido desenvolvidos pelas empresas para seus trabalhadores, tendo em vista viabilizar a implantação dos métodos e técnicas oriundas do chamado “modelo japonês” de organização do trabalho e gestão da mão-de-obra. (TOMIZAKI, 1999) Para tanto, analisei os cursos de qualificação promovidos por uma empresa de grande porte do setor industrial, ramo metal-mecânica, situada no interior do estado de São Paulo. Procedi a essa análise mediante a consulta ao material dos cursos e, sobretudo, à realização de entrevistas com chefes, gerentes, profissionais de recursos humanos - em geral responsáveis pelos cursos de qualificação - e trabalhadores que estivessem sendo submetidos ao processo educativo.

Iniciei a coleta de dados na empresa no final do ano de 1997. A empresa contava com um total de 780 funcionários, estando 614 diretamente ligados à produção. Durante o percurso da pesquisa pude perceber que os trabalhadores eram, em sua maioria, jovens trabalhadores. Embora a temática da juventude não fizesse parte de minhas preocupações iniciais, esse dado foi incorporado às entrevistas e às minhas reflexões.

A empresa em questão deu início às suas atividades em 1990, substituindo uma outra unidade, situada no município de São Bernardo do Campo, que fora desativada. A proposta do grupo empresarial, ao qual a empresa pertence, era a de que a nova unidade de produção fosse mais “moderna” em comparação com a de São Bernardo do Campo. Essa “modernidade” possuía dois aspectos fundamentais: a implantação de nova base tecnológica e de novos princípios de organização do processo de trabalho e gestão da mão de obra.

Como dito anteriormente, o objetivo principal da pesquisa era analisar os processos educativos desenvolvidos pela empresa e como tais processos poderiam influenciar na formação de comportamentos e condutas dos trabalhadores. O fato da empresa ter realizado esse deslocamento da região do grande ABC Paulista para o interior do estado me parecia um dado importante, porém foi no decorrer da pesquisa que constatei a existência de um elemento que não poderia ser desconsiderado para a compreensão do processo de formação dos jovens trabalhadores: a memória da fábrica de São Bernardo do Campo.

Apesar de sustentar a hipótese de que essa memória influenciava significativamente a constituição das condutas dos jovens trabalhadores da fábrica em questão, penso que para realizar tal análise não podemos deixar de lado dois aspectos mais amplos desse mesmo debate: por um lado, a situação concreta do jovem no mercado de trabalho hoje e, por outro, o lugar do jovem numa perspectiva de formação de trabalhador necessária às mudanças na organização do trabalho.

Primeiramente, a situação do jovem no mercado de trabalho tem sido apontada pelos estudiosos da área como muito precária. Nas palavras de Pochmann:

“O desemprego juvenil, sem paralelo na história nacional, emerge como um dos mais graves problemas de inserção do jovem no mundo do trabalho. Além disso, as ocupações que restam aos jovens são, na maioria das vezes, as mais precárias, com postos não-assalariados ou sem registro formal, pois encontram-se praticamente bloqueadas as portas de ingresso aos melhores empregos. O quadro de escassez de empregos, em meio ao elevado excedente de mão de obra, torna os jovens um dos principais segmentos da população ativa mais fragilizados.” (POCHMANN,1998: 16)

Em segundo lugar, os jovens que conseguem inserir-se no mercado formal de trabalho, mais especificamente no ramo industrial, vivenciam um período de transformações no mundo do trabalho, que incidem sobre o trabalhador na forma de exigências quanto ao seu nível de escolaridade e qualificação e também quanto ao seu comportamento em relação ao trabalho. De uma maneira geral, poderíamos dizer que a conduta exigida desses jovens trabalhadores se caracteriza pelo comprometimento pessoal com as metas da empresa.

Evidentemente, esse quadro geral da situação da juventude e do mercado de trabalho exerce grande influência sobre a constituição das condutas dos jovens como trabalhadores. Acredito que, na unidade industrial analisada, além desses fatores estruturais, os jovens trabalhadores também se confrontavam com uma tentativa de socialização/formação que objetivava a não repetição de um dado modelo de relações de trabalho, cujo exemplo indiscutível é a fábrica de São Bernardo. E nesse sentido, a memória assumia um papel fundamental de disciplinamento dos comportamentos.

O USO POLÍTICO-DISCIPLINADOR DA MEMÓRIA

Para compreendermos como as lembranças de São Bernardo influenciavam na formação dos jovens trabalhadores, precisamos compreender, primeiramente, algumas características desse fenômeno que designamos como memória. A memória é a presença do passado e pode ser identificada como o processo de construção e reconstrução de lembranças nas condições do tempo presente, através do qual os indivíduos preservam o tempo, salvando-o do esquecimento e da perda, elaboram a representação do passado e reafirmam sua identidade, construída na dinâmica da história. (NEVES, 2000: 109-116)

Embora, em princípio, pareça que ao lidar com a memória estejamos privilegiando um processo de reconstrução do passado notadamente individual, temos que ter claro

que a memória é um fenômeno social. Apesar dela se apresentar e se construir individualmente, a compreensão comum dos símbolos e dos significados e a comunhão de noções que os indivíduos compartilham com os outros membros do grupo social definem o caráter social das memórias individuais. (BARROS, 1989: 29-42)

Vale destacar, ainda, que não podemos considerar a memória como a conservação do passado, mas como um reordenamento e reconstrução das lembranças, pois a dinâmica do tempo interfere no ato de lembrar, transformando memória e identidade em fenômenos dinâmicos, dialéticos e potencialmente renováveis. (NEVES, 1998: 1527-1534)

De acordo com Halbwachs, “a lembrança é em larga medida uma reconstrução do passado com a ajuda dos dados emprestados do presente, e além disso, preparada por outras reconstruções feitas em épocas anteriores e de onde a imagem de outrora manifestou-se já bem alterada.” (HALBWACHS, 1991: 71) Em outras palavras, nossas imagens do passado mudam à medida em que ele recua no tempo, mudam porque algumas impressões se apagam e outras tomam destaque, de acordo com o ponto de vista de onde as encaramos.

“Para Halbwachs, cada memória individual é um ponto de vista sobre a memória coletiva. Nossos deslocamentos alteram esse ponto de vista: pertencer a novos grupos nos faz evocar lembranças significativas para este presente e sob a luz explicativa que convém à ação atual. O que nos parece unidade é múltiplo. Para localizar uma lembrança não basta um fio de Ariadne; é preciso desenrolar fios de meadas diversas, pois ela é um ponto de encontro de vários caminhos, é um ponto complexo de convergência dos muitos planos do nosso passado.” (BOSI, 2001: 413)

Nesse sentido, podemos afirmar que a memória da fábrica de São Bernardo é reconstruída pelos indivíduos que as possuem de acordo com a posição que ocupam atualmente, no interior da nova fábrica. Além disso, temos que considerar que há ainda uma outra especificidade nas memórias de São Bernardo: trata-se de uma memória política, visto que ela é perpassada pela história do movimento operário, das lutas dos trabalhadores da região do grande ABC por condições dignas de trabalho e remuneração e contra a repressão do regime militar. Na sociedade capitalista, a memória política é oprimida e sufocada pela “história oficial celebrativa cujo triunfalismo é a vitória do vencedor a pisotear a tradição dos vencidos.” (CHAUÍ, 2001: 19) E nesse caso específico, poderíamos dizer que a memória dos “vencidos” – os trabalhadores que foram demitidos em decorrência do fechamento da fábrica de São Bernardo – é sufocada pela memória dos “sobreviventes”: aqueles que, não

sendo demitidos pela empresa foram convidados por essa para se transferirem para o interior. Esses sujeitos se deslocaram do espaço onde haviam construído sua identidade como profissionais para serem inseridos em um novo ambiente de trabalho; para esta nova realidade eles carregaram suas memórias e o peso das exigências de mudanças requeridas pela nova fábrica.

Durante a pesquisa apenas um chefe e um gerente de São Bernardo ainda trabalhavam na empresa e foram entrevistados. Ao longo da realização das entrevistas, pude perceber que a fábrica de São Bernardo era continuamente citada pelos depoentes. De uma maneira geral, para falarem sobre a educação dos trabalhadores e os novos métodos de organização do trabalho, chefes e gerentes traçavam comparações entre a “nova” e a “antiga” fábrica. De forma que a todo o momento os depoimentos se remetem às “filosofias diferentes” que a nova fábrica deveria implantar em contraposição às “amarras” e “vícios” do passado.

Acredito que havia no interior da empresa uma tentativa de romper com as experiências do passado, representadas e materializadas na fábrica de São Bernardo.

“No passado, eu também chefei em São Bernardo, e as pessoas exigiam mais supervisão no dia a dia, no seu trabalho, não que hoje não exista, mas eu diria que hoje a gente consegue delegar prá eles, delega com mais segurança, entendeu? É também a participação, a segurança que a gente tem na nossa equipe, e o resultado, ele vem de uma forma mais rápida, com melhor qualidade, no que diz respeito à produtividade, tudo isso faz parte, quando a gente tem uma equipe boa, bem treinada, comprometida, isso é o principal. (...) Do lugar de onde eu vim [São Bernardo] a gente trabalhava com diversas... cabeças diferentes, pessoa mais instruídas, menos instruídas e o próprio lugar era propício... tinha muita empresa e naquela época emprego não era tão difícil como é agora, então a pessoa não tá bom aqui: ‘ah! Me manda embora, vou procurar outra!’. E o grau de instrução também pesava muito, até quando eu mudei prá cá, fui transferido, isso eu senti bastante, nossa!” (chefe)

“... em São Bernardo do Campo existiam pessoas que vinham da roça, do Norte, pessoa que nunca viu um fábrica, nunca viu um equipamento; então ele apenas fazia... ‘Olha, você coloca essa peça aqui!’. Ele colocava essa peça o dia inteiro, o mês inteiro, o ano inteiro...”(gerente)

Pode-se notar através dos depoimentos as características depreciativas apontadas em relação à “antiga” fábrica: trabalhadores pouco qualificados; abundante oferta de

trabalho que estimulava a insubordinação dos trabalhadores. Merece destaque a referência aos limites da utilização dos modos de organização do trabalho baseados nos “princípios tayloristas/fordistas”, que deixa entender que a repetição de tarefas altamente parcelarizadas era uma consequência da falta de capacidade do trabalhador e não, como de fato ela é, uma estratégia de uma dada maneira de organizar o processo produtivo, cujo objetivo econômico e político é retirar das mãos dos trabalhadores o controle sobre o processo de produção.

Em geral, os trabalhadores da “nova” fábrica são apontados como mais qualificados, competentes e, sobretudo, mais comprometidos com os objetivos da empresa, enquanto que os trabalhadores de São Bernardo mantinham uma relação estritamente “profissional” com o trabalho. Através dos depoimentos pude perceber que essa atitude “profissional” dos trabalhadores significa que estes entendiam a relação de trabalho como uma relação mercantil, de venda da força de trabalho e, portanto, limitavam seu compromisso com a empresa ao que era determinado pelo contrato de trabalho. Enquanto que, no interior do estado, a empresa vai procurar implementar um modelo da fábrica como extensão do lar e da família do trabalhador.

“Lá [em São Bernardo] era profissional mesmo! Lá não tinha... A gente saía da fábrica e ia embora pra casa, dificilmente a gente passava em um bar, num happy hour pra tomar uma cervejinha, nunca! Dificilmente... Chegava de sábado e domingo a gente saía pra clube sem companhia do pessoal da fábrica. Não tinha aquele convívio familiar. Hoje não! Hoje aqui é diferente. Eu vou na casa do gerente geral tomar lanche, tomar um café, eu vou na casa do meu gerente [de área] tomar uma cerveja, fazer um churrasco, eles vão na minha casa. (...) Os meus funcionários daqui vão na minha casa, eu vou na casa deles... o convívio é melhor!” (gerente)

“O pessoal daqui é mais comprometido, eles pensam mais na fábrica, ele têm orgulho de trabalhar, os outros lá [de São Bernardo] não tinham, eles trabalhavam por trabalhar. Os operadores de São Bernardo trabalhavam lá porque precisavam trabalhar. Aqui não! Aqui você vê que o pessoal tem orgulho de trabalhar aqui, o pessoal é preocupado, o pessoal é mais participativo no trabalho em grupo, o pessoal faz mais treinamento. A diferença é total!” (chefe)

Essa prática de comparação entre a fábrica de São Bernardo e seus trabalhadores e a fábrica atual foi ficando ainda mais evidente na medida em que fui avançando na coleta dos depoimentos: em diversos momentos das entrevistas tanto chefes e gerentes

como jovens trabalhadores que não trabalharam na antiga fábrica referiam-se a ela como se a tivessem conhecido. Em geral, esses depoimentos reproduziam as mesmas idéias apresentadas por aqueles que trabalharam em São Bernardo.

Nas entrevistas de alguns jovens trabalhadores transparecia uma tentativa de distanciamento dos “antigos” trabalhadores de São Bernardo, uma tentativa de se dizerem diferentes deles, como se eles também tivessem conhecido aquele lugar e as pessoas que lá trabalhavam. Em geral, esses depoentes se referiam à fábrica de São Bernardo de forma pejorativa.

“Antigamente, quem trabalhou em São Bernardo eles falam, que eles tratavam que nem animal mesmo! Modo de dizer... Conversava como se tivesse conversando com uma pessoa de baixo nível, falava alto... Mas agora hoje em dia, e principalmente aqui no interior, lá em São Paulo ainda tem muito disso, porque tem muita gente que trabalha lá que veio do Nordeste, que veio... E o relacionamento tem que ser diferente, porque antigamente tratava que nem se tivesse tratando um ignorante, mas hoje em dia não é mais assim, hoje em dia prá eles dar uma explicação prá você, te enrolar é difícil, porque você é uma pessoa estudada, experiente... então é difícil, eles tem que saber como falar...” (operador de produção)

A imagem construída na nova fábrica a respeito dos ditos “antigos operários de São Bernardo” privilegia a situação dos jovens, levando-os a acreditarem na superioridade de sua situação como trabalhadores. Além do fato dessa superioridade ser facilmente questionada (do ponto de vista salarial, por exemplo), temos que ter claro que, em contrapartida a essa situação privilegiada que eles acreditam vivenciar, está a necessidade de responder às exigências da empresa em termos de condutas. Em outras palavras, para se constituírem em uma “nova geração” de trabalhadores, eles devem apresentar os comportamentos necessários para se diferenciarem dos “antigos trabalhadores.”

Outro aspecto diferenciador entre as duas fábricas é a ação sindical. Enquanto a fábrica de São Bernardo era marcada pela participação da maioria absoluta dos trabalhadores nos movimentos propostos pelo sindicato, a fábrica do interior se caracteriza pela quase inexistência de trabalhadores sindicalizados.

“O sindicato sempre foi uma complicação. Muito complicado. Lá [em São Bernardo] o sindicato ficava do lado da X, então eles desciam só uma ruazinha, cinquenta metros eles estavam na porta da X, então isso era desvantajoso pra

nós lá, porque a briga lá de qualquer movimento sindical, começava na XI Agora aqui o pessoal do sindicato... porque uma firma grande como essa aqui, uma multinacional, então eles... querem parar essa fábrica, querem fazer essa fábrica ser sindicalizada e o pessoal daqui não é muito de sindicato não, isso é muito diferente de lá também (...) Lá todo mundo era sócio do sindicato e o pessoal participava de qualquer movimento. E tinha também os delegados sindicais que atrapalhavam muito o trabalho da chefia. O cara tinha estabilidade, você não podia mandar o cara embora, né? Então, eles aproveitavam! (...) Eles mandavam mais que o chefe. Lá o café tava ruim eles queriam parar a fábrica! (...) Era terrível! Era muita pressão... demais...” (gerente)

Essa construção simbólica da fábrica de São Bernardo como fonte de conflitos é que explica para a chefia e gerência o seu fechamento. É interessante como não houve nenhuma referência às demais vantagens que as empresas conquistam em seu deslocamento para o interior, tais como incentivos fiscais e salários drasticamente inferiores pagos aos trabalhadores de regiões pouco industrializadas.

A nova fábrica, por sua vez, deverá ser uma fábrica “higiénica”, sem tensões, nela deve imperar a harmonia entre trabalhadores, chefias e direção da empresa. Apesar desse desejo, o encerramento das atividades da fábrica de São Bernardo não significa que tenha havido uma ruptura com a história recente que ela representa, tanto que é reiterada pelos gerentes a necessidade de não se repetir a experiência de São Bernardo; em outras palavras, esses reiteram que a fábrica atual deve ser diferente ou correrá o risco de também deixar de existir. Da forma como é apontada, freqüentemente de modo pejorativo, a fábrica de São Bernardo é a expressão de relações de trabalho que não devem se repetir, pelo menos no que tange a alguns dos seus aspectos.

Entendo que a ruptura com a “experiência fracassada” do passado só pode se dar na medida em que as lembranças da antiga fábrica permaneçam sempre presentes, para advertir a todos a respeito dos riscos do fracasso. A condição da não repetição do passado é a manutenção de sua memória.

Durante a realização das entrevistas perguntei a um dos gerentes se ele relatava na nova fábrica as experiências de São Bernardo, em sua resposta fica evidente o uso disciplinador da memória no interior da fábrica, que visa interferir na constituição das condutas e comportamentos dos “novos” trabalhadores.

“Às vezes quando é preciso a gente conta história, coisas boas, né?! Eu nunca penso em coisas ruins, eu nunca vejo o passando ruim, quando o passado... tem coisas boas do

passado, você tem sempre que passar as coisas boas. Eu nunca falo as coisas ruins que aconteceu lá; eu nunca falo de greve, eu nunca falei que lá o pessoal tinha problema de segurança. Nunca! Eu sempre falo coisas boas. Eu trago exemplos bons de lá.” (gerente)

É óbvio que aqueles indivíduos que trabalharam na antiga fábrica reconstroem a memória de São Bernardo de acordo com a situação na qual se encontram atualmente como chefes e gerentes “sobreviventes” do “fracasso” da antiga fábrica. Entretanto, foi possível notar que esse processo de rememoração é bastante contraditório: apesar de declarar o “avanço” que a nova fábrica representa em relação à antiga, o chefe não deixa de expressar o quanto foi doloroso o processo de encerramento das atividades da fábrica de São Bernardo.

“...lá em São Bernardo, quando a gente viu aquilo lá parando... desativando... dá aquela dor no coração, que eu morava perto, né? Eu via aquele pessoal... e tinha que dispensar pessoas... Eu me sinto mal até hoje, quando eu passo lá e vejo um supermercado no lugar de uma fábrica que eu, bem dizer, passei minha juventude inteira lá... Quando eu tinha 22 anos de idade até... eu trabalhei 18 anos lá. Isso é uma vida, eu passei a minha vida de jovem toda lá dentro de uma fábrica, vi aquilo lá crescer. Eu achava aquilo lá muito gostoso, muito bonito, eu não conseguia viver sem aquilo. E a hora que eu vi aquilo... me dava uma tristeza... Eu ia pra São Bernardo, mesmo quando em vim pra cá, eu ia pra lá me dava muita tristeza, cada tijolo que caía lá, caía eu também. E hoje é difícil, eu vou pra lá na fábrica II, eu passo lá no supermercado eu me sinto mal. Eu me vejo dentro daquela fábrica... e apesar que eu gosto daqui muito, gosto muito, nem pretendo sair daqui!” (gerente)

Transparecem nessa fala os sentimentos contraditórios vivenciados pelo gerente no processo de rememoração: a fábrica de São Bernardo que é muitas vezes apontada como uma experiência negativa, repleta de problemas é, ao mesmo tempo, o local de trabalho “muito gostoso”, “muito bonito”; os trabalhadores, por sua vez, não eram comprometidos com os rumos da empresa, eram influenciados pelo sindicato, mas mesmo assim foi muito doloroso ter que dispensá-los. Entretanto, diante do doloroso processo de desconstrução de sua identidade profissional (“... cada tijolo que caía lá, caía eu também...”), o gerente precisa recomeçar sua vida profissional, responder às novas exigências da empresa e fazer uma opção pela nova fábrica: “apesar que eu gosto daqui muito, gosto muito, nem pretendo sair daqui!”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluindo, me parece, que os jovens buscavam continuamente romper, em seus discursos, com um passado que sequer conheceram mas com o qual entretanto, estabeleceram contato através de um fato, que se apresentava quase como uma ameaça: estavam trabalhando na fábrica em questão porque em um determinado momento e lugar uma outra fábrica foi fechada e dois mil trabalhadores perderam seus postos de trabalho. Os efeitos desse rompimento aparecem na busca desses jovens para construir uma conduta como trabalhadores que corresponda às expectativas da empresa e às necessidades do processo de produção.

Em seus depoimentos, esses jovens trabalhadores se diziam diferentes dos “antigos”, se mostravam naquilo que os distanciava: escolaridade, qualificação técnica, novas relações com as chefias e com a empresa, buscavam se constituir em uma “nova geração” de trabalhadores, cujo processo de formação – permeado por pressões, medos, submetimentos, mas também por contradições e resistências – precisa ser analisado de forma mais profunda em pesquisas futuras.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, M. M. L. *Memória e Família. Estudos Históricos*. Rio de Janeiro: Cpdoc/FGV, vol 2, nº. 3, 1989.

BOSI, E. *Memória e Sociedade: Lembranças de Velhos*. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

CHAUÍ, M. “Os trabalhos da memória”. In: BOSI, E. *Memória e Sociedade: Lembranças de Velhos*. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

HALBWACHS, M. *A Memória Coletiva*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1990.

NEVES, L. A. “A voz dos militantes: o ideal de solidariedade como fundamento da identidade comunista”. In: *X International Oral History Conference*. Working Group Memory and Politics II, 1998.

NEVES, L. A. “Memória, história e sujeito: substratos da identidade”. In: *História Oral*, nº.03, 2000.

POCHMANN, M. “Emprego e desemprego juvenil no Brasil: as transformações nos anos 90”. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 1998.

TOMIZAKI, K. “Gestão do trabalho e da vida: educação e poder”. Dissertação de mestrado, Faculdade de Educação/Unicamp, 1999.