

Conflitos e Experiências dos Trabalhadores Ferroviários na Rede Viação Paraná Santa Catarina (RVPSC), Cidade de Ponta Grossa/PR (1940-1960).

Rosângela Maria Silva Petuba
Professora do Departamento de História da
Universidade Estadual de Ponta Grossa (PR)

Rosiclea Florsz de Bortoli Silgre
Professora e especialista em Educação.

RESUMO: Este trabalho tem como objetivo analisar os processos vivenciados pelos trabalhadores da Rede Viação Paraná - Santa Catarina (RVPSC), através das relações entre trabalhadores/empresa, aliado à problemática sobre as experiências adquiridas no decorrer desse processo e as maneiras construídas pela empresa para forjar a figura do trabalhador ferroviário ideal. Este trabalho discute também as maneiras pelas quais os ferroviários questionaram, assumiram, reproduziram ou negaram as normas impostas pela RVPSC.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhadores-Ferroviários, Experiências, Disciplina.

ABSTRACT: This paper aims to analyze the processes experienced by workers of the Network Viação Parana - Santa Catarina (RVPSC), through fairer between workers and company, combined with problems on the experiences gained during this process and the ways built by the company to forge the ideal figure of the rail worker. This study also discusses the ways in which the rail workers questioned, taken, reproduced or reject the standards imposed by RVPSC.

KEYWORDS: Work-Rail, Experiences, Discipline.

Em 1893, a cidade de Ponta Grossa, situada na região dos Campos Gerais, no centro sul do estado do Paraná, tornou-se terminal da Estrada de Ferro do Paraná, ligando-se diretamente com a capital do estado e ao litoral paranaense (porto de Paranaguá). Em 1896 ocorreu a instalação da Estrada de Ferro São Paulo - Rio Grande.

Pela cidade passavam todos os trens que cruzavam o Paraná e em consequência de tal fato, a importância da cidade se fortaleceu no cenário regional.

Em 1940, tendo em vista que quase todas as ferrovias do Paraná estavam funcionando aquém da sua capacidade, o Governo da União, através de decreto, encampou-as, transformando-as numa única rede, na condição de autarquias. Era a RVPSC (Rede Viação Paraná - Santa Catarina), que em 1962 passou a compor a Rede Ferroviária Federal, (RFFSA).

Por situar-se na parte intermediária do percurso entre São Paulo e Rio Grande do Sul, Ponta Grossa foi escolhida para a implantação da infra-estrutura que

atendia às demandas de funcionamento da Companhia: pátios para manobras e armazenamentos de comboios, oficinas de locomotivas e vagões, estações de cargas e passageiros, depósitos de vagões e locomotivas e cargas, usinas de tratamento de dormentes e trilhos, além de escolas profissionais, hospitais, armazéns e vilas.

Nesse contexto, a presença dos trabalhadores ferroviários e de suas organizações tornou-se parte inconfundível da história da cidade. A preocupação em entender e problematizar essa presença nos levou a eleger como núcleo central de análise os conflitos vivenciados entre esses trabalhadores e a empresa RVPSC, no período das duas décadas abarcadas por este estudo.

No decorrer da pesquisa foi possível perceber que a trajetória desses trabalhadores foi marcada por problemas em relação à empresa ferroviária como: atrasos no pagamento, baixos salários, imposição dos chefes perante a necessidade dos trabalhadores se tornarem disciplinados e obedientes.

Nesse sentido, ao dialogar com as trajetórias desses trabalhadores, problematizaram-se suas experiências de ferroviário acumuladas e expressas em forma de valores e sentimentos em torno do seu trabalho na ferrovia, bem como em seu cotidiano fora dela. Nesse contexto, aplica-se o conceito de experiência revelado por Thompson, onde a experiência surge:

(...) espontaneamente no ser social, mas não sem pensamento. Surge porque homens e mulheres (e não apenas filósofos) são racionais, e refletem sobre o que aconteceu a eles e ao mundo... O que queremos dizer é que ocorrem mudanças no ser social que dão origem a experiência modificada; e essa experiência é determinante no sentido de que exerce pressões sobre a consciência social existente, propõe novas questões e proporcionam grande parte do material o qual se desenvolvem os exercícios intelectuais mais elaborados.¹

Como podemos perceber, Thompson (1981) evidencia que os valores são pensados e vividos dentro do mesmo vínculo com a vida material e com as relações na família e no trabalho. Ocorrendo, dessa forma, conflitos e escolhas de valores; e é somente através da experiência que o indivíduo desenvolve e incorpora valores.

Essas experiências foram recuperadas através das narrativas dos trabalhadores, dialogando com as lembranças do seu modo de ser ferroviário e de como a empresa ferroviária criou e manteve a idéia do trabalhador eficiente e civilizado. Nessa perspectiva, foi necessário utilizar as fontes orais, abordando a história como um processo construído pelos próprios homens, de maneira compartilhada e complexa, como sujeitos históricos que se constroem cotidianamente histórica e culturalmente.

Assim compreendemos a fonte oral como um caminho rico de problematizações, capaz de expressar a experiência pessoal dos ferroviários como sujeitos do processo que vivenciaram dentro da RVPSC.

As fontes orais são únicas e significativas, por causa do seu enredo, ou seja, do caminho no quais os materiais da história são organizados pelos narradores para contá-la. Por meio dessa organização cada narrador dá uma interpretação da realidade e situa a si mesmo e aos outros, e é nesse sentido que as fontes orais se tornam significativas para nós.²

Os ferroviários pontagrossenses foram considerados, tanto numericamente quanto por sua organização, o segmento mais destacado entre os trabalhadores locais desde a primeira metade do século passado. Ao longo das décadas a categoria protagonizou diversos momentos significativos na história da cidade, por exemplo, na greve geral de 1917, quando coordenaram a paralisação na cidade e dirigiram o comando de greve. Eles foram considerados, tanto no imaginário da população local quanto em produções sobre a história da cidade, como uma classe de trabalhadores privilegiados.

Essa imagem da classe ferroviária como elite operária sobrevive quase intacta na memória da cidade e das demais categorias de trabalhadores pontagrossenses.

Numa edição comemorativa aos 180 anos de Ponta Grossa, editada em 2003, nos deparamos com o um artigo intitulado: *Metalúrgicos formam nova elite operária*. “De acordo com o gerente da Secretaria de Estado de Emprego e Relações de Trabalho, os metalúrgicos representam hoje o que os operários da ferrovia significavam para Ponta Grossa no passado”.³

Em seu trabalho, Leonel Monastirsky evidencia que a maioria dos trabalhadores diz estar satisfeita por ter trabalhado na Rede: a estabilidade de emprego, a política de ascensão de níveis, a moradia de boa qualidade, a regularidade do pagamento mensal determinavam a boa relação do ferroviário com a empresa. O autor afirma que alguns benefícios trabalhistas caracterizavam a Rede Ferroviária como a melhor opção de emprego na época e, guardadas as devidas proporções, trabalhar na Rede entre 1930 e 1970 equivalia, mais ou mesmo a trabalhar no Banco do Brasil e na Petrobras entre 1970 e 1980. Segundo entrevistas (questionários aplicados aos trabalhadores), a maioria dos ferroviários dizia estar muito satisfeita por ter trabalhado na ferrovia: “a estabilidade, a política de ascensão de níveis, a moradia de boa qualidade organizada em vilas operárias, a regularidade do pagamento mensal e um poder de compra acima da média salarial determinavam a boa relação do ferroviário com a cidade e a empresa”.⁴

Entretanto, nos depoimentos dos ferroviários, percebem-se novas indagações no campo de análise:

(...) no meio ferroviário aconteceu a mesma coisa, porque nós não tinha crédito pra uma caixa de fósforo no começo, porque o salário já tinha passado prá três mil réis e nós tava com dois conto e trezentos, então qualquer mecânico tava ganhando acima do que nós estava ganhado, daí houve foi aquela primeira greve nossa e eles deram a aumento de dois mil conto de réis com abono, né, E mesmo assim ainda não tava equivalendo ao que as empresa já tavam pagando”.⁵

Segundo Monastirsky, esses trabalhadores recebiam alguns benefícios trabalhistas que caracterizavam a Rede Ferroviária como a melhor opção de emprego para a força de trabalho existente. Se por um lado Monastirsky afirma que a melhor opção de emprego estava na Rede, as entrevistas com os trabalhadores ferroviários evidenciam outras possibilidades de análise: “Na época em [1950] Ponta Grossa ou você ia trabalhar na madeireira, ou ia ser ferroviário (...) antigamente não tinha muita opção de emprego né? Tudo era mais difícil do que hoje”.⁶

A partir desse relato é possível vislumbrar que naquela época em Ponta Grossa existiam poucas opções de emprego. No diálogo com as entrevistas surgiram algu-

mas percepções que problematizam a noção de melhor opção de emprego. Segundo os entrevistados, fora ser ferroviário, havia poucas opções de trabalho:

“(…) , era o tempo em que ia carrega tora nas costas”.⁷

“(…) ou ficar sujo de graxa e ser chamado de graxeiro”.⁸

Nesse sentido, percebemos que tanto os trabalhos na madeireira quanto na ferrovia não eram vistos pelos trabalhadores como a melhor opção de emprego na cidade na década de 1940.

A visão dos trabalhadores que optaram pela ferrovia indica uma situação em que, não havendo alternativas de emprego, a ferrovia é procurada como última opção de trabalho. Por outro lado, o fato de alguns ramos da empresa ferroviária oferecerem uma espécie de garantia de emprego e possibilidade de crescimento atraía muitos trabalhadores.

Na prática muitos ferroviários compartilhavam dos valores transmitidos pela empresa ferroviária: o ideal de bom trabalhador, leal à empresa, honesto e que executa as tarefas com precisão, para possibilitar o crescimento da empresa e, conseqüentemente, a sua própria valorização profissional.

Para a empresa, era necessário que os ferroviários assimilassem esse ideal. Todavia, no desenrolar da pesquisa, os entrevistados trazem um conteúdo que manifestam apenas quando instigados, apontando contradições como, por exemplo, em relação à questão do “pagamento acima da média”.

No relato do Senhor Hítalo observa-se como o salário na ferrovia estava defasado no início da década de 1960: “Bom, o salário eu sai perdendo bastante né? (...) daí foi uma queda que Deus nos livre, porque a gente tava com um padrão de vida um pouco mais elevado... eu tinha um salário de dois mil e trezentos réis, tinha casa, e alimentos para o mês, no emprego anterior”.⁹

Nesse sentido, essas lembranças antes confinadas ao silêncio aparecem nas memórias dos entrevistados. Essas lembranças são contraditórias, o que deixa entrever a diversidade de situações e percepções experimentadas pelos trabalhadores em relação ao seu trabalho:

(...) mas a rede toda a vida pagava melhor que os particulares, nós tínhamos auxílio, tínhamos hospital, tinha a cooperativa que fornecia (...) olha quando eu trabalhava na rede eu trabalhava de garçom pra fora, porque eu trabalhava no escritório..., Depois das dezesseis horas eu ia pra casa tomava banho ia deitar um pouco até as seis E as seis horas eu vinha pro clube Verde trabalhar de garçom, sabe?¹⁰

A contradição é evidente: mesmo tendo dois empregos, no primeiro momento o Senhor Airton ressalta que era bom trabalhar na ferrovia porque o pagamento era bom, mas ao ser questionado sobre seus momentos de lazer ele recorda que tinha outro emprego para dar uma condição de vida melhor à sua família.

Em alguns depoimentos é possível constatar que a vida de determinados trabalhadores muitas vezes era regulada pelo ritmo da ferrovia, como nos relata a Senhora Iolanda em relação ao seu marido, Senhor Pedro Martins: “Vinha uma pessoa da ferrovia chamar ele (...) quantas vezes isso aconteceu, eles vinham avisar, buscar ele. Ele tinha que ir, né?”.¹¹

Esse depoimento demonstra a necessidade de o trabalhador estar disponível a qualquer momento para o trabalho na empresa, essa disponibilidade permanente era algo que afetava seu cotidiano e o de sua família.

Consideramos que esses fatores evidenciam-se como mecanismos ora sutis, ora explícitos, de como a empresa agia na tentativa de forjar um trabalhador ferroviário ideal, cuidando de sua moral, dos costumes, dos valores e atitudes dentro e fora do seu local de trabalho.

Podemos perceber que nesta tentativa vários caminhos foram sendo traçados. Um deles foi construir casas próximas aos trilhos, criando assim vilas operárias. Em Ponta Grossa desenvolveram-se os bairros de Uvaranas (leste) e de Oficinas (ao sul).

Podemos vislumbrar essas casas construídas pela Rede Ferroviária ao longo de suas linhas e nas proximidades das oficinas e estações como um dos muitos mecanismos criados pela empresa ferroviária no sentido de comprometer os ferroviários com seu local de trabalho, pois, morando nessas casas os trabalhadores e suas famílias tinham suas vidas alteradas de forma substancial, o seu dia-a-dia passava a ser regulado pelos sons e horários dos trens.

Ao tomar essa iniciativa, a empresa buscava entrelaçar e adentrar no universo do trabalhador que, até então, estava fora da sua influência. Assim, o ferroviário tinha seu modo de viver controlado dentro do seu local de trabalho e fora dele também. Seu cotidiano passava a ser uma extensão do seu trabalho na ferrovia.

Esse ideal de trabalhador eficiente e civilizado era a extensão da imagem da ferrovia e dessa maneira a empresa buscava entrelaçar o mundo do trabalho com o mundo das relações espontâneas como a família e suas amizades.

Outro mecanismo utilizado pela empresa dentro do local de trabalho era o controle da disciplina. Ao longo da pesquisa evidenciaram-se algumas estratégias utilizadas pela RVPSC. Uma delas consistia na aplicação de “formulários” preenchidos pelos chefes de seção. Se o trabalhador não tivesse recebido nenhuma punição no prazo de dez anos, ele recebia uma licença-prêmio e também era promovido. No entanto, se o trabalhador tivesse algum problema, era punido.

A maneira como essas punições aparecem nas memórias dos ferroviários faz com que percebamos melhor as estratégias de disciplinamento que permeavam as relações de trabalho dentro da empresa ferroviária: “Qualquer dos erros eles puniam; o chefe e os engenheiros puniam. Uma vez eu errei, e fui advertido, em outra vez eu fui suspenso é em outra vez fui advertido e depois suspenso, então eles não toleravam erros”.¹²

Os formulários citados pelos trabalhadores, na Rede Viação Paraná - Santa Catarina, eram intitulados “Boletins de Merecimento”.

Nos relatórios aos quais tivemos acesso foi possível perceber os pontos passíveis de controle por parte da empresa: se o trabalhador estava atento ao trabalho, se tinha boa vontade de trabalhar, se cooperava com os colegas e chefe, se era satisfatória a quantidade de trabalho desenvolvida durante o dia e ainda se o ferroviário era atencioso e cortês. Esses formulários continham vinte e cinco perguntas que o chefe de seção deveria responder semestralmente.

No final desse questionário, realizava-se a somatória dos pontos, ao lado havia um campo destinado às “Condições Fundamentais”, no qual eram debitados os pontos negativos como: assiduidade, onde era diminuído um ponto da soma; advertência, dois pontos; repreensão, quatro pontos; suspensão, seis pontos; e, por fim, destituição de função, que diminuía trinta pontos da soma total. Após tal somatória aplicavam-se as penalidades previstas: “Aplicar ao trabalhador de Linha nível 3, matrícula nº 23972, João da Silva Poza, a pena de suspensão por 10 (dez) dias, por ter o mesmo se ausentado do serviço sem prévia autorização do seu feitor”.¹³

As regras impostas pela empresa eram rigorosas, exigindo que os trabalhadores executassem as tarefas, pressionando-os através desses moldes e impondo uma nova dinâmica nas relações de trabalho. A própria palavra “feitor”, com a conotação de subordinação que ela subjaz, constitui-se num indício dos componentes inseridos nestas relações, baseadas em fiscalização e punição. Através desses métodos, apreendem-se as tentativas da Rede em controlar seus trabalhadores com estratégias e normas internas que interferiam diretamente no processo de trabalho e na sua vida particular. Indagado sobre a disciplina dentro da empresa ferroviária, o Senhor Amauri também recorda as atitudes adotadas pela empresa:

(...) faltava ao serviço, errava qualquer coisa que fosse contra, desse prejuízo para a empresa, eles faziam sindicância e dava punição lá pro pessoal, suspensão um dia, dois dias, conforme a gravidade do acidente também. Então na rede quem tinha mais propensão de ser punido era o pessoal que viajava de trem, quebrava uma chave, descarrilava um vagão. Na estação se trabalhasse certinho, direitinho não tinha erro. Quer dizer erro tinha, mas não que desse prejuízo à empresa, então era erro que dava pra ser corrigido.¹⁴

Os conteúdos desses formulários revelavam se o funcionário tinha boa qualidade de trabalho, a quantidade exercida de trabalho, a sua iniciativa, colaboração e compreensão dos deveres; eram inúmeras as condições analisadas. Em muitos casos as conversas entre os trabalhadores eram controladas:

Por Portaria da Superintendência, ficam severamente proibidas as discussões ou conversas sobre guerra nos diversos Departamentos da Rede, durante as horas de expediente em qualquer dependência e nos escritórios. Quaisquer transgressões serão consideradas faltas graves.¹⁵

As penalidades eram muitas, como demissões, multas, suspensões. Assim esses documentos estabelecem; “(...) formas impessoais e científicas de classificar, promover, admitir ou demitir trabalhadores, além de normatizar as ações no trabalho, assegurando as posições hierárquicas e as formas de punição correspondentes ao cumprimento das regras disciplinares de trabalho”.¹⁶

Através desses regulamentos, a RVPSC objetivava o controle de seus funcionários, exigindo deles acatamento e disciplina à hierarquia. Eram instituídas várias penalidades visando controlar todos os atos de insubordinação dos ferroviários. Nesse sentido, a empresa ferroviária atuava procurando interpor os seus interesses.

Quando ocorria algum acidente, principalmente acarretando algum prejuízo à empresa, este era atribuído à falta de atenção, descuido, indisciplina, desinteresse ou falta de iniciativa dos próprios trabalhadores.

As regras que eram impostas pela empresa foram percebidas no exercício do trabalho, em virtude do regulamento. Nos depoimentos dos entrevistados evidencia-se que a condição básica para ser ferroviário era cumprir o rigoroso regulamento. A atribuição de responsabilidades também determinava o nível hierárquico dentro da empresa, se o ferroviário trabalhasse corretamente e não recebesse nenhuma punição, ele chegaria ao cargo de chefia como ocorreu com o Senhor Amauri: “Cheguei ao máximo, para ser chefe era necessário ser bom funcionário, porque a gente tinha um prêmio dez anos sem chamar a atenção, sem punição, a gente tinha prêmio de seis meses, licença prêmio. Eu graças a Deus tive duas”.¹⁷

Além dessas regulamentações internas, a empresa ferroviária, através de seus periódicos como a *Revista Correio dos Ferroviários*, procurava evidenciar e legitimar o processo disciplinador. A disciplina é vista como indispensável ao progresso para que haja uma evolução coletiva e individual e:

A disciplina, como elemento indispensável ao progresso humano, é necessário que se faça sentir em todas as nossas atividades, dentro e fora da nossa vida particular, na oficina, no escritório, no campo, na sociedade, etc. Em nosso meio, felizmente a disciplina vem sendo mantida, não à custa de castigos, como muita gente supõe [...] Disciplina, Obediência à palavra de cima. Respeito hierárquico. Afabilidade no tratamento geral. Trabalhe firme e honesto. Satisfação para quem dá ordens e alegria para quem as cumpre.¹⁸

A manutenção e a garantia da obediência dos trabalhadores às normas e regulamentos estão explícitas nesse artigo da revista, no qual a disciplina torna-se indispensável tanto no trabalho quanto na vida particular. É importante perceber neste artigo que a disciplina vem sendo mantida dentro empresa não através de “castigos como muita gente supõe”, dessa maneira entende-se que havia rumores sobre os castigos aplicados dentro da empresa ferroviária, como foi constatado anteriormente. Percebe-se também que deveria haver o respeito hierárquico (pois existia até “feitor”) e a alegria em receber ordens.

Nesse contexto, a ferrovia buscava organizar o espaço de trabalho através de uma disciplina rigorosa. Alguns trabalhadores, em seus relatos, afirmam que, em alguns casos, os chefes tinham autoridade igual a de um delegado de polícia. Assim, a vida do ferroviário devia ser reformulada e moralizada como um todo, procurando transformá-lo no homem ideal para o trabalho e fora dele. Para ser um trabalhador valorizado não era preciso ter nenhuma característica excepcional, bastava ser disciplinado.

Entretanto, podemos perceber que a imagem do trabalhador ideal criada e legitimada pela empresa também encontrava ressonância na sociedade; o ferroviário era percebido na sociedade como o bom moço, o rapaz ideal para se casar: “Quando eu fui me casar minha sogra gostou que eu era ferroviário falou. – Nossa! A minha filha vai casar bem, porque vai casar com ferroviário (...) embora modesto, tratava-se de um bom moço, honesto e trabalhador, com objetivo bem definido”.¹⁹

A importância dessa imagem do bom moço estendia-se ao pai de família, nesse sentido a *Revista Correio dos Ferroviários*, no decorrer da década de 1960, lançou um concurso de crônicas chamado “Meu marido um ferroviário”. A leitura desses textos demonstrou que o estímulo dado para as esposas escreverem a respeito de seus maridos, ajudava a reforçar a visão dos ferroviários como bom trabalhador, leal à empresa e honesto.

Obviamente, as ameaças diárias utilizadas pela empresa, os formulários que pressionavam os trabalhadores para se adaptarem aos moldes exigidos não são mencionados em nenhum momento dessas crônicas.

Nas lembranças do entrevistado, evidencia-se a assimilação da figura do trabalhador ferroviário diferenciado dos demais trabalhadores, através do comportamento e mesmo das vestimentas, que acabavam funcionando como símbolos do trabalho: “(...) naquela época andavam de terno e gravata, o terno era azul-marinho eu achava que andava até elegante”.²⁰

Diante do relato supracitado, é possível perceber que essas noções foram sendo incorporadas no cotidiano dos ferroviários e modificando o seu modo de viver: mantendo a imagem de trabalhador eficiente, conseqüentemente mantinha a imagem da empresa como “empresa eficiente”. Assim, na pessoa do trabalhador ferroviário limpo e vestido decentemente, principalmente aqueles que conviviam com a população nas estações, a RVPSC buscou imprimir a imagem da própria empresa incorporada à do trabalhador ferroviário.

Todavia, essa imagem de empresa eficiente também foi questionada em vários momentos pelos próprios ferroviários: “Chegou uma época de atrasar o pagamento e os funcionários ficavam brabos, continuavam trabalhando, a gente para trabalhar marcava o cartão, tinha que trabalhar sem receber nada. Às vezes atrasava 20 ou 30 dias né?”²¹

Através desta descrição percebe-se que a Rede Ferroviária era uma empresa como qualquer outra; onde havia atraso de pagamento e funcionários descontentes por trabalharem sem receber. Esses depoimentos reforçam a discussão de que a empresa ferroviária muitas vezes não condizia com o ideal projetado para e pela cidade e reforçado na memória e na história local. Desse modo, as experiências vividas pelos ferroviários dentro da empresa contextualizaram-se em situações de tensões e conflitos.

Embora esse trabalho não vise discutir a política trabalhista do governo de Getúlio Vargas, e nem os sindicatos, faz-se necessário contextualizar essa época para poder entender as relações estabelecidas entre trabalhador/governo e a maneira como essas relações se concretizaram em Ponta Grossa. No início de 1940, o país vivia sob a política do Estado Novo, o qual procurava intervir nas relações entre capital e trabalho. As leis trabalhistas foram regularizadas e os sindicatos, oficializados.

Segundo Marcelo Badaró, os objetivos dos sindicatos eram claros: “Servir como interlocutores dos trabalhadores junto ao Governo e vive-versa, funcionando por dentro do Estado como órgãos públicos e, portanto, submetidos também às diretrizes das demais instâncias governamentais”.²²

Através de Portaria, o ministro de Estado: “considera que de acordo com o regime instituído pelo decreto-lei nº 1402, de 5 de julho de 1939 os sindicatos são admitidos como órgãos de colaboração com o Estado.”

Na imprensa local foi possível encontrar essa interlocução entre governo e trabalhadores, e vice-versa. No artigo do jornal *Diário dos Campos*, os presidentes dos sindicatos entregam ao ministro do Trabalho uma mensagem que convoca os trabalhadores para uma manifestação pela passagem do décimo aniversário de governo do então presidente da República Getúlio Vargas:

(...) declarando que a imagem do Presidente Getúlio Vargas está no coração de todos os trabalhadores... É o seguinte texto da mensagem que os Presidentes dos sindicatos dirigirão aos trabalhadores do Brasil. Aos trabalhadores do Brasil - Investidos nas presidências das entidades sindicais da capital do paiz (sic) (...) clamando para que nos congreguemos todos numa magnífica demonstração de gratidão e solidariedade ao benemérito magnânimo Presidente da República Dr. Getúlio Vargas, celebrando o 10º aniversário de seu glorioso governo. Impõe-se em nome de nossa própria dignidade de trabalhadores conscientes e livres, pelo testemunho de nossos sofrimentos passados..., devemos à garantia da organização sindical (...).²³

Em 1931, Vargas criou o Ministério da Indústria, Comércio e Trabalho, que passou a estar vinculado e integrado aos sindicatos. Nesse momento, Getúlio instituiu um sindicato por categoria. O governo também reforça a estratégia de apagar da memória dos trabalhadores as lutas que vinham se desenvolvendo pelo reconhecimento de seus direitos. Podemos exemplificar a alteração do 1º de Maio, que antes era uma data de manifestações para reivindicar melhores condições de trabalho, passou a ser uma data de exaltação ao presidente da República, em que operários carregavam faixas e cartazes de agradecimentos a Getúlio.

“AS COMEMORAÇÕES DO PRIMEIRO DE MAIO EM NOSSA CIDADE”

O Centro Operário Cívico e Beneficente — tradicional entidade que é lúdima depositária entre nós dos ideais e das mais justas reivindicações da classe proletária, ideais que encontram no governo renovador de Sr. Getúlio Vargas, o seu advento auspicioso — será como nos anos anteriores em Ponta Grossa, o líder das comemorações do 1º de maio (...). O programa seguinte:

Às 6 horas da manhã: Alvorada - salva de 21 tiros.

Às 19 horas: Grande passeata Cívica com concurso das demais associações proletárias da cidade.

Às 18:30 horas: Sessão Cívica, encerramento com o Hino Nacional (...).²⁴

O governo utilizava os meios de comunicações de massa como o rádio e o jornal para estreitar relações entre o Estado e a classe trabalhadora.

No artigo do jornal *Diário dos Campos*, é possível notar como esse meio de comunicação enaltece o presidente da República. Segundo Adalberto Paranhos, “a ação governamental promoveu, por assim dizer, um ‘roubo da fala’ dos trabalhadores. Apropriou-se de muitas de suas reivindicações (...) de suas instituições”²⁵, como os sindicatos. Dessa maneira, a luta de classes passa a ser colaboração de classes. Procuraram defender seus interesses, não necessariamente em forma de manifestações contra o presidente da República, mas através de projetos encaminhados ao “nobre Presidente da República, e valioso amigo da classe”.

Percebeu-se, durante a pesquisa, a solicitação dos ferroviários em Ponta Grossa por melhorias nos planos de aposentadoria, estabilidade no emprego e concessão de aposentadoria por invalidez. Assim, por mais eficaz que possa ter sido a ideologia do trabalhismo, certamente não foi inteiramente assimilada pelas classes dominadas.

A respeito do assunto, ao pesquisar na revista *Correio dos Ferroviários*, constatou-se que os ferroviários utilizavam este meio de comunicação para reivindicar seus direitos junto ao presidente da República. No artigo *Defendendo os interesses da classe, para melhorar a situação dos ferroviários*, referente à aposentadoria ordinária aos 65 anos, que poderia vir a agravar a situação dos funcionários perante os interesses da empresa, os ferroviários utilizavam-se da própria estratégia populista governamental para assegurar o atendimento de suas reivindicações: “Para evitar essa medida, enviando um apelo ao nobre Presidente da República, valioso amigo da classe”.²⁶

Com a oficialização dos sindicatos pelo governo, percebe-se que boa parte dos sindicatos e dos trabalhadores utilizava os mesmos meios que o Estado para alcançar seus objetivos. Assim, Getúlio Vargas utilizava a mídia da época para divulgar seus discursos vibrantes que elogiava a classe trabalhadora:

Trabalhadores do Brasil: Aqui estou como das outras vezes, para compartilhar das nossas comemorações e testemunhar o apreço em que tenho ao homem do trabalho como colaborador direto da obra de reconstrução política e econômica da pátria... Nosso progresso não pode ser obra exclusiva do governo, e sim de toda a nação, de todas as classes de todos os homens e mulheres que enobrecem pelo trabalho valorizando a terra que nasceram..., difundir entre elementos laboriosos a noção de responsabilidade que lhes cabe no desenvolvimento do país, pois trabalho bem feito é uma alta forma de patriotismo, como ociosidade é uma atitude nociva e reprovável.

²⁷

Na década de 1940, aproveitando as regras legais do mercado de trabalho, a empresa ferroviária instituiu entre as inúmeras estratégias a Escola Profissionalizante Tibúrcio Cavalcanti, mantida pelo governo federal e inaugurada em Ponta Grossa no mês de setembro de 1940: “A inauguração dessa Escola, que foge aos assuntos banais, atende a uma dupla finalidade de ordem moral e econômica”.²⁸

Esta escola tinha a finalidade de selecionar os mais aptos e capazes a se adequarem às condições de trabalho da empresa, visando formar trabalhadores disciplinados, de funções restritas e que também se adaptassem às normas da empresa.

(...) na Rede cada um é especificado então tinha um com conhecimento de solda era soldador na oficina mecânica da Rede..., e na Rede tem o próprio soldador que ele só faz aquilo, só faz o tipo de solda. (...) ..., ele saía da Escola Profissional como eletricitas ele não ia apertar parafuso de motor né? Então ele se formava em marceneiro ele não ia pegar outra coisa.²⁹

Assim, o ensino profissionalizante treinava o ferroviário para a função específica que assumiria na empresa ferroviária maximizando seus rendimentos: “Graças a essa medida, o processo rotineiro de falha no recrutamento e seleção foi substituído por métodos racionais e científicos de comprovada eficiência e sensível melhora verificada no nível mental e técnico do pessoal”.³⁰

Todos esses procedimentos focalizavam novamente as questões de controle, de hierarquia e de mando. Nessa perspectiva das tentativas de disciplinar os trabalhadores ferroviários, emergiram expressões de tensões constituídas nessas relações que se davam entre trabalhadores/empresa como, por exemplo, assiduidade, cumprimento das escalas e até de desrespeitos aos superiores.

Por outro lado, no cotidiano ferroviário percebemos costumes e comportamentos em suas relações de trabalho, tais como embriaguez, roubo, discussões marcadas por ofensas e posturas de indisciplina. Tais comportamentos, para além das conotações moralistas e pejorativas, podem configurar-se em indícios de descontentamentos e estratégias de resistência que ajudam a questionar as visões romantizadas tecidas sobre esses trabalhadores e suas vivências. Nos casos de roubos ocorridos na empresa, os trabalhadores justificavam que tal atitude devia-se à situação financeira bastante precária.

Entre as atitudes tomadas pelos ferroviários, encontramos a desobediência aos chefes, em desafio às normas disciplinadoras da empresa: “Às vezes respondia ao chefe, e resmungavam do serviço né? Agora eles tentavam endireitar os funcionários, mas às vezes não dava certo”.³¹

Através desse depoimento, observamos alguns trabalhadores respondendo aos chefes e, devido aos regulamentos vigentes no interior da empresa ferroviária, eles conseqüentemente eram punidos e muitas vezes demitidos para servir de exemplo aos demais.

Os muitos casos de alcoolismo registrados entre os ferroviários podem ser um indício de resistência à adaptação ao novo modo de viver, cheio de normas e regras. A existência dessas práticas pôde ser apreendida através da memória dos ferroviários, que reinventavam suas formas de oposição às normas da empresa. Em muitos dos relatos sobre os casos de embriaguez, notamos uma cooperação entre os colegas para que os chefes não percebessem o trabalhador alcoolizado, como indica o Senhor Amauri ao ser questionado a respeito das normas existentes na empresa e como os ferroviários reagem a elas: “(...) então acontecia de chegar bêbado um ou outro lá, mas sempre tinha o coleguismo, um escondia o outro e daí a gente trabalhava em dobro para cobrir a falta daquele”.³²

É importante ressaltar que, mesmo a empresa criando e mantendo normas, os trabalhadores ferroviários as burlavam, muitas vezes contando com o apoio dos próprios colegas de profissão, que acabavam por cumprir as tarefas do outro. Isso demonstra os laços de solidariedade criados entre os trabalhadores e as identificações dos interesses da classe ferroviária. Na Rede Viação Paraná - Santa Catarina também ocorriam casos em que os trabalhadores se desentendiam com os chefes e, para não serem mandados embora, conseguiam atestados médicos: “(...) eles brigavam com o chefe, então eles iam lá no hospital se queixar para o médico”.³³

Mais uma vez os ferroviários encontraram uma maneira para negar as normas impostas pela empresa e a autoridade atribuída aos chefes, os quais muitas vezes perseguiram os trabalhadores, conforme relato abaixo: “Ele começou a me perseguir, me perseguir, então acabei me aposentando [...], nós não nos entendíamos com a chefia.”³⁴

Nessa perspectiva, observa-se a existência de uma relação conflituosa entre o trabalhador ferroviário e a empresa, em relação às normas de trabalho e ao abuso dos chefes.

Essas divergências e atritos dos mais diversos matizes tornam perceptível a existência de um ambiente não tão harmonioso, conforme divulgava a empresa, tanto que esse descontentamento também podia ser levado ao espaço público. A existência dessas práticas cotidianas de resistência e descontentamento dos trabalhadores também pode ser observada nas formas coletivas de reivindicações como a greve. Uma delas ocorreu em 1960, e a recordação desse movimento desperta diversas reações por parte dos entrevistados.

No meio ferroviário aconteceu a mesma coisa porque nós não tínhamos crédito para uma caixa de fósforos no começo, porque o salário já tinha passado pra três mil réis e nós estamos com dois e trezentos na época né? Então qualquer mecânico estava ganhando acima do que nos estamos ganhando, daí houve aquela primeira greve nossa, então eles deram dois mil réis sobre os dois e trezentos de aumento e com abono né? Então passou para quatro e trezentos e assim mesmo não tava equivalente ao salário pago pelas empresas. Na segunda greve, daí foi parado alguns dias. Mas daí veio uma bomba nosso ordenado foi elevado em quatorze mil réis.³⁵

Convém observar que os trabalhadores ferroviários estavam com o salário defasado e, caso não fizessem a greve, não receberiam o devido aumento. O Senhor Hítalo também expõe em seu depoimento o motivo que o levou a participar da greve:

Eu participei, porque acho que aquilo que a gente quer, que almeja ter, ter o direito à educação na nossa casa, a gente tem que lutar por seus direitos, né? Não pode ficar de braço cruzado e o outro ir lutar por você. E depois se ele se der mal ele vai para a rua, daí você vai chamar ele de orelhudo. Mas se graças a ele você ganha suas gratificações..., eu acho que é um pouco de covardia da pessoa, então a gente deve lutar por seus direitos.³⁶

A reivindicação salarial não era a única causa da participação na paralisação; outras reivindicações permeavam o universo ferroviário. Entre elas, como ressaltado no depoimento, a preocupação com a educação aliada ao desejo de defender seus direitos, pois se sentiam prejudicados pela RVPSC: “Quando nós paramos, paramos mesmo! Porque estavam todos insatisfeitos na época, então não tinha motivo, por que eu vou trabalhar? Para prejudicar os outros?”³⁷

Esses depoimentos evidenciam a existência de uma consciência de classe, laços de afinidades de interesses e convergências de leitura sobre a situação da classe ferroviária naquele momento, ou no mínimo uma postura de solidariedade profissional elaborada no sentimento de não querer prejudicar os colegas. Dessa maneira compreende-se o conceito de classe não pelo cargo ocupado pelo trabalhador ferroviário nas relações de produção, mas a partir do acesso que esse indivíduo teve a determinados valores, como a sua experiência e o seu cotidiano com as relações de trabalho. Essa perspectiva é complementada por Eric Hobsbawn³⁸, ao afirmar que as formas de consciência e organização de classe tendem a se desenvolver com a finalida-

de de defender e melhorar suas condições como trabalhadores dentro da empresa, e a busca por uma melhoria de salário e educação.

Assim, consideramos a consciência de classe como um processo articulado através da identidade dos trabalhadores e a partir das suas experiências aparentemente díspares — mas comuns — nem sempre nos moldes clássicos da política, como partidos e sindicatos, porém a partir das suas necessidades de resistir às imposições antagônicas e por meio de sua própria cultura dentro e fora do mundo do trabalho.

Nesse sentido, Thompson³⁹ considera como classe um fenômeno que unifica uma série de acontecimentos e é definida pelos homens enquanto vivem suas próprias histórias, como ocorreu na greve realizada pelos ferroviários. Nessa época os trabalhadores estavam afiliados ao sindicato dos ferroviários: “É eu era filiado, todos eles eram filiados, era por lei, tinha que ser filiado (...)”⁴⁰

O Senhor Airton Reis, em suas recordações em relação à greve, apresenta sua postura diante do movimento: “Eu apoiei a greve, fui com a maioria, né? (...) Aumento, né? Aumento que os ferroviários queriam e a empresa não queriam dar..., ficamos dez dias de greve mais daí foi ganha a causa. Ah! Eu participei de três greves... A maioria entrou em greve, mas tinha uns que queriam furar”⁴¹

Ao questioná-lo por que alguns queriam furar a greve, ele ressaltou que eram trabalhadores que faziam parte da “chefia”, dessa maneira eles demonstravam que estavam apoiando a direção da empresa para continuarem tendo a confiança que recebiam, além disso, para não ser mandado embora quando chegasse o final da greve.

No depoimento do Senhor João Rutka, constatou-se a postura de um funcionário que exercia a função de chefe e preocupava-se com a visão dos seus superiores: “De greve eu não participava. Porque não era bem visto, era marcado pelos superiores. Em Ponta Grossa foi demitido um rapaz, os engenheiros o marcaram, então ele foi demitido”⁴²

Assim, se por um lado a maioria dos trabalhadores ferroviários aderiu à greve, havia também aqueles que não participavam do movimento por fazer parte de outro setor de trabalho, como “gerente de estação e depois fui promovido para agente comercial”⁴³. Existia certo temor em perder o emprego e o cargo de confiança entre aqueles ferroviários que trabalhavam em uma categoria hierárquica elevada. Assim sendo, podemos observar nos relatos as diferenças no modo de pensar entre os próprios trabalhadores. Entretanto essa insegurança gerada em torno da greve e dos chefes da empresa ferroviária existia entre a maioria dos grevistas: “A gente ficou com um pouco de receio sabe? A gente ficava com um pouco de medo, mas teve funcionários que foram ameaçados pela chefia”⁴⁴

Mesmo havendo o medo de serem demitidos, os ferroviários organizaram-se coletivamente contra a direção da Rede Viação Paraná - Santa Catarina, a fim de se defenderem e melhorarem suas condições de trabalho. Segundo Thompson⁴⁵, a experiência surge dentro de um vínculo com a vida material, são as normas, as regras necessárias e apreendidas para o nosso viver na família e no trabalho. Essa experiência gera conflitos e escolhas de valores, assim como o Senhor João Rutka ao optar em não participar do movimento grevista. Ele estava fazendo “uma escolha de valores”, do mesmo modo como os demais trabalhadores, ao participarem da greve, mesmo

estando “com medo de ser mandado embora”, isso quer dizer que a experiência não é um valor pensado, mas vivido.

Nesse sentido, o trabalho apontou no diálogo com as entrevistas e a documentação da empresa um ambiente de trabalho pontuado por divergências, punições, resistências e formas de organização veladas ou explícitas. Tal percepção deixou clara a necessidade de aprofundar o questionamento sobre a memória construída na historiografia local que endossa a visão dos ferroviários como classe privilegiada entre os trabalhadores pontagrossenses no período. Faz-se necessário reafirmar mais uma vez o conflito como algo inerente ao mundo do trabalho e enfatizar as múltiplas formas de resistência, tantas vezes reinventadas pelos trabalhadores no seu cotidiano.

NOTAS

- ¹ THOMPSON, E. P. *A Miséria da Teoria ou um Planetário de Erros: Crítica ao Pensamento de Althusser*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981. p.16.
- ² KHOURY, Yara Aun. Narrativas Oraís na Investigação da História Social. *Revista Projeto História*. São Paulo, nº 22, p. 79 – 104, jun. / 2001.
- ³ Metalúrgicos formam nova elite operária. **Jornal Diário dos Campos**. Ponta Grossa, set. /2003. p.10. (Suplemento Especial -Ponta Grossa 180 anos.)
- ⁴ MONASTIRSKY, Leonel Brizolla. **Cidade e Ferrovia: a mitificação do pátio central da RFFSA em Ponta Grossa**. Florianópolis: UFSC, Dissertação de Mestrado, 1997, p. 52.
- ⁵ Entrevista concedida por Hítalo Batista Gomes, 2004.
- ⁶ Entrevista concedida pelo Senhor Pedro de Bortoli, 2004.
- ⁷ Entrevista concedida pelo Senhor Amauri Macanha, 2004.
- ⁸ Entrevista concedida pelo Senhor Pedro de Bortoli, 2004.
- ⁹ Idem
- ¹⁰ Entrevista concedida por Airton Reis, 2004.
- ¹¹ Entrevista concedida pela Senhora Iolanda Martins em 2003, para a pesquisadora Ingrid Danieli da Cruz.
- ¹² Entrevista concedida pelo Senhor João Rutka, 2004.
- ¹³ Ordem Interna Disciplinar nº 03/67. Rêde Ferroviária Federal S/A, Rêde Viação Paraná – Santa Catarina.
- ¹⁴ Entrevista concedida pelo Senhor Amauri Macanha, 2004.
- ¹⁵ Correio dos Ferroviários – Revista Cultural – **Proibição** – RVPSC – Ano VII – Curitiba – Maio de 1940, p. 290.
- ¹⁶ MOREIRA, Maria de Fátima Salum. *Ferrovia e Ferroviário: A Politização do Processo de Trabalho 1920-1940*. São Paulo: Unesp, s/d., p. 25. (Dissertação de Mestrado).
- ¹⁷ Entrevista concedida pelo Senhor Amauri.,2004.
- ¹⁸ WAMBIER, Daily Luiz. Normas Disciplinares. *Correio dos Ferroviários*. RVPSC. Ano 10, nº 2. fev./1943, p. 03.
- ¹⁹ Entrevista concedida pelo Senhor João Rutka, 2004.
- ²⁰ Idem.
- ²¹ Entrevista concedida pelo Senhor Pedro de Bortoli, 2004.
- ²² MATTOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e Sindicatos no Brasil*. Rio de Janeiro: Vicio de leitura, 2002, p.35.
- ²³ **Uma importante e vibrante manifestação trabalhista será feita ao Presidente Getúlio Vargas**. Diários dos Campos – Anno XXIV – Ponta Grossa, quinta-feira, 17 de outubro de 1940 – Nº 10625. 6ª página.
- ²⁴ As Comemorações do Primeiro de maio em nossa cidade. Diário dos Campos – Ponta Grossa, sábado, de Abril de 1940. 5º página.
- ²⁵ PARANHOS, Adalberto. Antídoto para a luta de classes. Revista História Viva, Osasco, São Paulo, Ano II – Nº 22, s/p.
- ²⁶ **Defendendo os Interesses da classe, para melhorar a situação ferroviária**. Revista Correio dos Ferroviários – Revista Cultural – RVPSC. Ano VII – Curitiba_ Maio de 1940 – nº VIII. P. 288.
- ²⁷ **Só o trabalho fecundo, dentro da ordem legal poderá trazer a felicidade à Pátria brasileira**. Diários dos

Campos – Anno XXIV – Ponta Grossa, 6º feira, 3 de maio de 1940, nº 10485. 1º página.

- 28 **A inauguração de um grandioso monumento: a Escola Profissional Ferroviária “Cel. Tibúrcio Calvalcanti”** Diário dos Campos Anno XXIV, Ponta Grossa, domingo, 29 de setembro de 1940. n 10610. 1º página.
- 29 Entrevista concedida pelo Senhor Hítalo Batista Gomes, 2004.
- 30 Revista Correio dos Ferroviários. RVPSC – 1945/1946. p.6.
- 31 Entrevista concedida pelo Senhor Pedro de Bortoli, 2004.
- 32 Entrevista concedida pelo Senhor Amauri Macanha, 2004.
- 33 Entrevista concedida pelo senhor Airton Reis, 2004.
- 34 Idem.
- 35 Entrevista concedida pelo Senhor Hítalo Batista Gomes, 2004.
- 36 Idem.
- 37 Entrevista concedida pelo Senhor Amauri Macanha, 2004.
- 38 HOBBSAWN, Eric J. *Mundos do trabalho: Novos Estudos sobre a História Operária*. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- 39 THOMPSON, E. P. *A Formação da Classe Operária Inglesa: A árvore da liberdade*. 4º edição. Tradução Denise Bottmann. São Paulo: Paz e Terra, 1987. Vol. I
- 40 Entrevista concedida pelo Senhor Hítalo Batista Gomes, 2004.
- 41 Entrevista concedida pelo Senhor Airton Reis, 2004.
- 42 Entrevista concedida pelo Senhor João Rutka, 2004.
- 43 Idem.
- 44 Entrevista concedida pelo Senhor Hítalo Batista Gomes, 2004.
- 45 THOMPSON, E; P. *A Miséria da Teoria ou um Planetário de Erros: Crítica ao Pensamento de Althusser*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.