

DIEGO ANTONIO ARSENIO BREA FERNANDEZ

EMPREGADO DE ESCRITÓRIO: Trabalhador ou Companheiro?
o processo de formação da consciência de classe
(um estudo de caso)

André Haguette
(orientador)

André Haguette

Irlis Alencar Figueira Saraiva

Dissertação apresentada ao Mestrado de Sociologia do
Desenvolvimento da Universidade Federal do Ceará,
sob a orientação do Professor André Haguette, para
obtenção do grau de Mestre.



FORTALEZA, FEVEREIRO DE 1981

500
5191 0713
FEB 1981
BIBLIOTECA

▲
Pilar, Paulo e Sulinha
que me inspiraram o otimismo
das novas gerações.

AGRADECIMENTOS

Quem se propuser fazer um trabalho, sem as condições ideais deve saber que só terá êxito em seu empreendimento se contar com a ajuda dos outros. Neste sentido, muitas são as pessoas que contribuíram direta ou indiretamente, cada qual de acordo com suas possibilidades. Porém, sem o apoio de todas elas, não seria possível chegar onde cheguei. É por isso que entendo que uma tese de mestrado, apesar de ser um trabalho individual é produto de toda uma equipe.

Diante disso, quero aproveitar a oportunidade para fazer alguns agradecimentos, como expressão da gratidão por todos aqueles que durante estes longos anos, compartilharam comigo o "enfrentamento" deste problema.

Em primeiro lugar agradeço a meu pai, "seu" Antônio, e ao meu irmão José Maria, pois com eles convivi o cotidiano e foram eles que me encorajaram quando tudo parecia impossível.

À Celinha e à Vitória, que prestaram indispensável ajuda à pesquisa de campo.

Ao pessoal da Associação dos Sociólogos do ABC, onde sempre encontrei um clima favorável e estimulante, não só para discutir teoricamente, mas para pensar a vinculação com a prática.

Agradeço aos que leram os primeiros originais e fizeram observações fundamentais para que pudesse montar o trabalho, entre os quais Edgard Malagodi, Elvira Scaquetti, Maria Hermínia Tavares de Almeida, Maria Sulamita de Almeida Vieira, Moacyr Pinto da Silva e Otávio Ianni.

Queria agradecer às pessoas com as quais convivi nos dois últimos meses de redação final, onde encontrei condições materiais e psicológicas que possibilitaram concluir o trabalho, como a família Vieira, que me tratou como um filho e irmão e que representa para mim um segundo lar; aos funcionários, professores e colegas do Mestrado pela atenção, ajuda e interesse que demonstraram e à Tânia, que não mediu esforços para datilografar estas páginas.

nas. À Verinha agradeço de uma forma muito carinhosa.

De forma especial, queria agradecer aos componentes da banca examinadora, que apostaram nas minhas possibilidades e se propuseram a sofrer as consequências. À prof. Renate Rott, que além de me transmitir sua experiência me ofereceu condições materiais para trabalhar; à prof. Irllys Alencar Firmo Barreira, cujas contribuições traduzem a preocupação com a compreensão e interferência na realidade social; ao prof. André Haguette, pelo gigantesco esforço em permanentemente ler, reler, discutir em detalhes, localizar as observações e levantar questões, sempre de uma forma estimulante e crítica, possibilitando um relacionamento cordial e agradável. Sem vocês, este trabalho não teria sido concluído.

Finalmente, quero me dirigir à Sulamita, pois esta tese também é dela. Sem seu apoio e dedicação, que só uma amiga inseparável pode dar, ela sabe que não teria chegado a este resultado final.

Obrigado a todos.

"...El mundillo de la fábrica se dividía en dos universos, en dos galaxias: manos sucias y manos limpias, monos azules y camisas blancas, los forzados del taller y los privilegiados de la oficina.

"Los que cobraban una mensualidad fija, vestidos con traje, a las ocho en punto colgaban los impermeables en la percha; se sentaban—supremo privilegio en esse universo del hombre de pie— ante su mesa de dibujo o su escritorio repleto de dossiers; desayunaban en el restaurante, cómodamente; se iban en coche.

"¿Dónde empieza y dónde termina la clase obrera?

"Las categorías más rígidas se transforman hoy en nebulosas...

"En la cima de la nebulosa, a pleno sol, en la gloria, truenan hieráticos y soberanos los "ingenieros"...

"En el otro extremo de la nebulosa, lejos del sol y cerca de los infiernos, se despatrama la multitud morosa de los "empleados".

Tan mal pagados como los OS (obrero especializado), condenados a tareas fragmentarias, sometidos a ritmos de trabajo cada vez más duros están cada vez más cerca del proletariado obrero.

Pero nuestra sociedad se esfuerza para que vivan con la ilusión de seguir perteneciendo a una pequeña burguesía asida a sus privilegios precarios, a un modesto mandarinado que se enorgullece de diplomas ridículos". (FREMONTIER, Jacques- 1974 p.21/31)

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
1. Apresentação do Problema.....	1
2. Pressupostos Teóricos.....	4
A) explicitação dos conceitos.....	4
B) a formação da consciência de classe.....	15
Capítulo I - METODOLOGIA.....	18
Capítulo II - A EMPRESA E OS TRABALHADORES.....	25
1. Normas da Empresa.....	26
2. A Empresa Pesquisando.....	28
3. O Quadro de Pessoal da Empresa.....	33
4. Dados Sobre os Empregados Selecionados.....	35
Capítulo III - A FORMAÇÃO DA CONSCIÊNCIA DE CLASSE.....	43
1. As Greves.....	44
A) a primeira greve (1978) e a deste ano (1979).....	45
B) o escritório não faz greve.....	47
C) a greve dos professores, médicos, funcionários públicos, etc.....	50
2. Sindicato, Intervenção, Operários, Patrões e Partido.....	56
A) o sindicato.....	57
B) a intervenção.....	68
C) os operários da fábrica.....	75
D) os patrões.....	85
E) o partido.....	92
CONCLUSÕES.....	110
BIBLIOGRAFIA CITADA.....	113

INTRODUÇÃO

1. Apresentação do Problema

Seria necessário iniciar a apresentação do problema falando um pouco de como ele surgiu e passou a conviver como preocupação teórica e prática em nosso cotidiano. Isto permite entender porque estamos denominando nosso trabalho de "problema". Um problema que gostaríamos de equacionar a fim de que pudesse ser compartilhado.

Nossa formação profissional, foi determinada pela maneira como nos inserimos no mercado de trabalho, e não pela formação acadêmica. Isto fez com que durante 11 anos trabalhássemos numa grande empresa metalúrgica situada no ABC como empregado de escritório.

Quando nos inscrevemos no curso de mestrado em Sociologia do Desenvolvimento em 1977, percebemos que haveria oportunidade de tentar entender sociologicamente esta categoria de trabalhadores, mas já no primeiro trabalho de conclusão de curso, foi possível sentir que esta preocupação precisaria ser bastante definida e identificada, pois inseria-se em uma questão muito ampla e polêmica.

Classes médias, trabalho improdutivo, trabalho intelectual, trabalho abstrato, pequena burguesia, são alguns dos títulos que se encontram na vasta literatura sociológica e que serviram para nos introduzir nesta questão. Esta literatura porém, mais servia para confundir do que para esclarecer e delimitar um projeto de trabalho. Foi necessário voltar a São Paulo em maio de 1978 para entender um pouco melhor o que queríamos.

Os metalúrgicos de São Bernardo do Campo, depois de 14 anos de tentativas conseguiram fazer ouvir suas vozes no silêncio das máquinas paradas. Cruzaram os braços e fizeram o primeiro movimento que veio a desencadear um verdadeiro rosário de greves por todas as categorias profissionais deste país.

Dizíamos que foi necessário estarmos em São Paulo para entender melhor o que queríamos porque na greve dos metalúrgicos, apenas os operários da fábrica aderiram ao movimento paredista, enquanto os empregados de escritório não participavam deste movimento.

Novamente se colocou a questão de que tipo de trabalhadores eram estes que nos

preocupavam. Algumas explicações são encontradas em artigos de jornais e em revistas, através de entrevistas dos líderes grevistas e de intelectuais, mas não chegam a questionar quem são esses trabalhadores, limitam-se a explicar seu comportamento de "fura greves".

Algum tempo após a greve dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, algumas categorias profissionais consideradas "classes médias" como médicos, professores, funcionários públicos, também realizam movimentos grevistas por melhores salários e condições de trabalho. Nesta oportunidade proliferam as explicações, mas sempre casuísticas, o que em nada contribuiu para esclarecer nossa questão, mas apenas servia para torná-la mais interessante. (§)

A dúvida persistia, a questão continuava sem ser explicada e nosso problema não era delimitado com precisão. Diante desse impasse só nos restava uma alternativa. Sair a campo e perguntar a eles, os empregados de escritório, o que estava ocorrendo.

Após os primeiros contatos com a empresa em que iríamos realizar nossa pesquisa, e após a seleção da amostra e aplicação de um primeiro questionário, ocorre a greve de 1979 dos metalúrgicos do ABC.

Imediatamente após o fim da greve, iniciamos as entrevistas e nos colocamos a estudar o material. É aí que o problema começa a se delinear com mais clareza e muitas dúvidas aparecem.

Finalmente, surge o grande desafio que se coloca como principal problema. Como entender esta categoria de trabalhadores enquanto participantes da classe trabalhadora? Como encontrar esta homogeneidade na heterogeneidade? Percebemos então que esta questão, que não se respondia apenas teoricamente, também não se respondia só empiricamente. Seria necessário relacionar dialeticamente estes dois níveis para tentar a superação e encontrar a explicação científica.

Queremos, portanto, estudar um grupo de trabalhadores de escritório, enfocando mais especificamente o processo de formação da consciência de classe. Isso nos obriga a colocar a explicitação dos conceitos que serão necessários para demarcarmos o mínimo referencial teórico a fim de desenvolvermos a análise.

(§) Relacionamos este material no final do trabalho juntamente com a bibliografia citada, a qual tem como objetivo apenas encaminhar o interessado para as fontes bibliográficas e não fazer um levantamento dos autores e obras que nos influenciaram em nosso aprendizado acadêmico.

Temos plena consciência da dificuldade que se apresenta, haja visto que entramos num tema complexo e polêmico, cuja discussão ainda não está terminada e não apresenta resultados aceitos pacificamente.

Não só a discussão de conceitos como classe social, ideologia e consciência de classe são polêmicos, como é polêmica a discussão dos empregados de escritório enquanto trabalhadores.

Não esquecemos, porém, que nossa contribuição não se dará no equacionamento teórico, mas é possível que colaboremos com o trabalho empírico, que para se dizer científico, necessariamente precisa ser teorizado.

Estas dificuldades teóricas não devem, porém, inibir nosso "atrevimento" mas sim, devem servir como estímulos para que outros principiantes retomem esta discussão, que por causa mesmo da "inexperiência", pelo fato de não conseguirem partir do epicentro da problemática, talvez consigam jogar nova luz nesta polêmica travada.

Iniciaremos o trabalho com uma discussão dos pressupostos teóricos onde se inclui a explicitação dos conceitos, sendo que para isto nos limitamos a entrar na apresentação deste instrumental teórico sem aprofundar as consequências e implicações sobre as interpretações que se fazem das várias escolas e matizes marxistas.

No primeiro capítulo demonstraremos a metodologia desenvolvida em nossa pesquisa, onde temos oportunidade de poder relatar uma experiência de trabalho sem contar com as "condições ideais".

No segundo capítulo apresentaremos os trabalhadores da empresa pesquisada através de dados estatísticos da própria fábrica, e de uma caracterização do tratamento que a mesma dispensa aos seus empregados. Também neste capítulo fornecemos alguns dados sobre os empregados de escritório selecionados em nossa amostra, bem como uma breve história de suas experiências profissionais.

No terceiro capítulo analisaremos o material da pesquisa propriamente dito. Através do discurso dos entrevistados buscaremos comprovar como se dá o processo de formação da consciência de classe. Este capítulo constitui-se de duas partes. Na primeira, optamos devido à grande quantidade de transcrições, por apresentar uma série de questões levantadas pelo relato das greves, onde nos limitaremos a constatar e listar os principais itens manifestados

nos pronunciamentos. Na segunda parte, analisamos as entrevistas detalhadamente, através da interpretação dos comentários.

Finalmente, tentamos uma conclusão do trabalho, pretendendo levantar algumas consequências teóricas e práticas para procurar entender o movimento operário brasileiro de hoje.

2. Pressupostos Teóricos

Falar de pressupostos teóricos é buscar uma teoria científica que sirva como modelo de interpretação da realidade social e que possua em seu corpo categorias que nos permitam situar nosso problema.

Estudar o processo de formação da consciência de classe tem como pressuposto entender o que é uma classe social. Precisamos, portanto, buscar uma teoria que considere o conceito de classe social como fundamental para explicar a dinâmica da sociedade a fim de que possamos, através deste conceito, entender outras categorias como ideologia e consciência de classe.

Só a teoria marxista ou materialismo histórico aceita a luta de classes como motor da história e como explicação das desigualdades das classes. É através desta teoria que se entende a dominação de uma classe por outra e se vislumbra a possibilidade de transformação da sociedade.

Antes de passarmos à discussão dos principais conceitos que utilizaremos ao longo deste trabalho, gostaríamos de lembrar que, dada a intercomplementariedade dos mesmos, torna-se uma tarefa muito difícil defini-los separadamente, cada um em si. Portanto, para evitar que essas definições separadas tornem mais obscura a visão de conjunto do nosso referencial teórico, tentaremos estabelecer as ligações entre esses conceitos à medida em que desenvolvermos cada um.

A. Explicitação dos Conceitos

a) Classe Social

Iniciamos pelo conceito de classe social, em torno do qual já se desenvolveu tanta

polêmica, o que não significa dizer que se tenha chegado a eliminar todas as dúvidas a esse respeito. O fato de Marx não haver explicitado o conceito de classe social, não evitou que entre os seus seguidores houvesse uma tentativa de fazê-lo. Segundo Luiz Flavio Rainho:

"É possível dizer-se que só se encontra em Marx conceito negativo de classe social, pois suas indicações positivas não são suficientes ou exaustivas.

Afirmou ele que a classe social não é nem casta, nem estado, nem corporação, nem profissão, nem ofício, nem lugar ou categoria social; que ela não está fundada nem na fortuna nem na renda, nem no montante de salário, nem no nível ou gênero de vida, embora possa repercutir sobre muitos desses caracteres". (1980 - p. 16)

Rodolfo Stavenhagen, em seu texto "Estrutura de Classes e Estratificação Social", preocupado também com o conceito de classe, diz que o principal motivo de discordância entre os autores nesses termos, tem sido os critérios (ou o critério) a partir dos quais se chega a uma definição. E afirma:

"A posição marxista não deixa dúvida a respeito. Não é a ocupação, nem o montante dos rendimentos, nem o estilo de vida, que constitui o principal critério para a constituição de uma classe social, embora todos constituam critérios secundários que vigoram em casos particulares". (1976 - p. 150)

Prossegue o seu raciocínio, citando uma definição de classe social de Lênin:

"Chamam-se classes grandes grupos de homens que se distinguem pelo lugar que ocupam num sistema historicamente definido de produção social, por sua relação (na maioria das vezes fixada e consagrada pela lei) com os meios de produção, por seu papel na organização social do trabalho e, conseqüentemente, pelos meios que têm para obter a parte da riqueza social de que dispõem e o tamanho desta. As classes são grupos de homens, dos quais um pode apropriar-se do trabalho de outro, em virtude da posição diferente que ocupam num regime determinado da economia social" (1976 - p. 150)

Para Stavenhagen, embora não abrangendo o conceito em toda a sua dimensão, Lênin explicita o critério básico da definição de classe social, dentro da teoria marxista:

"Essa definição não abarca todas as implicações nem todos os aspectos do conceito de classe social na literatura marxista, e não deve ser considerada como uma definição exaustiva. No entanto, mostra qual é,

para o marxismo, a base econômica da constituição das classes sociais, o critério fundamental para sua integração; a relação com os meios de produção. Não se trata de um critério arbitrário, escolhido ao bel-prazer do autor (como sucede com os critérios de estratificação), mas de uma consequência lógica da análise estrutural da sociedade. Se as relações dos homens com os meios de produção determinam a existência desses agrupamentos humanos que chamamos classes, e porque as forças de produção, por um lado, e as relações de produção, por outro, dão a cada estrutura socio-econômica, a cada etapa histórica, seu conteúdo e sua forma, sua fisionomia própria. O modo de produção de uma sociedade determinada, que e o que distingue uma estrutura socio-econômica, de outra, impõe a determinados grupos humanos suas características específicas e o tipo de relação que mantêm com outros grupos da mesma índole. Esses grupos são as classes e essas relações são as relações de classe. Só quando se toma a relação com os meios de produção como o critério fundamental para a determinação das classes sociais e que e possível ligar estas com a estrutura social e chegar a análise estrutural da sociedade e a explicação sociológica e histórica. Os autores que tomam outros critérios, isolados ou combinados, e que ignoram esse critério fundamental, falam certamente de "classes", mas não conseguem estabelecer um conceito analítico que sirva para a análise estrutural e para a explicação histórica. É por isso que os já mencionados esquemas de "classes" altas, médias, e baixas não têm conteúdo sociológico específico nem mantêm relação alguma com estruturas socio-econômicas históricas e concretas.

"Como se depreende da definição de Lênin, não se trata apenas, para o marxismo, de classificar tal ou qual indivíduo, de identificar tal ou qual pessoa concreta com esta ou aquela classe social. Tampouco se trata somente de distinguir por exemplo, entre os que possuem os meios de produção e os que não os possuem, entre os que trabalham e os que não trabalham, etc. Essas distinções, que são geralmente aceitas por outros autores, não constituem mais do que uma parte da concepção geral de classe social. O que importa é que estas distinções, e outras, ocorrem dentro de um sistema socio-econômico determinado no qual se estabelecem determinadas relações entre as diferentes classes sociais" (1976, p. 150 - grifos nossos)

Esta definição de classe social de Lênin, e o comentário de Stavenhagen nos permitem verificar que a relação com os meios de produção é o critério básico para a definição de uma classe social.

Por outro lado, Stavenhagen chama a atenção para a importância do conceito, mostrando a ligação entre a utilização desse critério e uma determinada compreensão da estrutura da sociedade como um todo (ver os grifos do texto).

Nesses termos, fica claro que não faz sentido tomarmos, por exemplo, as rela

ções de produção isoladamente, mas sim, nas suas vinculações com as forças de produção, dentro de um sistema sócio-econômico determinado, onde estão incluídas as relações de poder político e ideológico.

Encarando, pois, a conceituação de classes sob esse prisma, concluímos dentre outras coisas, ser equivocada a idéia dos que classificam como econômico o critério utilizado por Lênin para esta definição. Entendemos, portanto, que quando se toma como referência a relação dos membros da classe com os meios de produção, estão presentes aí critérios de natureza política, econômica e ideológica, pois a propriedade dos meios de produção está interligada com o poder político e o controle ideológico.

Stavenhagen também alertou que quando se usam outros critérios para determinar as classes sociais, pode se cair nos esquemas de "Classes" médias, altas e baixas, que não possuem conteúdo sociológico e nem mantêm relações com as estruturas socioeconômicas históricas e concretas. Explica ainda que não se trata apenas de diferenciar quem tem ou não a propriedade dos meios de produção, e entre os que trabalham ou não trabalham, mas que é fundamental observar as distinções de classes dentro de um sistema sócio-econômico.

Como poderíamos, após estas observações, relativizar ou dialetizar o critério de definição de classe social para nosso caso específico? Como considerar válida uma relação estrutural com os meios de produção para entender uma situação identificada e historicamente determinada?

Vejamos para o caso latino americano uma observação de Fernando Henrique Cardoso:

"... é preciso reafirmar que, em cada período histórico-estrutural tomado, seja no período de produção colonial, seja no período do "de desenvolvimento dependente", em sua fase agro-exportadora, na fase dita de "substituição de importações" ou na etapa de industrialização por "internacionalização do mercado interno", na medida em que continuar a existir uma relação constitutiva de várias sociedades nacionais latino-americanas que as liga ao capitalismo em geral, ou se faz o referido jogo dialético entre geral, particular e o todo concreto que os integra, ou a caracterização das classes (seja com o ânimo de vê-las em termos puramente locais, seja em termos de que são uma expressão ou reprodução do capitalismo central) é parcial e formal: não é capaz de apontar quais são as contradições principais e as secundárias, nem portanto de ver qual a classe, camada social ou

fração de classe capaz, num dado momento, de alterar a ordem subsistente. É, pois, uma análise politicamente impotente". (1977 - p. 68)

Mas a questão não é só de encontrar as contradições principais e as secundárias entre as várias classes sociais, ou de entender qual a classe, camada social ou fração de classe capaz de alterar a ordem subsistente. A questão é mais localizada e mais imediata. Como entender as diferenciações dentro de uma classe que se posiciona em relação com os meios de produção como despossuída?

Moacir Palmeira, quando prefaciou "O Vapor do Diabo" de José Sérgio Leite Lopes assim se referiu a este "dilema":

"Se, até agora, não sem duras penas, uma abordagem relacional das classes, tal como concebida pelos primeiros teóricos do sistema de classe, tem conseguido se impor nas ciências sociais quando estão em jogo as classes enquanto tais, o mesmo não tem ocorrido no que concerne as variações internas a uma classe" (1976 - p. XIII)

Após dizer dos entraves históricos, assim relata o mérito da obra prefaciada para resolver esse dilema:

"José Sérgio Leite Lopes, propondo-se a analisar uma situação, uma situação operária, uma situação operária concreta, privilegiando as diferenças internas que efetivamente encontrou no grupo a ser analisado, conseguiu com sua "descrição" um avanço teórico substancial, mostrando-nos como esse último reduto das análises substancialistas que é a situação de classe ou condição de classe também se faz de relações, de relações tão materiais e objetivas quanto aquelas que determinam a própria existência de classes sociais. Mais ainda, mostra-nos como essas diferenças internas e as relações que as suportam refratam, ao mesmo tempo que constituem uma mediação necessária, as contradições que respondem pela própria existência da classe operária e daquele seu setor que é objeto de análise. Essas diferenças e relações parecem funcionar como condutos através dos quais penetra a ideologia dominante (ou sua variante "local"), como instrumento de aferição de sua adequação aos problemas de vida que os operários têm que enfrentar, e como condutos através dos quais a "reinterpretação criativa" que fazem os operários daquela ideologia ganha forma e força. No caso concreto analisado por José Sérgio Leite Lopes, as diferenças internas, antes de constituírem um obstáculo ao desenvolvimento de uma "consciência de classe" aparecem como condição

necessária a esse próprio desenvolvimento, como o próprio suporte dessa "consciência"... (1976 - p.XIV)

Finalmente, após mostrar como os diferentes agentes sociais estudados se relacionam, conclui dizendo que:

"Não se trata de "descobrir" uma homogeneidade resultante do aplainamento de formulações heterogêneas que remetem a posições diferentes na relação, mas de entender a unidade heterogênea objetiva sobre a qual se podem desenvolver ações que dão substância a uma classe que, de outro modo não seria senão um aglomerado dos excluídos do acesso à propriedade dos meios de produção". (1976 p.XV)

Encontramos nestas citações de Moacir Palmeira uma semelhança entre a dificuldade que o autor do "Vapor do Diabo" sentiu e a que nos foi colocada a partir do momento em que precisamos definir a classe social dos trabalhadores por nós pesquisados.

Também buscamos, através do estudo da formação da consciência de classe desta categoria de trabalhadores, uma identidade que possa, apesar da diferenciação interna da classe trabalhadora, identificá-los como pertencentes à mesma classe.

Porém, diferentemente de José Sérgio Leite Lopes, não estudamos a diferenciação entre os trabalhadores, mas sim, estudamos uma categoria diferenciada devido à sua posição na divisão técnica do trabalho.

Esta posição que os empregados de escritório ocupam na divisão técnica do trabalho serve para diferenciá-los dos operários da fábrica, e para serem tratados de forma diferente pela empresa. É esse conjunto de trabalhadores diferenciados, representados através da amostra dos empregados de escritório, que serão por nós estudados, enquanto trabalhadores de uma empresa metalúrgica, cujo quadro geral de empregados tem também empregados operários da fábrica.

A fim de poder buscar a identidade com os outros trabalhadores, partimos do pressuposto que os empregados de escritório pertencem à classe trabalhadora, haja visto que foram definidos a nível da estrutura social. A partir dessa identidade de classe no plano da estrutura buscaremos entender a nível conjuntural como se processa a formação da consciência de classe.

Uma vez situados os empregados de escritório em relação aos meios de produção enquanto classe dominada, passemos a entender como se reproduz dominação e desigualdade da sociedade de classes iniciando com uma pergunta de Marilena Chauí:

"Uma pergunta que nos vem agora: por que os homens conservam essa realidade? Como se explica que não percebem a reificação? Como entender que o trabalhador não se revolte contra uma situação na qual não só lhe foi roubada a condição humana, mas ainda é explorada na qual que faz, pois seu trabalho não pago (a mais-valia) é o que mantém a existência do capital e do capitalista? Como explicar que essa realidade nos apareça como natural, normal, racional, aceitável? De onde vem o obscurecimento da existência das contradições e dos antagonismos sociais? De onde vem a não percepção da existência das classes sociais, uma das quais vive da exploração e dominação das outras? A resposta a essas questões nos conduz diretamente ao fenômeno da ideologia." (1980 - p. 59)

b) Ideologia

Com esta pergunta iniciamos a explicitação deste outro conceito. Vejamos então o que é a ideologia seguindo os passos da autora:

"... é impossível compreender a origem e a função da ideologia sem compreender a luta de classes, pois a ideologia é um dos instrumentos da dominação de classe e uma das formas de luta de classes. A ideologia é um dos meios usados pelos dominantes para exercer a dominação, fazendo com que esta não seja percebida como tal pelos dominados" (1980 - p. 86)

Aqui encontramos uma primeira função da ideologia: mascarar a luta de classes. Escondendo essa luta entre as classes antagonicas, é possível se criar uma situação de "paz social" a fim de que uma classe possa dominar. Percebemos então que a ideologia não tem a função de eliminar a luta de classes que é constante em uma sociedade de classes, mas tem a função de mascarar esse conflito, a fim de que a dominação não apareça em toda sua nudez. É esse o desafio que se coloca para sua eficácia:

"Dissemos que a ideologia é resultado da luta de classes e que tem por função esconder a existência dessa luta. Podemos acrescentar que o poder ou a eficácia da ideologia aumentam quanto maior for sua capacidade para ocultar a origem da divisão social em classes e a luta de classes. (1980 - p.89)

A ideologia nasce portanto dentro de uma sociedade de classes, nasce no bojo do conflito de classes, mas com a função de esconder essa luta. A eficácia da ideologia está em sua capacidade de mascarar essa luta, portanto deve ser aceita como tal. Como se dá a "internalização" da ideologia?

"A ideologia não é um processo subjetivo consciente, mas um fenômeno objetivo e subjetivo involuntário produzido pelas condições objetivas da existência social dos indivíduos. Ora, a partir do momento em que a relação do indivíduo com sua classe e a da submissão a condições de vida e de trabalho pré-fixadas, essa submissão faz com que cada indivíduo não possa reconhecer-se como fazedor de sua própria classe. Ou seja, os indivíduos não podem perceber que a realidade da classe decorre da atividade de seus membros. Pelo contrário, a classe aparece como uma coisa em si e por si e da qual o indivíduo se converte numa parte, quer queira, quer não. É uma fatalidade do destino". (1980 - p.78)

O conceito de ideologia está, portanto, relacionado com o conceito de classe social que definimos através do critério de relação com os meios de produção. A classe proprietária dos meios de produção, necessita de um instrumento de dominação que é a ideologia. Então a ideologia está relacionada com a classe dominante. Neste sentido, a ideologia não aparece como "entidade autônoma", mas a serviço da classe dominante.

"A ideologia consiste precisamente na transformação das ideias da classe dominante em ideias dominantes para a sociedade como um todo, de modo que a classe que domina no plano material (econômico, social e político) também domina no plano espiritual (das ideias). (1980 p.93).

A esta altura da discussão, caberia a nosso ver uma melhor explicitação do conceito de ideologia. Tomemos uma longa citação de M. Chauí:

"... a ideologia é um conjunto lógico, sistemático e coerente de representações (ideias e valores) e de normas ou regras (de consulta) que indicam e prescrevem aos membros da sociedade o que devem pensar e como devem pensar, o que devem valorizar e como devem valorizar, o que devem sentir e como devem sentir, o que devem fazer e como devem fazer. Ela é, portanto, um corpo explicativo (representações) e prático (normas, regras, preceitos) de caráter prescritivo normativo, regulador, cuja função é dar aos membros de uma sociedade dividi

da em classes uma explicação racional para as diferenças sociais, políticas e culturais, sem jamais atribuir tais diferenças a divisão da sociedade em classes, a partir das divisões na esfera da produção. Pelo contrário, a função da ideologia é a de apagar as diferenças como de classes e de fornecer aos membros da sociedade o sentimento da identidade social, encontrando certos referenciais identificadores de todos e para todos, como, por exemplo, a humanidade, a liberdade, a igualdade, a Nação, ou o Estado.

"Isto significa que:

a) na qualidade de explicação teórica do real (através das ciências, sobretudo hoje em dia, ou das filosofias ou das religiões), a ideologia nunca pode explicitar sua própria origem, pois, se o fizesse, faria vir à tona a divisão social em classes e perderia, assim, sua razão de ser que é a de dar explicações racionais e universais que vem esconder as diferenças e particularidades reais. Ou seja, nascida por causa da luta de classes e nascida na luta de classes, a ideologia é um corpo teórico (religioso, filosófico ou científico) que não pode pensar realmente a luta de classes que lhe deu origem;

b) na qualidade de corpo teórico e de conjunto de regras práticas, a ideologia possui uma coerência racional pela qual precisa pagar um preço. Esse preço é a existência de "brancos", de "lacunas" ou de "silêncios" que nunca poderão ser preenchidos sob pena de destruir a coerência ideológica. O discurso ideológico é coerente e racional porque entre suas "partes" ou entre suas "frases" há "brancos" ou "vazios" responsáveis pela coerência. Assim, ela é coerente não apesar das lacunas, mas por causa ou graças as lacunas. Ela é coerente como ciência, como moral, como tecnologia, como filosofia, como religião, como pedagogia, como explicação e como ação apenas porque não diz tudo e não pode dizer tudo. Se dissesse tudo, se quebraria por dentro.

"Por este motivo cometemos um engano quando imaginamos ser possível substituir uma ideologia "falsa" (que não diz tudo) por uma ideologia "verdadeira" (que diz tudo). Ou quando imaginamos que a ideologia "falsa" é a dos dominantes, enquanto a ideologia "verdadeira" é a dos dominados. Por que nos enganamos nessas duas afirmações? Em primeiro lugar, porque uma ideologia que fosse plena ou que não tivesse "vazios" e "brancos", isto é, que dissesse tudo, já não seria ideologia. Em segundo lugar, porque falar em ideologia dos dominados é um contra-senso, visto que a ideologia é um instrumento de dominação. Esses enganos nos fazem sair da concepção marxista de ideologia para cairmos na concepção positivista de ideologia... Podemos, isto sim, contrapor ideologia e crítica da ideologia, e podemos contrapor a ideologia ao saber real que muitos dominados têm acerca da realidade da exploração, da dominação, da divisão social em classes e da repressão a que este saber está submetido pelas forças repressivas dos dominantes (forças repressivas que não precisam ser

apenas as da polícia ou as do exército, mas que podem ser, sutilmente a própria ideologia difundida e conservada pela escola e pelas ciências ou filosofia dos dominantes). (1980 - p.113)

Agora, após explicitado o conceito de classe social e observadas as limitações que uma definição estrutural apresenta para a análise conjuntural e após entendermos como a dominação de uma classe não se limita apenas à propriedade dos meios de produção, mas é exercida através de um instrumento de dominação - que é a ideologia - podemos fazer algumas considerações para nosso problema de estudo, ou seja a formação da consciência de classe dos empregados de escritório. Antes porém, precisamos explicitar este conceito de consciência de classe, que assim como ocorre com o conceito de classe social, não há conformidade em sua definição.

Um autor que se tornou um clássico no estudo da consciência de classe foi Georg Lukács, que será visto por nós, através da ótica de Celso Frederico que, em seu trabalho "Consciência operária no Brasil" ao analisar a consciência de classe de um grupo de trabalhadores, faz a seguinte observação:

"Há um nítido descompasso entre o alcance global das formulações teóricas e os resultados parciais e limitados da pesquisa. Este descompasso, entretanto, é inevitável quando se trabalha com o método dialético (em que a consciência de classe é vista como um longo processo) numa pesquisa empírica restrita a análise de algumas poucas conjunturas!". (1978 - p.17)

c) Consciência de Classe

Este conceito a nosso ver, surge relacionado com os dois anteriormente explicitados, classe social e ideologia. Quando falamos em consciência de classe, pensamos em consciência de uma classe social. É assim que Celso Frederico inicia a abordagem de Lukács:

"Num trecho de A Sagrada Família, Marx fornece algumas pistas - que seriam desenvolvidas por Lukács - para se pensar os dois momentos do processo social. No modo de produção capitalista a propriedade privada, que mantém "unidas" as classes sociais, produz efeitos assimétricos na burguesia e no proletariado. Na burguesia, produz auto-satisfação, tendência a conservação e a ilusão de que ela é o sujeito que promove a produção do mundo material. Para o proletariado, porém, a propriedade representa instabilidade intrínseca na medida em

que as suas necessidades mais elementares dependem das vicissitudes do processo de produção capitalista. Como "lado negativo da contradição", o proletariado vive de forma imediata a apropriação do seu jeito pelo objeto (capital, máquina, etc.), e tende a negar a sua situação de classe de diferentes modos.

No plano ideológico, a propriedade privada envolve as duas classes no mesmo processo de reificação. Mas, enquanto a burguesia, prisioneira privilegiada dos seus interesses de classe, procura conservar e ampliar a situação reificante em que se encontra, o proletariado permanece dilacerado entre a ideologia dominante e a vivência de sua situação de classe. Por isso, a reificação em que se encontra é contraditória. Na consciência operária coexistem conflitivamente esses dois estados: a apatia gerada pela reificação e a inquietação decorrente de sua situação de classe" (1978 - p. 24)

Novamente a situação de classe, a posição que a classe ocupa em relação aos meios de produção é colocada como definidora para as seguintes perguntas:

"Quem é capaz de transcender os limites da reificação e estabelecer as conexões reais com a totalidade histórico-social? Quem é capaz de apreender o presente como um simples momento da totalidade e daí superá-los? Quem é capaz de viver a história como totalidade e como processo?" (1980 - p.24)

A resposta de Lukács a essas perguntas define a consciência de classe da burguesia como "falsa consciência" e descobre no proletariado o agente histórico da transformação:

"A possibilidade de se conhecer a sociedade como uma totalidade concreta somente se tornou possível com o aparecimento do proletariado na história. A sua situação de classe cria as condições objetivas para que ele possa assumir "um ponto a partir do qual se faz visível o todo da sociedade". Isto porque para ele o "conhecimento de si mesmo e o conhecimento da totalidade coincidem", pois o proletariado "é ao mesmo tempo sujeito e objeto de seu próprio conhecimento" (1980 - p.26)

Mas o que é então consciência de classe para Lukács? Celso Frederico aglutinou em seu trabalho as várias citações que definiam essa categoria teórica e que aparecem em "História e Consciência de Classe":

"Estabelecendo a relação com a totalidade concreta, donde saem as de terminações dialéticas, supera-se a simples descrição e alcança-se a

categoria da possibilidade objetiva. Relacionando a consciência com a totalidade da sociedade descobrem-se os pensamentos e os sentimentos que os homens teriam tido, numa situação vital determinada, se eles tivessem sido capazes de captar perfeitamente esta situação e os interesses que dela decorreriam tanto em relação a ação imediata quanto em relação a estrutura, conforme esses interesses, de toda a sociedade; descobrem-se então os pensamentos, etc., que são conforme a sua situação objetiva (...). Ora, a reação racional adequada que deve, desta maneira, ser adjudicada a uma situação típica determinada no processo de produção, é a consciência de classe".

"Esta consciência não é pois nem a soma nem a média do que os indivíduos que formam a classe, tomados individualmente, pensam, sentem, etc. No entanto a ação historicamente decisiva da classe como totalidade é determinada, em última análise, por essa consciência e não pelo pensamento, etc., do indivíduo; esta ação não pode ser conhecida senão a partir dessa consciência.

Esta determinação fixa imediatamente a distância que separa a consciência de classe e os pensamentos empíricos efetivos, os pensamentos psicologicamente discutíveis e explicáveis, que os homens fazem de sua situação vital".

"...A consciência de classe não é a consciência psicológica de proletários individuais ou a consciência psicológica (de massa) de seu conjunto (...) mas o sentido, tornado consciente, da situação histórica da classe". (1980 - p. 26)

Com estas definições de Lukács, abandonamos a análise de Celso Frederico, haja visto que o mesmo está interessado em estudar a passagem da "falsa consciência" para a "verdadeira consciência", o que se distancia de nossa preocupação. Passemos agora às considerações levantadas por estes vários conceitos para nosso problema em pauta.

B) A Formação da Consciência de Classe

a) considerações gerais

Queremos aproveitar nesta seção a oportunidade de discutir algumas considerações decorrentes da explicitação dos conceitos que servirão como instrumento teórico para a comprovação dos resultados levantados em nossa pesquisa.

Para tanto, gostaríamos de problematizar as consequências apresentadas a partir de uma análise dialética, quando se trabalha com categorias teóricas gerais de um lado e uma realidade específica de outro.

O conhecimento científico se dá através da sistematização das observações da realidade que se traduzem em leis gerais. A teoria portanto, tende a ser estrutural, pois deve ter poder de explicação generalizante.

Quando analisamos um modo de produção, encontramos uma relação "pura" de duas classes. Não só percebe-se nitidamente a existência de duas classes sociais, como se percebe também claramente o antagonismo destas duas classes.

Quando nos referimos a uma formação social, essas duas classes são "misturadas" com outras classes que derivam da combinação de outros modos de produção que ainda não desapareceram por completo, e, o que é mais importante, que foram descaracterizadas através do "ajustamento" que sofreram para poder serem subordinados ao modo de produção hegemônico numa situação histórica determinada.

Ainda no nível estrutural do modo de produção capitalista as classes sociais, que são duas e antagônicas, demonstram-se homogêneas internamente, o que não será percebido numa formação social historicamente determinada, quando encontraremos as classes sociais "diferenciadas" internamente.

Podemos portanto concluir que, enquanto num modo de produção capitalista encontramos duas classes sociais, a burguesia e o proletariado, numa formação social histórica onde o modo de produção hegemônico é o capitalista, encontramos várias classes sociais, sendo que a burguesia e o proletariado estão diferenciados internamente devida à sua relação com as outras classes e a relação entre elas mesmas.

Ao passarmos para a esfera da dominação, percebemos que, a nível estrutural de têm o poder quem detem a propriedade dos meios de produção. Isto a nosso ver, tende a se repetir numa conjuntura política pois encontramos a classe dominante e classes dominadas. Portanto podemos afirmar que a dominação é única, pois a classe dominante utiliza-se de um instrumento de dominação que é uniforme, isto é, a ideologia dominante.

Se a ideologia dominante é numa sociedade de classes as idéias da classe dominante, precisamos entender como se dá a resistência das várias classes dominadas.

Esta resistência se dará de acordo com a posição que cada uma dessas classes ocupar na estrutura social e sua articulação numa conjuntura política. Temos portanto que a

sistência à dominação se dá de forma diferente, apesar da dominação ser uniforme.

Se quisermos entender como se dá a resistência a essa dominação em uma classe específica, no caso o proletariado ou classe trabalhadora, precisamos nos referir à relação com os meios de produção para podermos identificar esta classe social, bem como levar em consideração suas características internas.

I- METODOLOGIA

O objetivo principal deste capítulo é fornecermos uma visão de conjunto do procedimento metodológico adotado, detalhando os diferentes passos que nos conduziram no caminho percorrido desde a execução da pesquisa até a elaboração do trabalho final.

Antes, porém, gostaríamos de chamar a atenção para o fato de que a realização de uma pesquisa que tem como objetivo levantar subsídios para uma tese de mestrado, é algo que surge para muitos como uma primeira experiência. Foi nosso caso. Não é nada fácil conciliar a metodologia estudada durante o curso com a prática metodológica que há necessidade de desenvolver no decorrer da pesquisa.

Nossa vivência nesta pesquisa, não pela inexperiência apenas, mas pelo fato de realizar uma pesquisa praticamente sem nenhuma orientação formal e sem qualquer recurso financeiro, deve a nosso ver ser socializada, esperando dar nesses termos alguma contribuição, não com a pretensão de ensinar, mas com a humildade de colaborar.

Queremos ressaltar que a intenção ao transmitir nossa experiência não tem como objetivo encontrar justificativas para as deficiências do trabalho, mas sim servir de incentivo àqueles que se propõem a trabalhar sem os recursos ideais.

Passaremos agora a falar dos vários passos dados com relação à pesquisa de campo, procurando, ao mesmo tempo, mostrar algumas das dificuldades com as quais nos deparamos.

1. Escolha da Empresa

A partir de 1978, o movimento sindical em São Paulo, sobretudo na região do ABC, começa a deixar de ser "bem comportado", chegando em alguns casos à greve. Ao mesmo tempo, emerge nesse contexto um emaranhado de informações oficiais e oficiosas, que não aceitavam a emancipação da classe trabalhadora, tentando mostrar que aquela rebeldia se justificava pela "infiltração", enfim, forjando um clima capaz de confundir a opinião pública.

Imediatamente se colocou para nós a primeira contradição entre a teoria e a prática. Isto é, ao pensarmos em definir rigorosamente os critérios para escolha do nosso campo de pesquisa, nos perguntávamos: qual é a empresa que, nesse momento, está aberta a um pesquisador, sociólogo, querendo falar com seus empregados? E mais, qual é a condição que tem esse pesquisador de ser recebido pela gerência de Recursos Humanos de uma empresa, mesmo com uma carta da Universidade a não ser para ouvir um não, ou uma desculpa esfarrapada, quando não uma ameaça?

Dentro deste clima, desta conjuntura social, a seleção da empresa passa a ser determinada não pela nossa vontade mas pela oportunidade que surgir. Uma única oportunidade surgiu, e ela não foi desperdiçada. Nesses termos, "optamos" por uma empresa nacional, metalúrgica de grande porte e produtora de bens de capital. (1)

2. Seleção da Amostra

Queríamos trabalhar com empregados de escritório, portanto nosso universo restringia-se aos escritórios da empresa. Havia 30 seções ou departamentos que compunham a área administrativa, sendo que cada seção ou departamento nos forneceu aleatoriamente uma pessoa. Com isso foram selecionadas 30 pessoas. Ocorre que havia seções maiores que possuíam mais de 10 funcionários, neste caso sorteamos mais um elemento para cada 10 funcionários. Assim, conseguimos reunir 63 pessoas.

A lista que nos forneceu os dados referentes aos empregados de escritório não incluía os funcionários que possuíam salários "confidenciais", isto é, não incluía diretores, gerentes e assistentes de gerência e diretoria.

As funções variavam desde auxiliar até supervisor de todos os departamentos administrativos da empresa e, para contatá-los em seu local de trabalho, necessitaríamos de uma autorização para locomoção dentro do perímetro industrial. (2)

O primeiro empecilho que a empresa colocou é de que não era possível afastar os empregados de seu local de trabalho o que aliás vinha de encontro à nossa expectativa. O argumento era de que os empregados de escritório não poderiam perder tempo respondendo a um questionário, o que nos exigiu, a partir daí, pensar em um questionário que não

tomasse tempo e que fosse liberado pela "censura" da gerência de Recursos Humanos.

3. Elaboração do Questionário

O maior objetivo da aplicação do questionário, dentro das limitações que nos foram colocadas pela empresa, era o de ter a oportunidade de abordar o funcionário selecionado em seu local de trabalho e fornecer-lhe um rápido painel do que gostaríamos de discutir com ele em outra oportunidade, fora da empresa.

Era uma forma de "vender nosso peixe", de convencê-lo de que queríamos tratar de assuntos sobre os quais ele poderia falar, sobre coisas que apesar de serem consideradas proibidas pela empresa, se referiam a questões que estavam colocadas na "ordem do dia" pelos movimentos sociais ocorrendo em toda a sociedade.

Diante desses condicionamentos, o questionário precisaria ser suficientemente extenso, a fim de levantar todas as questões que nos interessavam. Por outro lado, deveria conter perguntas fechadas que só admitissem respostas breves, para que pudesse ser respondido em curto espaço de tempo. Além disso, precisaríamos deixar as pessoas "curiosas" para que atendessem o convite para uma entrevista posterior. Mas, ao mesmo tempo, acreditávamos que deveríamos ser suficientemente honestos e dar uma visão geral sobre o que queríamos conversar. Nossa impressão era de que assim agindo estaríamos trabalhando com as pessoas mais interessadas.

Quatro grupos de perguntas foram formuladas: 1) os dados pessoais; 2) como o entrevistado se sentia dentro da empresa; 3) como sentia os outros trabalhadores na empresa e 4) como via o resto da sociedade em sua dinâmica.

Uma vez elaborado, o questionário foi entregue ao gerente de Recursos Humanos da empresa, a fim de receber do mesmo um parecer. Devolveu-nos, em seguida, com algumas sugestões, "solicitando" que modificássemos a expressão "salário justo" por "salário adequado", substituindo o termo "peão" por "operário" e pedindo que retirássemos algumas perguntas que considerou "sem sentido". Aconselhou que "não assustássemos" os funcionários perguntando se já haviam participado de algum movimento grevista anteriormente, além de proibir que perguntássemos sobre a greve ocorrida em maio de 1978 e ou sobre política. (3)

4. Aplicação do Questionário

Na aplicação do questionário, o nosso procedimento foi o seguinte: localizávamos a seção ou departamento e nos dirigíamos à sua chefia imediata, a quem nos apresentávamos como estudantes da Universidade Federal do Ceará, fazendo uma pesquisa naquela fábrica, para o que já tínhamos a anuência do gerente de Recursos Humanos. Queríamos tomar um tempo de uns dez minutos de um seu subalterno, o qual já estava identificado por nós, e queríamos saber se poderia ser naquele momento ou precisaríamos voltar depois.

Várias vezes a autorização não foi dada de imediato, sendo que algumas vezes o telefone foi usado para comprovar nossa versão. Depois de tudo acertado, o funcionário era chamado e o chefe "ordenava" conceder-nos dez minutos.

Novamente nos apresentávamos, desta vez ao funcionário, explicando-lhe que se tratava de um breve questionário, onde queríamos introduzi-lo numa conversa que, dependendo de sua aceitação, seria aprofundada posteriormente, fora da fábrica. Após respondermos a algumas questões formuladas pelo entrevistado, tais como: de que se tratava, de onde vínhamos, o que fazíamos, quem mais havia sido entrevistado, etc., iniciávamos a aplicação do questionário. Em seguida, de acordo com a disponibilidade do informante, já marcávamos a entrevista, cujo roteiro foi elaborado a partir dos dados obtidos com o questionário.(4)

5. Roteiro da Entrevista

Neste espaço de tempo, entre a aplicação do questionário e a elaboração do roteiro de entrevista, ocorre a greve de 1979 dos metalúrgicos do ABC. Com o desenrolar da greve, ocorre a Intervenção do Estado no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e esta passa a ser também uma questão relevante. Ao mesmo tempo, na sociedade em geral, grupos diversos, em várias circunstâncias, passam a discutir mais intensamente a questão da formação de um partido dos trabalhadores.

A inclusão dessas duas novas questões em nosso roteiro de entrevista guarda uma coerência com a ideia de que o trabalho científico é elaborado numa vinculação estreita entre a dinâmica da realidade e o "amadurecer" do pensamento do pesquisador. Portanto, o roteiro da entrevista - abrangendo desde uma história de vida, até questões político-par

tidárias, passando por problemas enfrentados no cotidiano dos escritórios e das empresas em geral - foi elaborado com o objetivo de discutir temas que foram suscitados pelos acontecimentos da sociedade, por assuntos que se referiam a nosso objeto de estudo, por questões e problemáticas teóricas e finalmente por esclarecimento de dúvidas levantadas pelo questionário.

6. Realização das Entrevistas

Através do telefone, marcávamos com as pessoas o horário para o encontro, sendo que, graças à colaboração da Associação dos Sociólogos do ABC nos cedendo uma sala, podíamos sugerir um local, o que foi, aliás, muito bem aceito.

As entrevistas gravadas seguiam um roteiro comum, mas possuíamos anotações que permitiam controlar o entrevistado com algumas questões levantadas quando da realização do questionário dentro da empresa.

Sempre tomávamos o cuidado de não interromper o raciocínio da pessoa entrevistada, ou de sugerir respostas. Apenas quando terminávamos as perguntas e que discutíamos algumas questões que nos pareciam não muito esclarecidas durante a entrevista. Também quando as pessoas não haviam "se soltado" nas respostas, provocávamos as suas opiniões com perguntas fora do roteiro.

Ao darmos por encerrada a conversa, colocávamos uma última pergunta, que se referia à impressão deles em relação ao tipo de entrevista, mas algumas vezes, foi neste momento que começou a "verdadeira entrevista", pois a pessoa que não se havia "soltado" durante as perguntas do roteiro, percebia agora a oportunidade de se posicionar a respeito de coisas menos "formais", uma oportunidade de "bater um papo".

7. Tratamento do Material

Imediatamente após a conclusão da entrevista, colocávamos a fita no gravador e com um papel na máquina ouvíamos e descrevíamos passagens da entrevista que permitissem identificar posteriormente o trecho que nos interessava, além de permitir visualizarmos, sempre que fosse necessário, o conteúdo da entrevista sem ser necessário para tanto ouvir no

vamente toda a gravação ou precisar transcrever toda a fita. Esta forma de tratar o material colhido tem de negativo a necessidade de guardar as fitas gravadas, sendo impossível utilizar uma fita para mais de uma gravação, mas diminui de forma considerável o trabalho de transcrição.

NOTAS

(1) Esta oportunidade surgiu em decorrência dos contatos mantidos com uma amiga, funcionária daquela empresa.

É necessário registrar que a mesma empresa foi também objeto de estudo para nosso amigo e colega de mestrado, MOACYR PINTO DA SILVA. Iniciamos as visitas na mesma ocasião, porém ele terminou antes a sua pesquisa que tem como objetivo também a dissertação de mestrado, sob o título de "RELAÇÕES DE TRABALHO NA MODERNA EMPRESA BRASILEIRA". As conclusões deste trabalho foram apresentadas no II Seminário de Relações de Trabalho e Movimentos Sociais, promovido pelo CEDEC, em São Paulo - maio de 1979.

(2) Não só foi necessária uma autorização para a locomoção - dentro da empresa, como já havia sido necessária uma autorização para acesso aos documentos da empresa, tais como: listagens, normas, estatutos, estatísticas, etc. A listagem pela qual selecionamos nossa amostra era uma relação nominal dos funcionários, contendo também nº de registro, data de admissão, salário e setor de trabalho.

(3) Reelaboramos o questionário levando em consideração as "solicitações" do gerente e imediatamente o entregamos para receber o "sinal verde". Esta autorização, porém, demorou a sair e sempre havia uma "desculpa" para protelar a decisão. Foi necessária muita insistência de nossa parte e inclusive uma pequena discussão com o referido gerente, pois o mesmo alegou que "enquanto nós estamos querendo unir os trabalhadores, horistas e mensalistas, vocês estão querendo dividir os trabalhadores".

(4) Apenas três pessoas, todas elas mulheres, se recusaram a posteriormente, conversar a respeito das questões que o questionário propunha. Uma delas alegou que era noiva, e que o noivo não gostaria de que fosse conversar com um rapaz. Outra disse não querer falar mais sobre aquilo, pois não levaria a nada. Na faculdade onde estudava houve um abaixo-assinado contra uma taxa que a escola queria impor e, na última hora, todo mundo pagou a mensalidade e ela quase foi prejudicada. A terceira, uma assistente social, manifestou-se contrária à conversa na forma de entrevista, pois duvidava de que se tratasse de um estudo acadêmico, e que deveríamos ser ligados ao sindicato. Isto a deixava insegura e inclusive poderia perder o emprego, haja visto que era uma funcionária da seção social onde o sindicato era muito mal visto.

II- A EMPRESA E OS TRABALHADORES

Ao escrevermos este capítulo, temos como objetivos:

a) fornecer uma visão de conjunto da empresa pesquisada (normas, organização administrativa, pessoal, etc.), bem como apresentar alguns dados referentes à nossa amostra;

b) mostrar como na prática a empresa reforça a relação homogeneidade X heterogeneidade dos trabalhadores.

Obviamente os dois objetivos estão bastante vinculados, pois à medida em que fazemos a descrição da realidade vivida no trabalho, mostramos as diferenças e semelhanças criadas e mantidas pela própria empresa e, muitas vezes, incorporadas pelos trabalhadores.

A empresa que pesquisamos está localizada no Grande ABC paulista e, conforme mencionamos anteriormente, trata-se de uma metalúrgica que produz equipamentos pesados. Em junho de 1978 contava com cerca de 3.500 empregados, distribuídos pelos setores de administração, e produção, exercendo funções de supervisão e de execução.

Uma das maneiras de discutirmos a relação homogeneidade X heterogeneidade entre os trabalhadores, vinculando-a à formação da consciência de classe, é analisando a separação feita pela empresa entre trabalhadores do escritório e trabalhadores da fábrica. Usualmente os empregados de escritório são denominados de mensalistas e os de fábrica, de horistas. Estas denominações dizem respeito à forma como são contratados pela empresa: uns recebem salários mensais (mensalistas) e outros recebem salários tendo como base para o seu cálculo a hora de trabalho (horistas).

A partir dessa classificação inicial, encontramos toda uma estratificação de cargos e ocupações, com direitos e deveres diferenciados. Horários de entrada e saídas; tolerância quanto a atrasos e faltas; duração da jornada de trabalho; critérios de dispensas e de remuneração, de sanções e de promoções; locais de refeições; além do direito de trânsito den

tro da empresa e a circulação por entre as seções serem também determinados pela forma de vinculação do trabalhador com a empresa, isto é, se o empregado é mensalista ou horista.

Focalizamos, a seguir, alguns pontos através dos quais acreditamos ser possível conduzir a discussão, tendo como referência os objetivos propostos.

1. Normas da Empresa (*)

"Abonar atraso ou falta de mensalista significa autorizar o pagamento do período de atraso ou da falta do funcionário, sem aplicação de punição disciplinar"

"Abonar atraso ou falta de horista significa autorizar o pagamento integral do período de atraso ou de falta e mais o descanso semanal remunerado, sem aplicação de punição disciplinar"

Aqui constatamos uma diferenciação que a empresa cria entre os empregados de escritório (mensalistas) e os empregados da fábrica (horistas). No primeiro caso, em falta ou atraso não abonado, é descontado apenas o pagamento correspondente ao período não trabalhado.

No segundo caso, além disso, não se paga o descanso semanal remunerado. Já é mais vantajoso ser mensalista que horista.

Desconto por atraso de mensalista:

"Neste caso, os atrasos justificados ou não, deverão ser somados no fechamento mensal dos cartões de ponto. O critério para desconto é o seguinte:

De 54 a 107 minutos/atraso o empregado receberá 29,9 dias

De 108 a 161 minutos/atraso o empregado receberá 29,8 dias

De 162 a 215 minutos/atraso o empregado receberá 29,7 dias

De 486 a 539 minutos/atraso o empregado receberá 29,1 dias

Com 540 minutos/atraso o empregado receberá 29,0 dias.

(*) Estas "normas" bem como todos os dados contidos nas tabelas são provenientes do Departamento de Recursos Humanos da empresa pesquisada.

Desconto por atraso de horistas:

"Se ocorrer numa semana um atraso injustificado de no máximo 15 (quinze) minutos, o funcionario sera descontado pelo valor equivalente a este tempo, sem qualquer prejuízo para o descanso semanal remunerado. Se ocorrer mais de um atraso injustificado na mesma semana, e mesmo que nenhum ultrapasse 15 (quinze) minutos, o funcionario sofrerá desconto sobre o descanso semanal remunerado, e sobre o período não trabalhado, de acordo, este ultimo, com a seguinte tabela:

Atraso de até 15 minutos - desconto de 15 minutos
 Atraso de 16 a 30 minutos - desconto de 30 minutos
 Atraso de 31 a 45 minutos - desconto de 45 minutos
 Atraso de 46 a 60 minutos - desconto de 60 minutos
 e assim por diante".

Neste caso, ao mensalista é permitido faltar até 54 minutos no mês, justificados ou não, sem qualquer prejuízo para o seu salário. Além disso, tem o direito de acumular atrasos, que poderão ser diários ou de um único dia.

O horista já não pode atrasar-se, injustificadamente, nem apenas um minuto, pois sempre sofrerá descontos no seu salário. E, mesmo que seja apenas um atraso, porém superior a 15 (quinze) minutos, o trabalhador perderá também o descanso semanal remunerado, o mesmo ocorrendo quando for mais de um atraso, apesar de não ultrapassar os 15 (quinze) minutos.

Uma outra desvantagem em relação aos mensalistas é que o horista sempre é descontado para mais (atrasa 16 minutos e descontam 30) enquanto o mensalista é descontado para menos (atrasa 540 minutos e descontam 1 dia, ou seja, 480 minutos).

Estas normas da empresa estendem-se para os casos de saídas durante o expediente, usando o critério que rege os atrasos e faltas.

Uma outra diferenciação nas normas internas diz respeito às acomodações em hotéis, quando os empregados da empresa necessitam viajar a serviço, para uma cidade do interior de São Paulo onde a Empresa possui uma filial:

"Diretores e gerentes - Hotel Eldorado "Morada do Sol"
 Hotel Uirapuru
 Supervisores de seção - Hotel Uirapuru (sem ar condicionado)
 Hotel Municipal

Empregados mensalistas - Hotel Uirapuru (parte velha)
 Hotel Municipal
 Empregados horistas - Grande Hotel"

Esta relação dos hóspedes que constava das normas da empresa não era a acompanhada da categoria ou classificação turística, mas pode-se constatar que os empregados horistas possuem uma única opção (apenas o Grande Hotel) enquanto que os empregados mensalistas, mesmo tendo que se hospedar na parte velha do hotel, podem conviver no mesmo espaço com diretores, gerentes e supervisores.

Queremos ressaltar que aqui estamos falando apenas das diferenças normativas previstas nos estatutos da empresa, e portanto garantidas por lei e legitimadas pela justiça do trabalho e pela consolidação das leis trabalhistas.

Uma outra observação a fazer é que, mesmo quando as diferenças não são previstas pelas normas da empresa, já existe todo um esquema de tratamento que diferencia os horistas dos mensalistas, e isto se revela a partir da prática da empresa como veremos a seguir.

2. A Empresa Pesquisando

Em agosto de 1976 a empresa realizou uma pesquisa, cujo documento final recebeu o nome de "Relatório dos resultados obtidos através dos questionários de absenteísmo". À época possuía um total de 2.269 empregados, sendo 1.389 horistas e 880 mensalistas. A amostra pesquisada foi de 329 horistas e 90 mensalistas.

A esse respeito, chama-nos a atenção a proporção de entrevistados em cada categoria: a amostra abrangia 23% do total de horistas e 11% dos mensalistas. A nosso ver, esse dado diz um pouco da importância que assumem para a empresa os trabalhadores diretamente ligados à produção. Quer dizer, uma vez que a pesquisa tinha como objetivo estudar as razões que levavam os trabalhadores a faltarem ao serviço, dentro da lógica do capital, os que são diretamente responsáveis pela produção merecem uma atenção maior nesse momento, pois são eles que mais preocupam a empresa.

O questionário adotado para a coleta de dados dessa pesquisa abrangia vários pontos. A título de ilustração, tomaremos aqui alguns daqueles resultados para mostrar

como a empresa procura diferenciar os trabalhadores, aglutinando-os em horistas e mensalistas.

Quanto aos motivos de falta ao trabalho, ambas as categorias alegaram: motivos particulares, doenças, motivo de ordem legal e serviço militar. O quadro I representa-os quantitativamente:

QUADRO I
Motivos de Falta ao
Trabalho por Categoria

Motivo Apontado	% por categoria	
	horista	mensalista
Particular	42,7	43,4
Doença	47,9	34,4
Legais	6,7	13,3
Serviço Militar	2,7	8,9
TOTAL	100,0	100,0

Na verdade, todos nós sabemos que os motivos apontados nem sempre são reais, pois, na prática, tanto horistas quanto mensalistas descobrem maneiras de justificar as suas faltas dentro dos limites estabelecidos pela própria empresa.

No que concerne aos principais problemas existentes na empresa, a opinião de horistas e mensalistas está explícita no quadro II.

QUADRO II
Principais Problemas Existentes
na Empresa

Problema	% por categoria	
	Horista	Mensalista
Salário	32,0	23,3
Restaurante	25,5	15,5
Chefia	6,7	4,5
Soc. Benef.	5,5	18,9
Condução	5,8	3,3
s/Problemas	4,5	11,1

Em termos de habitação, a pesquisa revela também resultados diferentes para as duas categorias, conforme podemos ver no quadro abaixo:

QUADRO III
HABITAÇÃO: Condição de posse e uso
por categoria

Condição de posse e uso da casa	Categoria Residente	
	Horista	Mensalista
Própria	34,8%	30,0%
Alugada	53,3%	27,8%
Cedida	11,9%	42,2%
TOTAL	100,0%	100,0%

Aparentemente os mensalistas estariam em pior situação, se comparados aos horistas, no que diz respeito à condição de posse e uso da casa. No entanto, convém ressaltar, que dentre os primeiros há uma incidência elevada de solteiros, o que talvez possa explicar,

por exemplo, o percentual dos que dizem morar em casa cedida (no caso, morar com os pais).

Em relação ao número de dependentes mantidos por cada categoria, o quadro seguinte nos mostra os resultados:

QUADRO IV
Nº de Dependentes Mantidos por
Categoria

Nº de Dependentes	% Por Categoria	
	Horista	Mensalista
0	24,4	53,3
1	18,6	12,2
2	22,9	13,3
3	18,6	11,1
4	7,6	7,9
5	4,0	2,2
6	2,1	-
7	0,6	-
8	0,9	-
9	0,3	-
TOTAL	100,0	100,0

Observe-se o percentual dos mensalistas que não possuem dependentes o que vem corroborar o que dizíamos antes a respeito do estado civil de grande parte desta categoria.

A propósito dos quadros III e IV, gostaríamos de chamar a atenção para o fato de que os dados referentes às condições de habitação e número de dependentes não dizem respeito, diretamente, à vida do trabalhador na empresa. Nesse sentido, não se situariam na mesma posição dos outros (principais problemas; motivos de satisfação/insatisfação; etc), quanto à possibilidade de controle por parte da empresa. Por outro lado, convém lembrar que a preocupação com os mesmos está associada ao fato de que há uma correlação entre estes e o salário do trabalhador. Além disso, essa preocupação faz parte de uma outra mais geral, qual

seja a atenção dada aos interesses empresariais, que aparecem muitas vezes como se fosse uma preocupação com o trabalhador. Na verdade, toda a "política de benefícios", voltadas para lazer, assistência médica, jurídica, etc., tem como objetivo principal garantir bons resultados na produção.

Um outro item pesquisado pela empresa diz respeito aos motivos de satisfação e insatisfação dos trabalhadores enquanto tais. Os resultados estão quantificados no quadro V:

QUADRO V
Motivos de Satisfação/Insatisfação
por Categoria

Motivos	% Por Categoria			
	Horista		Mensalista	
	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
Evolução profissional	68,0	32,0	77,8	22,2
Evolução salarial	27,0	72,9	61,1	38,9
Orientação Técnica	89,9	10,1	87,8	12,2
Normas disciplinares	39,0	61,1	61,1	23,5
Serviço ambulatorial	72,6	22,2	66,7	25,5

Atente-se para o fato de que, ao mesmo tempo em que, no quadro II, o salário é apontado por um maior percentual de horistas como um dos principais problemas, aqui também a evolução salarial é motivo de insatisfação maior para esta categoria do que para os mensalistas.

Logicamente a empresa não desceria as causas mais profundas de todos os problemas concernentes aos empregados, enfim, problemas ligados ao seu funcionamento e que, por isso a preocupam. Isso porque as causas são quase sempre estruturais, dizem respeito ao sistema de produção (à sua estrutura) e envolvem as relações entre proprietários e não proprietários dos meios de produção. Nesse sentido, coerentemente com a lógica do sistema capitalista, essas pesquisas procuram sempre conduzir o raciocínio do informante para que não busque explicações fora da "ordem normativa". Isto é, os trabalhadores são sempre levados a explicar seus problemas na empresa sem esquecerem da sua condição de subordinados. Assim sendo,

a empresa não chega a diagnosticar as verdadeiras causas do absentismo, mas no máximo "detectar" alguns pontos "críticos", a partir das diferenças que existem, internamente, entre mensalistas e horistas.

Por outro lado, queremos chamar a atenção também para o fato de que, muitas vezes, raciocínio semelhante é usado para mostrar como os trabalhadores pertencem a classes diferentes. Quer dizer, no plano empírico, tomam-se por exemplo, indicadores a Nível do Consumo, para mostrar, teoricamente, que trabalhadores de escritórios e trabalhadores de fábrica são classes distintas.

Neste trabalho, pretendemos demonstrar que essa distinção não é verdadeira. Aliás, incorporando a lógica da empresa (que é a do capital), o próprio trabalhador tende a mostrar diferenças existentes a partir da divisão técnica do trabalho. Entendemos, no entanto, que a reprodução dessa lógica através do seu discurso, inclui-se nas chamadas condições objetivas. É exatamente a forma dessa lógica ser reinterpretada pelos trabalhadores no seu dia a dia, o que é coerente com sua posição de classe, que serve para processar a formação da consciência de classe.

3. O Quadro de Pessoal da Empresa

A fim de que se possa ter uma ideia mais precisa a respeito da empresa, apresentamos alguns dados, dos últimos anos, que permitem uma visão de conjunto do seu quadro de pessoal, no que se refere a: número de empregados, salário médio e principais cargos e/ou funções.

QUADRO VI

Nº DE

Ano	Nº de Empregados					Salário Médio (Cr\$)	
	Total	Horistas	%	Mensalistas	%	Horistas	Mens.
1975	2.168	1.407	65	761	35	2.171,73	4.
1976	2.350	1.400	59	990	42	3.292,52	7.
1977	3.115	1.769	57	1.326	43	4.487,94	10.
1978	3.348	1.955	58	1.383	42	6.258,47	13.

Fonte: Pesquisa de dados secundários fornecidos pela Empresa.

Novamente aqui encontramos o mesmo raciocínio da empresa em dividir de uma forma estanque mensalistas e horistas. Toda estatística é realizada a partir da existência de dois grupos.

Como mostra o quadro anterior, nesses quatro anos, o salário médio dos horistas variou entre 43 e 45% em relação ao salário médio dos mensalistas. Essa diferença salarial entre as duas categorias tem sido usada por muitas pessoas como indicador da diferença existente entre ambas, o que explicaria padrões de consumo diferentes e, para alguns, estaria contribuindo para a diferenciação de classes. No entanto, é importante lembrar que no salário médio dos mensalistas estão incluídos os cargos e funções da direção, gerência, assessoria e supervisão, onde se concentram os maiores salários. Então a média aí representa distorções face à realidade uma vez que os diretores, gerentes, assistentes e supervisores correspondem quase a 40% dos funcionários mensalistas, o que foi sobremaneira agravado nos anos de 1977 e 1978 quando apesar do número de gerentes e diretores ter duplicado (de 24 em 1976 para 52 em 1978) o salário médio dos mensalistas permaneceu inalterado em relação ao salário médio dos horistas, isto é, apesar de mais gente estar ganhando muito mais, a média permaneceu a mesma. Isso mostra que na verdade não há diferenças substantivas entre o salário dos operários da fábrica e o dos empregados de escritório em seu conjunto.

Chamamos atenção para a expressividade do número de mensalistas no total de empregados na empresa que vem crescendo proporcionalmente como vemos no quadro VI. Em 1978 os mensalistas compreendiam 42% do total de empregados e mesmo retirando destes o pessoal de chefia, verificamos que conforme o quadro anterior, encontramos 1000 funcionários (mensalistas sem cargo de chefia) o que corresponde a mais de 50% dos horistas. Isto quer dizer que toda política sindical, quando dirigida apenas aos operários da fábrica, deixa de abarcar na empresa pesquisada mais de 1/3 de seus trabalhadores.

Finalmente lembramos que no quadro VI na coluna de "supervisores de seção" estão compreendidos os "mestres" e que na coluna dos "supervisores de unidade" se encontram incluídos os "contra mestres" e "líderes". Via de regra, "supervisor" refere-se a cargo de chefia nos escritórios e "mestres", "contra-mestres" e "líderes" referem-se a cargos de chefia na fábrica. Todos eles porém são mensalistas, e aqui encontramos uma outra distinção, pois a função de chefia implica em ser mensalista, mesmo quando os subordinados são operá-

rios da fábrica. Empregados de escritório para nossa pesquisa são os trabalhadores da empresa que trabalham em escritórios na área administrativa que compreende os escritórios da produção.

4. Dados sobre os Empregados Selecionados

Após mostrarmos informações coletadas pela própria empresa, em que mensalistas e horistas aparecem como categorias opostas, apresentamos aqui alguns dados referentes especificamente aos trabalhadores selecionados em nossa amostra. Com isso queremos refletir um pouco mais sobre a questão da homogeneidade X heterogeneidade da classe trabalhadora.

Além das respostas ao nosso questionário e à entrevista, esses dados têm como fonte também uma listagem da própria empresa.

Em relação ao tempo de serviço na empresa, dos 63 selecionados, o empregado mais antigo havia sido admitido em maio/1962 e, o mais novo, o foi no mês em que realizamos o levantamento dos dados, isto é, junho de 1978. Portanto, os extremos do tempo de serviço aí correspondem a 16 anos e a 15 dias respectivamente. Em geral, os mais antigos no serviço, tinham entre 7 e 8 anos nesta empresa.

No que se refere à faixa salarial, o maior salário correspondia, na época, a 19 salários mínimos, enquanto o menor equivalia a 2 salários mínimos. O salário médio girava em torno de 7,6 SMR.

Quanto às funções exercidas no escritório, variavam desde auxiliar até supervisor, passando por técnicos, datilógrafas, projetistas, desenhistas, operadores, controladores, compradores, assistentes sociais, analistas, selecionadores, recepcionistas, engenheiros, programadores, planejadores, cronoanalistas, inspetores e conferentes. Os auxiliares constituiam o maior índice. No que diz respeito ao sexo, dentre os 63 selecionados, havia apenas 15 mulheres (cerca de 23%)

QUADRO VII

Faixa Etária, Idade c/que iniciaram a trabalhar e nº
de pessoas por domicílio.

Faixa Etária (ano)	%	Idade com que iniciaram a trabalhar (ano)	%	Nº de Pessoas por domicílio	%
18 - 25	56,6	7 - 13	13,2	2	18,9
26 - 30	20,7	14 - 17	54,6	3	18,2
31 - 39	11,3	18 - 25	32,2	4	22,6
40 - 46	11,4	-	-	5 ou mais	40,3
TOTAL	100,0	-	100,0		100,0

Além desses dados, as respostas ao questionário nos mostraram que:

- a) nasceram na capital: 52,8%
- b) os pais nasceram na capital: 24,5%
- c) o emprego anterior não havia sido em escritório: 22,6%
- d) iniciaram no mercado de trabalho como empregados de escritório: 50,9%
- e) afirmaram serem sindicalizados: 42,6%
- f) haviam ido ao sindicato pelo menos uma vez: 27,8%
- g) possuíam outra fonte de renda: 11,3%
- h) costumavam ler jornal: 77,3%
- i) liam jornal diariamente: 41,5%
- j) costumavam fazer hora extra: 39,6%

Iremos trabalhar com um grupo de empregados de escritório, em sua maioria do sexo masculino e com idade entre 18 e 25 anos, sendo que o mais idoso tem 46 anos. A maioria começou a trabalhar após os 14 anos, 52% nascidos na capital de São Paulo. A meta de já iniciou no mercado de trabalho como empregado de escritório e mais da metade não eram sindicalizados.

A partir destes primeiros dados, já podemos perceber que os empregados de escritório selecionados em nossa amostra não apresentam características tão semelhantes a ponto de permitir que a empresa os considere de uma forma homogênea, isto é, apresentam diferenças reais.

Ressaltamos que até agora, o que procuramos mostrar foi como é que a empresa se utiliza do critério de igualdade para diferenciar e do critério de diferença para igualar, isto é, iguala os mensalistas para diferenciá-los dos horistas, e diferencia os horistas dos mensalistas para igualá-los entre si. Com isto podemos entender a afirmação do gerente de Recursos Humanos quando tentou impedir a aplicação do questionário, alegando que enquanto ele estava preocupado em unir os trabalhadores, nós estávamos querendo dividi-los. A um primeiro momento poderíamos imaginar que o interesse deveria ser exatamente o contrário, pois haveria mais "ameaça" com os trabalhadores unidos do que divididos. Mas dentro do raciocínio da empresa, aquela argumentação tinha sentido.

A empresa por não aceitar, ou precisar mascarar a luta de classes, tenta unir os trabalhadores em um clima de fraternidade, onde todos são "iguais", desde o diretor até o "simples" servente, e que as diferenças existentes são apenas uma questão de oportunidade. Acreditava o gerente que poderíamos, com questões consideradas "perigosas" dividir os trabalhadores e a divisão se daria exatamente nesta "união", na "fraternidade", pois poderíamos rebelá-los ou revoltá-los, quebrando assim essa "igualdade".

Vejamos como se produz a idéia de igualdade, a partir da apresentação dos próprios entrevistados:

"Vim do interior, comecei a trabalhar, experiência, eu não sabia nada, só trabalhava no campo né, também nem trabalhava, quer dizer, meu pai tem sítio lá, não fazia nada, aí eu vim pra cá. Bom, a intenção era de estudar e de trabalhar também, porque ficar dependendo do pai não dá, né? Eu sempre pensei assim. Aí comecei trabalhar no banco de escriturário..." (auxiliar de caixa)

"Bom, eu comecei a trabalhar de 15 pra 16 anos, né, num escritório de contabilidade em São Paulo, e alias foi muito bom pra mim, porque lá, eu, primeira experiência, então valeu mesmo, foi muito bom pra mim, o pessoal foi muito legal, me ajudou muito. Depois, eu fiquei nove meses lá, esse escritório inclusive não existe mais. Vim pra cá, trabalhar aqui em São Bernardo porque era, daqui até São Paulo era longe, né, então procurei aqui mais perto. Fiquei tres meses só, num outro escritório de contabilidade, depois aí comecei aqui na empresa..." (auxiliar do correspondente)

"Tenho 25 anos, minha vida profissional é curta, praticamente são oito anos somente, morava no interior, lá somente estuda

va, vez em quando eu trabalhava como auxiliar de técnico eletrônico e de vez em quando como encanador eletricitista. Quando terminei o curso secundário no interior vim pra São Paulo trabalhar, tentar ganhar a vida. Comecei a trabalhar num escritório de contabilidade como auxiliar de contabilidade..." (orçamentista técnico)

"Eu, em 1964, entrei no Senai, estudei 3 anos, formei eletrônico. Terminei o Senai e entrei na Massey Ferguson, trabalhei 4 anos na manutenção. Aí eu saí de lá em 1973 e entrei na Cofap na ferramentaria. Porque nesse meio tempo eu fiz um curso de desenho mecânico, curso de frezador mecânico..." (orçamentista técnico)

"Bom, a primeira fase foi escritório de advocacia, por sinal era do meu tio, né, assim como auxiliar, meio office boy, meio interno, a partir daí entrei na faculdade, parei com isso, só comecei a trabalhar novamente como estagiário em engenharia..." (engenheiro)

"Eu quando comecei, comecei na fábrica, sabe, era burro de carga, Como eu banquei o cara de pau, briguei, me deixaram passar para desenhista..." (desenhista projetista)

"Bem, eu fui criado numa cidadezinha do interior de Minas, até os 14 anos eu morei lá. Bom, depois eu vim aqui pra São Paulo, né, bem eu vim de lá eu não tinha experiência profissional em nada. Não fazia nada lá, a única coisa que eu fazia lá era estudar. Quando eu vim pra cá, um ano depois de estar aqui, eu arrumei um emprego numa firma, trabalhei uma semana lá, infelizmente na outra semana eu faltei, me mandaram embora, e óbvio. Daí a 6 meses eu entrei na Empresa..." (contralador de estoque)

"Bom, em primeiro lugar sou desenhista, formado, projetista, não deu certo de trabalhar em projetos, então surgiu a oportunidade de trabalhar em compras, e sei lá, tô nesse ramo já faz 8 anos. Tô gostando, gosto do meu serviço, gosto daquilo que eu faço, procuro cada vez mais fazer melhor e tô fazendo faculdade de engenharia, talvez no futuro tenha uma oportunidade melhor, né?..." (comprador técnico)

"Com quatro anos eu entrei no pré-primário, fiz 3 anos de pré, depois o primário, depois fiz admissão, fiz 5º ano também, aí deixei um ano de estudar. Aí cansei. Aí quando foi depois, eu comecei, me deu um estalo, de começar a fazer, porque aqui na esquina tem um colégio particular, aí comecei a fazer o ginásio.

Aí, depois eu fiz o colegial. Fiz também colégio estadual. Depois tentei a faculdade, o curso de economia, já completei o ano passado, já terminei. Só que infelizmente por enquanto não estou aproveitando de nada do que fiz. Mas com 12 anos mais ou menos eu comecei a traba-lhar no mercado municipal, tinha uma conhecida, fiquei com ela até os 16 anos..." (auxiliar de RI)

"Minha vida sempre foi muito agitada. Profissionalmente eu comecei tra-balhando numa firma pequena, sem minha mãe saber, ela não queria que eu trabalhasse. Então eu comecei lá, como auxiliar de escritório ga-nhando o salário mínimo. Daí eu passei pra um banco..." (auxiliar de secretária)

"Desde a primeira eu tive briga, fiquei uma semana lá dentro. Foi na Primícia. Mas eu sempre quis, foi só em escritório, não quis como ope-rária. Bom tudo bem. Fui na Primícia, procurando vai daqui, vai dali, com 14/15 anos a gente não consegue nada. Fiquei só uma semana. Aí briguei lá, fiz que fiz, e sumi. Aí depois arrumei numa outra firma tam**be**m como operária. De fazer essa caixas de televisão. Fiquei 3 meses, não aguentei. Não dá, sabe quando você está realmente a fim de tra-balhar em escritório? Bom, aí eu falei, vou começar a estudar, datilo**g**rafia, coisa de escritório, vou entrar em escritório. Aí consegui..." (repcionista)

"Comecei, fiz o primário, aí depois fiz o Senai. No Senai comecei a trabalhar numa fabriquinha, ganhava salário baixo, começando. Depois dessa fabriquinha eu fui pra uma fundição. Também com salário baixo que era interior. Lá eu fiquei 2 anos aí que vim pra São Paulo. Aí entrei na Empresa em 1973..." (Programador)

"Pra ter uma idéia eu já trabalhei na Motores Perkins como ofice boy, foi meu primeiro emprego. Depois trabalhei 2 anos num escritório de contabilidade, depois trabalhei 2 anos na Faculdade de Engenharia, depois trabalhei na ..." (planejador)

"Como quase todo mundo, comecei como ofice boy, trabalhei um ano como ofice boy, tinha 14/15 anos, depois eu fui promovido a aquis-ta. Depois eu fui pra uma outra empresa e comecei a trabalhar como auxiliar de planejamento..." (controlador)

"Eu comecei como aprendiz de arquivista há 3 anos e meio atrás, foi numa firma onde eu fazia de tudo, não era só ofice boy, como era xe-roxista, cuidava da papelaria, fazia serviço externo, ajudava o geren-te, diretor, eu era tudo ali, polivalente, por um salário muito mini-mo..." (auxiliar de planejamento)

"Eu fiz de tudo na minha vida. Eu já trabalhei de costureira, overlo-quista, ajudava minha mãe. Depois trabalhei de cabeleireira, auxi-

liar de cabeleireira, depois cabeleireira, depois eu comecei a estudar e aí comecei a trabalhar em escritório..." (digitadora)

"Primeiramente eu era um bancário, trabalhei 7 anos no banco, Banco Mineiro. Aí a empresa me chamou, faz 8 anos que estou aqui na Empresa. Entrei como programador de material, agora fui para o processamento de dados..." (programador de materiais)

"Depois que eu terminei o técnico de contabilidade já entrei praticamente na área contábil, sempre ligado a escritório. Antes trabalhei um mês no Banco, e entrei na contabilidade da Cooperativa Agrícola Sul América..." (auxiliar de importação)

"Desde os 8 anos eu trabalho. Comecei no ramo farmacêutico. Trabalhei desde pequeno no campo farmacêutico, mas fazia de tudo, desde a parte contábil, até atendimento no balcão, aplicação de injeção, tudo. Saí daí com 16 anos. Aí ingressei na indústria farmacêutica..." (auxiliar de importação)

"Bom, meu nome é Carlos, certo? Minha vida profissional não tem nada pra dizer, porque tive dois serviços até hoje, trabalhei como balconista, certo? E agora faz dois anos e meio que estou na Empresa. É o máximo que posso dizer, vou contar minha vida pra que? Agora não dá, certo? Só trabalhei no comércio como balconista e como arquivista na Empresa, certo?...?" (operador máquina heliográfica)

"Bom até agora só trabalhei na Empresa, metalúrgico, né? Primeiro trabalhei como arquivista e agora estou como auxiliar de escritório. Só que sou auxiliar de escritório mas eu faço serviço de auxiliar técnico em especificações. Vai fazer quatro anos de Empresa. Primeiro emprego e até agora o único..." (auxiliar de escritório)

"Minha experiência profissional tá baseada no que eu estudei, nos serviços burocráticos de escritório que exigem, quer dizer, exigiram, até certo ponto exigiram uma grande responsabilidade, com o que você faz, compromete a empresa. Creio que a minha vida profissional não tem nada de anormal, é uma vida como a maioria teve, uma vida normal, não tem nada de anormal, dentro do sistema capitalista que é isso mesmo, né? Onde o empregado é sempre o explorado e você não consegue uma estabilidade porque a oferta de candidatos é enorme..." (selecionador)

"Eu sempre quis a independência. De uma maneira ou de outra eu sempre lutei por isso, então eu achei, num momento da minha vida eu achei que o mais importante era ser independente financeiramente. Então eu fui trabalhar. Como primeiro emprego era um trabalho de telefonista, e nesse trabalho de telefonista eu comecei a me frustrar um pouco, porque eu vi que independência econômica

eu não tinha, e ao mesmo tempo, tudo aquilo que eu lutara, que eu não tinha nenhuma independência econômica pra nada, eu fui me bitolando, dentro de um lugar fechado, onde o contato com as outras pessoas era difícil, bem mais difícil que o contato aqui fora, por incrível que pareça, então fui me bitolando, então fiquei lá pouco tempo..." (datilografia)

Esperamos haver conseguido neste capítulo dar uma visão da empresa e dos trabalhadores em geral e, em particular, dos empregados de escritório selecionados em nossa amostra.

Verificamos como a empresa diferencia os trabalhadores internamente, seguindo a lógica do capital. Produz e reproduz as diferenciações que ocorrem em uma sociedade estratificada como a nossa.

Os trabalhadores por sua vez, também aceitam essa diferenciação para se posicionarem em relação aos outros trabalhadores, mas só que essa lógica da diferenciação é reinterpretada e se manifesta através de seu discurso. Quisemos então mostrar que a empresa, em suas pesquisas, aceita esta divisão estanque entre mensalistas e horistas para efeito de análise, e inclusive reforça essa diferenciação, que nada mais é do que a reprodução das diferenças que existem na sociedade mais global.

Encontramos através da estatística da empresa, um viés decorrente dessa prática de dividir os trabalhadores em dois grupos homogêneos, quando verificamos que, apesar da média dos salários dos mensalistas ser mais do dobro da média dos salários dos horistas, aquela é distorcida devido a grande participação de salários altos na sua composição, haja visto que todo o pessoal de chefia, desde diretores até supervisores estão aí incluídos. Como este representa quase 40%, dos funcionários, podemos concluir que a diferença de salários entre mensalistas que não exercem função de chefia e horistas não é significativa.

Constatamos também que, de acordo com a estatística da própria empresa, é significativa a percentagem de mensalistas, pois esta categoria corresponde a mais da metade dos horistas, o que causa preocupação, quando sabemos que toda a política desenvolvida pelo sindicato de trabalhadores é voltada apenas para os operários de fábrica.

Finalmente, através dos dados do questionário e das entrevistas com os empregados de escritório selecionados, verificamos que este grupo é muito heterogêneo, não só

em relação a salários e funções mas inclusive em experiência de trabalho e de vida.

O processo de formação da consciência de classe que queremos estudar através deste grupo de trabalhadores, leva como pressupostos que são necessárias as condições objetivas e subjetivas para que se efetive esse processo. Não são suficientes as condições objetivas, que são reproduzidas pela empresa e pela sociedade através da ideologia dominante, mas é necessária a reinterpretação que se faz dessas condições objetivas, o que, por sua vez reproduz devido à posição em relação aos meios de produção, uma identificação com sua classe social, onde a lógica de diferenciação da empresa é entendida dentro da lógica da classe trabalhadora. Nesta combinação é que se dá o processo de formação da consciência de classe que iremos analisar através dos discursos dos empregados entrevistados conforme o próximo capítulo.

III- A FORMAÇÃO DA CONSCIÊNCIA DE CLASSE

Neste capítulo analisaremos o material colhido durante as entrevistas realizadas com os empregados de escritório. Para facilidade de exposição e de análise, optamos por seguir as formas sugeridas por dois pesquisadores da consciência de classe. Luis Flavio Rainho, apresentou na primeira parte de seu livro:

"o relato da vida de alguns operários que, dentre os inúmeros entrevistados, traduziram com a maior fidelidade a trajetória de toda a sua geração". (1980 - p. 27)

e deixou para fazer a análise na segunda parte. Já Celso Frederico, optou por trabalhar da seguinte forma:

"Pela sua natureza, os capítulos centrados na pesquisa, estão redigidos em um estilo que lembra uma "exposição de materiais". Trata-se aí de transcrever com a maior fidelidade possível as fontes, que aparecem precedidas de comentários tópicos. O critério que norteia esses comentários é duplo: geral, enquanto se vincula às preocupações teóricas que se expõem no começo do livro; particular, enquanto se prende às introduções parciais, "tópicas" de cada capítulo". (1978 - p. 18)

Além das razões apresentadas pelos autores acima, pesou em nossa opção pela forma de apresentação que utilizamos o fato de entendermos que dentro da infinidade de fenômenos sociais que se reproduzem constantemente em nossa sociedade, alguns, têm a capacidade de fazer transparecer com mais nitidez o conflito de classes que permanentemente é mascarado pela ideologia dominante. Os fatos sociais que possuem esta capacidade de demonstração provavelmente necessitam de menos "interpretação" do cientista social, do que aqueles outros onde há a necessidade de buscar "atrás da máscara" seu significado social dentro da dinâmica da sociedade.

Queremos ressaltar que esta separação se dá apenas para efeito de maior clareza da apresentação do material, pois temos plena consciência de que um discurso não pode a nenhum momento ser dividido, pois está permanentemente "permeado" por aspectos que reproduzem a ideologia dominante e outros aspectos que manifestam a resistência a essa ideologia.

I. As Greves

Quando perguntamos aos empregados de escritório sua impressão sobre as greves ocorridas na empresa pesquisada no ano da entrevista (1979) e no ano anterior, e sobre as greves que estavam ocorrendo entre categorias profissionais consideradas "classes médias", surpreendeu-nos a "autoridade" com que os mesmos se pronunciaram.

Esperávamos que trabalhadores sem experiência de greve, haja visto que não haviam participado do movimento paredista, encontrassem dificuldades para falar sobre o assunto que não conheciam. Essa "surpresa" de nossa parte, porém, não tinha fundamento, pois tratava-se de relatar um acontecimento social que havia sido "vivido" não só pelos grevistas, mas por toda a população.

Os empregados de escritório, além de possuírem a informação que a população possuía, através dos meios de comunicação de massas, possuía a informação obtida no interior da empresa paralisada. "Conviveram" com as greves trabalhando, sofreram as pressões e expectativas da paralização como "espectadores privilegiados".

Esta situação "sui generis" dos empregados de escritório, aliada ao fato de que o que se perguntava era sobre um acontecimento que fora dado na realidade, que não exigia parâmetros ou referências outras a não ser os próprios fatos acontecidos, possibilitou que esses depoimentos fossem tão claros e tão nítidos, a ponto de dispensar comentários aos depoimentos, ao longo desta exposição inicial.

Seguimos, portanto, a forma usada por Rainho, de transcrever os depoimentos, com a diferença de que para melhor reter os discursos "listamos" no final de cada série de depoimentos os itens levantados pelos entrevistados.

A) A Primeira Greve (1978) e a deste ano (1979)

"Eu acho que a primeira greve do ano passado foi muito imatura. O pessoal tentou, e acho que não foi uma coisa estudada, foi uma coisa de momento. Enquanto que a deste ano, apesar de não ter dado muito resultado, não foi o que eles queriam, acho que já foi uma greve mais madura, mais pensada, mais estudada. Sabe, eles já previram muita coisa antes de começar a greve. Eles estavam prevendo que iriam precisar de ajuda, de roupas, de alimentos, mil coisas. Sofriam pressões sérias. Acho que esta foi madura e valeu; se houver uma próxima acredito que eles vão superar os erros destas".

"Bem, quanto a respeito da greve do ano passado, o pessoal reivindicou muita coisa que do meu ponto de vista achei que eles não tinham razão pra tanta coisa. Agora esta deste ano achei justa a reivindicação deles, o que mais me deixou impressionado nesta greve foi a união da classe metalúrgica que eles lutaram por uma coisa, embora sei lá, com razão ou sem razão eles brigaram por uma coisa, se uniram e foram até o fim. Agora a diferença que existiu entre aquela greve e esta é que esta foi uma greve que não foi feita a olho, foi pensada, foi analisada, eles deram um prazo, avisaram que realmente iria sair greve. A evolução que teve, foi que eles tiveram um líder que, queira ou não, na hora que ele abriu a boca o pessoal voltou. Quer dizer, eles não conseguiram tudo que queriam mas foi um passo, sem anarquia, sem bagunça, agora sem bagunça por parte da classe trabalhadora, que eu vi, principalmente por parte da polícia, muita opressão".

"Pra ser sincero, a greve de 78 não me lembro. Do ano passado, se houve..., ah, agora me lembro, sim, a diferença foi essa, no ano passado a turma parou dentro da firma, foi como é que chama essa greve mesmo... Tem dois tipos de greve... sei lá, uma parou dentro da firma mesmo, e a deste ano, além de ser mais intensa, tanto nos dias, quanto no pessoal, foi que a turma nem chegava na firma, né? Ficava direto em casa, não ia trabalhar. Me parece que esse ano teve mais resultado, né, devido acho a essa mudança".

"Eu acho o seguinte, que com relação ao ano passado, eles tiveram um progresso bem maior. No ano passado a adesão foi bem menor que este ano. Pra eles, eu achava a greve necessária, mas ela teria que ser bem administrada. Eu não pensei que fosse chegar ao ponto que chegou, eles estavam firmes para conseguir as coisas".

"A primeira greve eu achei que foi uma greve menos assustadora, pelo fato do pessoal estar dentro do serviço, e eles fizeram uma greve branca. Então eles estavam lá dentro, marcavam o cartão, sentavam, todo mundo ficava disciplinado, e não podiam tomar atitudes mais drásticas. Então eu achei menos assustadora, agora a segunda eu

achei mais assustadora porque o pessoal não entrava no serviço, era uma greve mais ferrenha até, então isso me assustava um pouco, porque eu fiquei com receio que o pessoal perdesse a causa, mesmo que eles sendo a força de tudo, eu fiquei com medo que eles perdessem a causa no sentido do pagamento deles que era muito importante, como eles iriam provar que tinham trabalhado se não tinham marcado o ponto?"

"A primeira greve foi uma greve que o pessoal ainda tinha muito receio, foi a greve branca que se o diretor chegasse e falasse: Olha, todo mundo volta a trabalhar - com muita energia, eles voltavam a trabalhar. A segunda greve acho que os diretores da empresa não estavam muito interessados que eles voltassem, pois o serviço não estava muito compatível com o número de pessoas que trabalhavam. Tinha pouco serviço".

"A primeira greve parece que foi mais desorganizada, mas os caras paravam na fábrica e não trabalhavam, enquanto a segunda não entravam na fábrica. A primeira parece que não estava bem organizada. O pessoal simplesmente parava".

"A primeira era principiante, parece que os caras não sabiam bem como fazer a greve ainda, a segunda parece que houve uma orientação melhor, e o pessoal levou ao pé da letra, né, não vamos entrar, e aquele papo".

"A greve do ano passado, foi uma vitória muito grande, né? Não a vitória, seja a vitória do aumento em si, recebido, é vitória do elemento ter se conscientizado do que ele quer, do porque ele está lutando. E a desse ano é uma consequência que já tem maiores proporções, conseguiram então este pequeno reajuste, apesar de ter sido bem defendido pelos empresários".

Através destes comentários temos uma ideia de como foi vista a evolução das greves de 1978 para a de 1979 ocorridas na empresa pesquisada. Listamos abaixo alguns pontos levantados pelos entrevistados:

- a) evolução: foi manifestado que houve um aperfeiçoamento entre as duas greves, sendo a primeira denominada de "imatura", "desorganizada", "incipiente", e a segunda de "pensada", "orientada", "organizada". Ficou portanto uma imagem de progresso.
- b) união: também foi demonstrado através dos depoimentos, quando se disse que a greve de 1979 teve uma "união da classe" contra "uma adesão menor da greve anterior".
- c) liderança: o reconhecimento da liderança através da greve de 1979 sendo colocada como uma principal diferença da greve de 78.

- d) forma de paralização: isto foi detectado pelos comentários que comparavam a greve "fora da fábrica" com a "greve dentro da fábrica".
- e) intensidade: os dias de duração da greve de 79 foram observados.
- f) resultados: foi comparado os "reajustes conseguidos" na segunda greve com o "despertar político" da primeira.
- g) agressividade: o clima de agressividade mostrado pela greve de 79 o que também foi lembrado através do comportamento da polícia.

B) O Escritório não faz Greve

"Essa greve aí foi só de fábrica, porque o pessoal de escritório, eles ganham razoável e eles não se preocupam com a fábrica não, com o pessoal que está lá embaixo. Eles pensam mais neles. Não querem nem saber se os outros vão se sacrificando, quer dizer, a hora de vir o aumento vem pra todos, né, mas eles não querem nem saber, não quer perder o dia dele não, quer dizer, ele tá ganhando razoável, não quer nem saber, dane-se os demais".

"Agora em termos de pessoal muita gente no escritório queria aderir, sabe? Mas eu não sei porque o pessoal no escritório sempre se prende mais ao chefe sabe, acho que tem mais medo, mais receio, sei lá, do que o pessoal da fábrica, não sei, não tenho muito contato com o pessoal da fábrica, mas a minha imagem é essa, sabe? O pessoal, não e assim, vamos aderir, sair e acabou. Não, fica conversando, você começa; não, não vou, então também não vou, então vou. Sabe, fica naquela indecisão. Nesta parte eu acho que o pessoal da fábrica é mais corajoso, do que o pessoal do escritório. Eu acho que eles nesse ponto não têm opinião. Quer dizer, têm opinião, mas não toma a frente. Eles vão ver a posição dentro da firma. Bom, tem o chefe ali, tem o gerente que eu converso todo o dia, como é que fica, sabe? Têm essas coisas, então ele não adere. E se ele está querendo dar pra trás, os outros vão atrás dele, né, não vou, tal, vamos evitar confusão, esses papos, né? Então nesse ponto acho que o pessoal da fábrica é mais unido. Acho que talvez pela própria condição deles de ter mais chance de se reunir, de discutir, eu acho que eles fazem coisas que o pessoal de escritório não faz, não participam né, então eu acho que eles são mais corajosos, e se alguém vai ter que conseguir alguma coisa eles vão conseguir primeiro que o pessoal de escritório".

"Apesar do pessoal de escritório ter várias pessoas que estavam dentro da faixa de reivindicações, que seria mais atingida pelo aumento salarial, apesar disso ninguém participou talvez por uma proximidade lá com a diretoria, por trabalhar lá em cima e eu acho que pelo próprio conceito de que greve é coisa de operário".

"Então eu acho que a greve favoreceu um pouquinho só o empregado da fábrica e prejudicou muito mais o empregado de escritório, porque este não faz greve, ele não participou, ele não quer saber de nada, porque ele acha que pra ele tá bom, e realmente está, porque o pessoal de escritório está ganhando em proporção mais que o pessoal da fábrica. Então ele não quer jogar o emprego dele por simples greve, mas foi os que entraram bem, porque a firma aproveitou essa maré, es se momento e mandou embora o pessoal de escritório. Foi dos que mais foram mandados embora".

"Bom, a questão da greve, para nós que trabalhamos lá no escritório não mudou grande coisa, você entende, não foi assim uma mudança muito boa pra nós, entende, que nós não participamos da greve. Em 1978 por exemplo, quem fez a greve foi o pessoal da fábrica. Eles que tiveram o motivo deles, e infelizmente eles não deixam a gente se envolver com o pessoal da fábrica".

"Do pessoal do escritório tem gente que não gostaria de ter trabalhado na greve. Agora tem gente que não gostaria por aderir a greve dos horistas, e tem gente que não gostaria porque achava que não deviam trabalhar já que os outros não estavam trabalhando. Pra não trabalhar, ficar em casa, dormir, não querer levantar cedo, pra duas horas da tarde estar dormindo. É apenas pra fazer isso".

"Bom, au acho que a reivindicação que eles estavam querendo, sei lá, era justa. Então eu achei justa a greve. Eu não participei dela porque meu serviço é de escritório, não tem tanto que ver com a fábrica, nem tenho razões também pra fazer greve, por enquanto pelo menos, não sei se um dia eu estiver numa pior, eu vou lá fazer também se eu achar que eu estou num direito meu, vou fazer também".

"O pessoal do escritório é muito diferente que o pessoal da fábrica. Pra começar não existe aquela união que existe na fábrica, o pessoal do escritório é muito mais desligado, isso já te respondi num outro questionário que você me fez. O pessoal de escritório é mais desligado, quer dizer, cada um sai, cada um vai pra um lugar, cada um tem seus afazeres depois do serviço. O pessoal da fábrica não, já se junta mais, já vai tomar umas pingas, vai fazer um outro negócio, então está sempre junto. Talvez dessa união que eles têm a mais, dessa força que eles têm eles tenham mais jeito pra fazer a coisa. O pessoal do escritório é mais desligado nesse aspecto. Tanto é que o pessoal do escritório é mais remunerado que o pessoal da fábrica. Então talvez não tenha tanta razão de fazer a greve".

"A greve dos operários é claro que ele leva uma coisa, eles lutam com muito mais, eles lutam sentindo mais, eles lutam sentindo na pele que é necessário lutar pelos direitos deles. Porque não existe classe mais prejudicada numa firma, numa fábrica do que os operários, certo? Eles que desenvolvem o trabalho, eles ficam praticamente dentro de

um inferno, 9 horas por dia naquela fábrica quando todas as máquinas estão em movimento, e horrível. Então eles passam por uma fase, e ainda têm que fazer horas extras pra conseguir pelo menos se manter. Então eles lutam com tudo né? Já os empregados de escritórios ele acompanha, apesar que eles foram bem prejudicados também certo?

Houve greve, os empregados de escritório tiveram aumento sem lutar é claro, na aciaria, mas também sofreram as consequências. Que aconteceu? 300 mensalistas demitidos, dispensados. Quer dizer, também a consequência recaiu sobre os mensalistas. Então o pessoal mensalista apoia, mas de longe é claro, né, o nível salarial do mensalista é mais alto que do horista. Horista é em média uns 4 a 5 mil, mensalista já é em média uns 15 mil, então há uma grande diferença. Então o pessoal acompanha, não dá aquela importância. Apoia mas não luta como eles".

"Só que da nossa parte foi separado, que a gente não tinha como fazer greve certo? Nos do escritório lá não tinha. Eles estavam com um salário bem mais baixo que o nosso. Isso eu sei, quer dizer, não dava. Se eu pudesse estar lá junto com eles vibrando junto com eles na assembleia, eu ia. Acontece que eu, a minha parte não dava. Eu queria, eu tava quase fazendo greve na minha seção, mas tinha um ou dois pra dez, tinha uns 3 a 4 que sairiam, e o resto?

"Porque o funcionário do escritório, não vai, acho que ele é mais medroso, né? O pessoal de escritório é mais medroso, acho que por causa da posição dele, não quer perder aquela posição de escritório tal, de serviço de escritório não é tão fácil de se colocar como um pessoal da fábrica. Um torneiro, um ferramenteiro é mais fácil achar um serviço numa outra firma embora vai ganhar pouco mesmo, qualquer coisa do que um funcionário de escritório. Não digo um auxiliar de escritório, mas um contador, um cara que já tem uma posiçãozinha lá dentro da firma, eles vão trabalhar. Então entrando 3 ou 4 entra mais 5 atras pra trabalhar. E na fábrica não, na fábrica já é diferente, o ordenado é menor, eles sentem o custo de vida mais apertado entendeu? E também eles têm mais facilidade de arrumar serviço em outra firma, eu penso assim".

Aqui aparecem algumas razões objetivas levantadas pelos entrevistados para explicar as consequências diferentes das greves para os empregados de escritório e para os operários da fábrica.

- a) salário: este item aparece como sendo um dos principais para explicar a diferença de comportamento em relação às greves dos empregados de escritório e da fábrica.
- b) resultados: o fato do resultado da greve ser compartilhado por toda a categoria, horistas e mensalistas, grevistas e não grevistas foi salientado por algumas pessoas.
- c) relacionamento: este item foi levantado por alguns depoentes, a proximidade dos empregados

de escritório com a chefia, gerência, diretoria estaria explicando o comportamento dos empregados de escritório.

- d) medo: colocado como oposição à coragem dos operários
- e) dificuldade de colocação: manifestado nas entrevistas como característica dos empregados de escritório, em oposição aos horistas que conseguem colocação com mais facilidade.
- f) falta de união: da parte dos mensalistas contraposto à amizade dos horistas.
- g) estigma: argumentaram que apesar de haver mensalistas na mesma faixa de reivindicação dos horistas, a greve está associada ao operário de fábrica.

C) A greve dos professores, dos médicos, dos funcionários públicos, etc.

"Greve dos professores eu acho o seguinte: os professores não ganham tão mal quanto eles falam. Pô, eles, o que eles trabalham por ano, eles não trabalham quase nada em comparação com uma pessoa que trabalha numa produção. Por exemplo, que nem essa greve aí, ficou acho que 3 meses de greve. Começaram a trabalhar e em julho foi normal as férias deles, os alunos que são os prejudicados, né, quer dizer, eles não aprendem nada, eles não ensinam nada e eles querem ganhar mais. Não ganha mal, não ganham mal mesmo, tá certo que eles levam uma desvantagem muito grande, não tem FGTS, não tem um monte de coisas, enquanto funcionário de uma fábrica, goza desses privilégios. Mas eles, sei lá, trabalham 8 horas, 10 horas. Esses que trabalham não ganham tão mal."

"Eu sou da opinião que toda pessoa, todo trabalhador, ele tem o direito de expressar sua opinião, então se ele não está satisfeito com o que ele está ganhando por exemplo, sabe, ele vai e reclama, ele vai e fala, não interessa se é engenheiro, professor, ou o que seja."

"É tudo igual, eles estão reivindicando alguma coisa. Pra que: melhores salários, melhor tudo, vai, melhor ambiente, melhor, que nem os médicos estão querendo instrumentos, melhores condições de trabalho, o operário também é a mesma coisa. Então não há distinção nesse negócio. Inclusive ontem, eu estava, fui na Sociedade Beneficente, meu filho caiu, fez um corte e levou dois pontos, né? Ontem a gente foi tirar os pontos. Então você vê que o médico, o médico atende a gente assim, sei lá, meio pomposo, pensa que é o que, mais gostoso que os outros? Porque a gente trabalha na fábrica? Não é mais gostoso, é a mesma merda. Não sei se pode falar palavrão. É a mesma coisa, pô, o cara só porque fez medicina, ele se acha mais que os outros. É nada. É tanto não é mais que os outros, que ele está fazendo

do greve do mesmo jeito, igual os outros, igual os operários comuns. Então eu acho igual, qualquer greve neste sentido eu acho igual, ma no a mano, de igual prá igual".

"Eu acho diferente. Principalmente a greve dos professores. Porque o governo na situação do país, ele não vai dar aumento para os professores, isso é ponto passivo. Então a greve dos professores agitou, agitou mas não dá em nada. Esse pessoal é muito sofrido porque sei lá, a greve deles não vai prá frente, já a dos operários vai porque eles fazem uma pressão, eles fazem pressão contra o governo e contra a empresa. Se eles param o serviço, puxa vida, pensa bem só no prejuízo que dá pró país isso em termos de Volks, Mercedes, Ford, 160 mil operários parados. Então o governo tem que ceder e as empresas também, porque elas que são as atingidas".

"Eu só posso dizer uma coisa, eu acho a mesma coisa. Porque se o operário luta é prá trabalhar, prá ajudar a família e sobreviver, o professor também, porque eu acho um absurdo o pouco que eles estão ganhando. O governo tem condições de dar uma ampliação maior. Tem os residentes também, os médicos. Certo, eles também fizeram, põ não tem condições, pelo que eles fazem ganham pouco".

"Eu acho que a indústria, hospital, escola, uma coisa só. Dependendo do governo, é uma coisa só. Se eles estão defendendo uma causa que é deles, prá mim é a mesma coisa. Eles tem que lutar por uma causa deles. Se fosse uma causa minha eu também iria".

"Vamos analisar os professores primeiro. Os professores, a greve dos professores, ela vai afetar, logico, mas em relação a greve dos metalúrgicos vai afetar uma coisa mínima".

"Que lucro dá um professor, lucro imediato, que o professor dá? Nenhum. Simplesmente ele está preparando o elemento para o futuro, agora o futuro sempre é incerto, né? Então a greve deles, é uma greve totalmente diferente dos metalúrgicos, porque metalúrgico se parar uma semana, se a região do ABC parar uma semana, não é a região do ABC que vai sentir, o Estado de São Paulo que vai sentir, e o Brasil inteiro que vai sentir, porque aí afeta um monte de lugar, em tudo, o orçamento do Estado vai prá baixo, da União vai prá baixo, todo mundo sente, já o professor o médico, é diferente. Eles podem ficar 3 meses parados, que não acontece nada, então deixa ficar parado, foi o que aconteceu, você já imaginou os metalúrgicos ficarem parados que nem ficaram os professores, 30 dias, 40 dias que nem chegaram a ficar aí, isso aqui ia tudo pró buraco. Então é o tipo da greve que o governo faz o que quer, a dos professores, eles são obrigados a aceitar o que eles oferecem, como foram obrigados a aceitar, porque eles não tem, o sindicato deles não é um sindicato muito forte, pelo fato deles terem esse problema de não ser uma classe que vai dar prejuízo prá ninguém. Então eles não tem força prá brigar".

"Prá dizer a verdade, eu acho que a greve do médico, de professores, e tudo, foi muito incentivada pelos metalúrgicos. Que depois que houve a greve dos metalúrgicos que eles se tocaram de fazer greve pra ver se eles conseguiam alguma coisa, né? E a diferença não é muita não, porque a reivindicação é a mesma, né? O salário tá baixo e ninguém se toca de aumentar, só o custo de vida que aumenta e o salário nada. Aumenta mas não aumenta relativamente com o custo de vida."

"É bem diferente, bem diferente porque se você analisar bem, uma empresa é constituída por mensalistas e horistas, eu acho que é uma coisa, e se formos analisar, os médicos, os residentes, ou os professores, os funcionários públicos, e uma classe só, ela poderia ser equivalente aos mensalistas de uma empresa, e ela realmente é, mas a gente não pode esquecer aquele fator que eu já te disse, que quem produz numa empresa, quem produz o objeto, que vai ser vendido é o horista, quem produz. Quem leciona na escola são os professores, quem trabalha no hospital são os médicos, abaixo deles não existe ninguém, a diferença que vejo é essa, você tem que ter um motivo forte pra conseguir um aumento, a arma o que é? É parar de produzir, então eu já disse uma vez, que se o mensalistas parar de produzir, ele não para a produção de uma empresa, agora o professor parando de lecionar, ele para as aulas, o médico parando de trabalhar, ele para de atender os clientes, o funcionário público parando de trabalhar para uma repartição pública, essa é a diferença, e numa empresa, uma indústria, que trabalha com maquinas, quem para são os horistas, é a peãozada, então isso explica porque os horistas param, porque os professores param, porque eles tem força pra parar, porque ele parando de lecionar ele para todo mundo, as escolas estão paradas, essa é a diferença que eu vejo".

"Eu acho que o objetivo é o mesmo, uma vez que se faz a greve, se chega ao extremo de fazer a greve, principalmente no caso dos professores e médicos, tudo pessoal que sabe das consequências que dá uma greve, principalmente o médico que sabe perfeitamente da responsabilidade que ele tem e a consequência da falta de responsabilidade dele no caso. Se eles chegam a fazer uma greve, eles tem um porque pra isso aí, acho que não vão, principalmente esse pessoal graduado, professores, médico, professor tem a responsabilidade com os alunos no fim do ano, o médico tem a responsabilidade, eu acho que pra eles greve é um caso extremo, em último recurso. Acho que por uma questão de aumentar o salário, melhorar a condição de vida, acho não fariam".

"Eu acho que a greve por exemplo da classe do professorado, da classe médica, tem diferença de uma greve de indústria, porque a indústria ela, por pior que seja a consequência que ela vai sofrer por causa da greve, ainda dá tempo dela esperar um pouco. Agora por exemplo,

médico ficar parado, se ficassem parados todos os médicos do Brasil inteiro, olha aí a vida humana que está em jogo, eles têm que tomar uma atitude muito mais rápida, eles não podem ficar que nem o pessoal aí ficou, metalúrgico, 15 dias, 20 dias, não tem condição, tiveram prejuízo mas prejuízo material, agora médico já é diferente, é prejuízo humano. Agora professor já é um pouquinho menos consequente, porque está certo, é questão de tempo, o professor quanto mais tempo ele perde, mas vai se avolumando o currículo, entende, mas também é diferente que uma greve de metalúrgicos, já é menos consequente que a greve dos metalúrgicos, dos médicos já é mais consequente que a dos metalúrgicos, metalúrgicos é pouco mais consequente que professor, que professor ele pode dar aula assim, e chegar naquele programa, repõe tudo, agora a fábrica já é diferente, chega num ponto que ela não consegue nem se levantar. Acho que tem diferença sim, depende do ramo que a pessoa trabalha. É igual as empregadas domésticas fazer greve, pode ficar 3 anos parada, não faz diferença, depende porque a pessoa que não quer pagar, então ela assume e faz o serviço, agora tem certas coisas que não dá pra gente substituir ninguém, pessoa que é especializada naquilo não tem condições, principalmente médico, hospitais, que é uma coisa com vida, não pode".

"O principal fator da greve é o dinheiro, é a sobrevivência do ser humano em qualquer profissão. Só que na dos professores, como a Vera disse, ele pode repor, na dos metalúrgicos não pode repor, mas as consequências são as mesmas, e se todos eles não pararam juntos, pra fazer greve, não vão conseguir nada, nenhuma classe vai conseguir nada, o que podem conseguir é um por cento daqui pra descontar não sei onde, do dissídio de não sei aonde, e no fim fica a mesma coisa, o salário, as vezes eles falam que vão dar o aumento, e a pessoa fica convicta que vai sair o aumento e faz o cálculo de juros e correção monetária mais não sei o que lá e ainda a empresa ainda saiu ganhando em cima dos funcionários. Então ele foi ludibriado assim muitas vezes, com isso. Essa greve dos médicos, se todos eles parassem garantido que receberiam aumento, dos ônibus pararam e elas estão recebendo aumento, não tanto quanto pediram, mas mais que os metalúrgicos, porque é uma coisa vital, ônibus, não é todo mundo que tem carro, nem pode ter, senão o que não vira isso daqui, não é? Então não é igual".

"Aí você tocou num ponto, classe média é uma classe sem vergonha. Aí é que está, acho que não é diferente, a reivindicação é a mesma. Só que talvez, não sei, greve virou moda, então eles também quiseram entrar na moda, né, classe média ela vai pra onde for o barco, ela anda lá, conforme a maré, todo mundo é isso, então ela também é isso. Então não é mais isso, então, sabe, ela muda muito de ideia, muda muito rápido não é? Eu não sei, se é igual, me parece que sim. Agora me parece que não é um negócio assim muito certo do trabalhador confiar, sabe? Do trabalhador que tá lá, ganhando seu salário mínimo, e faz greve pra ter melhores condições, e ele fica pensando,

mas os médicos também estão me ajudando, os doutores também estão fazendo greve, então eles estão apoiando, né? Eu acho que não é bem pra ele pensar assim, porque na hora que esses doutores, e na hora que esses professores conseguiram mais alguma coisa, ele não vai dar mais bola pro operário, entende? A gente viu aqui em São Bernardo no primeiro de maio, estava todo mundo misturado, operário, médico, professor, todo mundo, porque a reivindicação é a mesma, na hora que o professor, o médico, o dentista, todos eles, conseguem alguma coisa que dá pra sustentarem o padrão de vida que eles tem, eles vão esquecer completamente do operário, tranquilo, sempre foi assim não vejo, não tenho motivo nenhum pra acreditar que agora vai ser diferente. Pode ser, mas eu não tenho motivo pra acreditar nisso, né? Então o operário, aquele que sempre luta, porque ele sempre vai lutar que se não tiver o operário pra lutar, vai ser aquela tortura. Então ele que sempre luta, ele que sempre grita, né, ele não pode tá muito confiante que os doutores estão apoiando, sabe, porque na hora que essa classe média conseguir alguma coisa, ele vai apoiar governo, Arena, etc. como sempre apoiou, né, como sempre foi a força política".

Mais uma série de observações que detectamos da leitura destes trechos das entrevistas transcritas acima:

- a) salários diferentes: ao se referir a outras categorias, se comparam enquanto trabalhadores industriais e tem resistência em aceitar que a condição dos outros setores seja "mal remunerada" em relação a eles.
- b) tempo de trabalho: esta questão também foi levantada, pois enquanto trabalhadores industriais, necessitam trabalhar uma jornada de no mínimo oito horas diárias, o mesmo não ocorre com todos os trabalhadores.
- c) direitos legais: levam em consideração que os outros setores de trabalhadores não são "beneficiados" pelos "direitos" trabalhistas que os trabalhadores industriais possuem, tais como: INPS, férias, etc.
- d) solidariedade: manifestada a partir da concepção de que todos os trabalhadores têm direito de expressarem suas idéias, de reivindicar seus direitos, de lutar por melhores condições de vida e trabalho.
- e) capacidade de pressão: esta observação é muito constante, pois eles analisam a situação dos trabalhadores industriais dentro do modelo econômico brasileiro, e a comparam com a capacidade de pressão que os outros grupos podem possuir.
- f) vanguarda metalúrgica: manifestam que os metalúrgicos foram o início de tudo, o início das

greves, do pensamento de revolta.

g) greve como último recurso: aceitam este instrumento como última forma de manifestação e de pressão.

Após a leitura deste vários pronunciamentos, queremos fazer algumas considerações gerais provenientes de nossa observação:

- a) quando se referiram à comparação entre a greve de 78 e a de 79, manifestaram uma evolução, um progresso, o que foi proporcionado graças à união dos operários, graças ao surgimento de um líder que ainda não existia na greve de 78 devida à própria forma de deflagração (greve branca) o fato de parar fora da fábrica foi aliás considerado como um sinal de organização, possibilitando uma intensidade maior dos dias parados, que por causa disso mesmo gerou um clima de agressividade, que não havia se manifestado na greve de 78 onde o movimento paredista não chegou a ganhar as ruas. Durante todo o pronunciamento, os empregados de escritório se portaram como não grevistas, como alguém que "não sujou as mãos", enfim, como pessoas "neutras", como cidadãos opinando sobre um problema social.
- b) na segunda questão, ao falarem sobre a consequência das greves para os empregados de escritório e os operários da fábrica, manifestaram-se exatamente como empregados de escritório, isto é, com todas as suas características objetivas decorrentes da sua posição na divisão técnica do trabalho, da sua posição dentro da empresa, enquanto trabalhadores administrativos.
- Os argumentos levantados foram: salários, relacionamento, medo, falta de união, os quais estão todos relacionados com a posição concreta dentro da empresa enquanto trabalhadores "diferenciados".
- c) finalmente, quando se reportaram às greves de outros trabalhadores como funcionários públicos, médicos, professores, consideraram-se trabalhadores industriais, e falaram de horário de trabalho, direitos trabalhistas, salários, etc. para apontarem distinções entre "trabalhadores industriais" e os "outros trabalhadores". Nesse sentido, isto é, opondo-se aos "outros trabalhadores", se sentem identificados a um segundo momento, não só como trabalhadores da indústria, mas sim, como trabalhadores da indústria metalúrgica. E, ao incorporarem a "capacidade de pressão dos metalúrgicos", o seu "papel de vanguarda", etc. terminam por se solidarizar aos demais trabalhadores grevistas.

A conclusão que chegamos, é que ao longo dos comentários sobre as greves, há

uma "metamorfose" dos empregados de escritório, passando de meros "espectadores", quando comentam a evolução das greves e comparam a greve de 1978 com a de 1979, para uma posição de empregados de escritório com todas as suas características num segundo momento, quando analisam as consequências das greves para "eles" e para os "outros", os operários da fábrica. Neste segundo momento, todas as condições objetivas provenientes de sua posição dentro da divisão do trabalho na empresa são constraídas às condições dos operários grevistas. Há portanto, uma separação de dois mundos, o mundo do escritório e o da fábrica. Porém, quando passam a se referir à greve de outros trabalhadores como professores, médicos, funcionários públicos, que apresentariam condições objetivas mais semelhantes às suas enquanto escriturários, neste terceiro momento, os entrevistados se comportam enquanto, trabalhadores industriais, enquanto metalúrgicos, e aí as diferenças com os operários são esquecidas.

Inclusive, lançam mão de algumas especificidades dos operários, como a capacidade de pressão, para se posicionarem frente aos trabalhadores "classe média".

Acreditamos que neste processo, nessa metamorfose "descobrem" primeiro a identidade própria, (quando se comparam com os operários e percebem as diferenças) e depois a identidade comum, (quando não só se igualam aos operários enquanto trabalhadores industriais e metalúrgicos, mas aos outros trabalhadores não industriais) através da solidariedade enquanto trabalhadores, apesar da especificidade de cada categoria.

Concluindo, tiveram que primeiro se diferenciar para depois se identificar.

2. O Sindicato, a Intervenção, os Operários, os Patrões e o Partido.

Nesta seção trataremos de questões que podem ser concebidas em duas instâncias de análise. Uma instância formal, abstrata enquanto categoria de análise e não encontrada na realidade, e uma outra instância informal, concreta, empírica.

Ao propormos que os empregados de escritório se manifestassem sobre estas questões, sua referência variava desde "o que deveria ser" até "o que era", e esse discurso vinha dialetizado entre esses dois momentos do real, vinha permeado de noções do concreto e do abstrato.

A interpretação de um discurso que dialetizou essas duas instâncias é a tarefa do

sociólogo. Pois aqui as coisas não são "coerentes", não obedecem uma lógica formal, racional, causal. Como desenlaçar este discurso a não ser aceitando a dialética da própria realidade social? Aceitando o discurso com nuances "ideológicas" e lampejas "concientes"?

As perguntas buscavam captar a visão dos empregados de escritório sobre o sindicato, a intervenção, diferenças e/ou semelhanças com os operários da fábrica e com os patrões, e finalmente sua concepção sobre um partido político.

Passamos agora à análise de cada item mencionado:

A) O Sindicato

Ao perguntarmos sobre como viam o sindicato, obtivemos uma série de respostas, revelando concepções diversas, que vão desde um quase completo desconhecimento ao reconhecimento da força do sindicato enquanto órgão de classe, passando pela compreensão deste órgão como mediador entre patrões e trabalhadores. Desse modo, para efeito de maior clareza da análise, agrupamos essas respostas de acordo com a principal "mensagem" expressa.

a) O Desconhecimento do Sindicato

"Bom, eu vou ser sincero pra você. Eu não sou membro do Sindicato, não sou sindicalizado, entende? Nem sei se eu gostaria de ser ou não, entende? Porque até hoje, graças a Deus eu nunca precisei do Sindicato então não vou dizer se é bom, se ser sindicalizado ou não é bom."

"Bom, o Sindicato, não posso dizer nada, porque eu entrei lá dentro uma vez. E não sou sócia dele".

"Nunca me chegaram, falaram, quer ficar sócio do Sindicato? Nunca me fizeram essa proposta, e não posso falar nada, né?"

"Sindicato não posso falar porque praticamente desconheço, certo?"

"De sindicato não entendo muito bem".

"...eu sou metalúrgico, entende, mas eu não pertencço ao Sindicato. Se bem que eu tenho todas as regalias que os metalúrgicos em geral têm, como é o caso do dissídio e esse negócio todo e tudo o mais. Mas eu não sou sindicalizado, portanto o Sindicato pra mim é um órgão meio neutro. Pra mim é, entende?"

"É, a respeito de sindicalismo, é duro, viu? Uma que não sou filiado, não acompanho também"

"Eu não uso o Sindicato, não sou sócio, não gosto de participar, não participo. Acho que deve existir. Tem alguma recompensa. Tem. Acho

que tá bom do jeito que tá. Tá bom o Sindicato de São Bernardo".

"Não tenho participação, mas se fosse uma reivindicação que eu achasse justa eu poderia participar".

"Bom, com respeito ao Sindicato, eu não sou sindicalizado, já fui, a gora um Sindicato forte consegue o que quer...".

"Acho que o Sindicato é uma boa, realmente. Se tem o Sindicato, é porque realmente precisa".

Nestes primeiros comentários vemos que independentemente do nível de informação que as pessoas possuem em relação à sua entidade de classe, existe uma potencialidade de participação, pois o sindicato já é delineado como sendo uma organização que serve para ajudar o trabalhador, só que ele está um pouco distante pela falta de oportunidade de conhecê-lo melhor, ou pelo fato de não ter havido necessidade de contatá-lo. Por mais desconhecido que seja o sindicato já aparece como sendo potencialmente útil ao trabalhador. O sindicato aqui já está sendo visto como uma resistência que existe em nome do trabalhador. Já se relacionou sindicato e trabalhador.

b) A Necessidade da Existência do Sindicato

"... eu achei o Sindicato forte, muito apoiador da classe que necessita, não vou contra o Sindicato, porque a gente viu a luta deles, os caras lutaram até na última hora, e tá lutando. Agora tem coisas também, que eu acho em parte pode ter sido provocada pelo Sindicato. Ao mesmo tempo que ele pode ter ajudado o grevista, talvez pode ter sido, alguma parte ter prejudicado".

"... eu acho que o Sindicato é bom, é bom pra você ter alguma coisa em que se apoiar, amanhã ou depois, você pode ter algum problema aí, uma questão jurídica, aí alguma coisa que o valha você vai lá, os caras te apoiam. Entende, os caras te orientam, os caras te acertam a vida, aí, podem te acertar a vida".

"...o Sindicato, ele deve ser, do operário, para o operário, pelo operário".

"... o Sindicato é, eu gosto do Sindicato como em si. Tanto como pra ser o olho de tudo, e também, pra orientar também. Ele é único. Realmente tem que ter. Se tem a firma, tem que ter o Sindicato. Se tem isso tem que ter. Tem porque ele é a torma de tudo, né?".

"Bom, o Sindicato é o apoio do trabalhador. Sindicato é a democracia que deveria existir dentro do país, é uma micro democracia, certo? Em tamanho menor".

"Na minha opinião o sindicato tem que ser forte, é a única defesa que o trabalhador tem, é o sindicato, não existe outra, porque o patrão luta pelos direitos dele, pelos direitos dele, e luta pra explorar, pra conseguir lucro".

"Eu acho que em parte o sindicato muito bom, em parte de orientação ao trabalhador que ele ajudou um pouco. Porque se você for deixar tudo por conta também dos patrões, eles só querem teu suor. E pra você, é aquilo ali que você deve fazer. Então eu acho que em parte o sindicato é muito bom para o trabalhador".

"Onde o trabalhador vai procurar ajuda, o trabalhador sai da firma, ou não está satisfeito, ou aconteceu alguma coisa, então ele vai na polícia? Não é na polícia, puxa vida, vai no sindicato certo?".

"Bom, eu acho que o sindicato é uma entidade assim muito importante, tá? Que é onde o trabalhador vai se apoiar em primeiro lugar, né? Saiu da firma é pra onde ele vai, quando ele quer reivindicar, quando ele quer alguma coisa".

"Que nem no caso nós temos o sindicato dos metalúrgicos. O sindicato dos metalúrgicos eu acho que em parte ele tá ali pra orientar o trabalhador em tudo que ele deve fazer, e como deve fazer. Por isso tá dentro tem, e sempre deve ter, pessoas experientes para fazer isso daí, porque nunca o pessoal do sindicato vai falar pra você, olha, você pode fazer isso daqui que está fora da norma. Então, sempre o que eles te dizem, eles são cientes daquilo que eles te vão falar".

Aqui, onde os comentários já são mais elaborados, vemos como o sindicato surge enquanto uma necessidade para o trabalhador. Já surge como uma força, e como uma força que pode ajudar o trabalhador. Também aqui verificamos que o nível de informação a respeito do sindicato é pequeno, confuso, acrítico, mas já aparece mais clara a ideia de resistência. Está servindo de parâmetro para o comportamento do trabalhador, sua imagem está sendo construída na prática, da forma que ele vai aparecendo em suas lutas. Surge como uma contra organização aos patrões, que têm interesses contrários aos seus. Além do mais, o sindicato é uma entidade em que se pode confiar, que serve para orientar. É, portanto, uma necessidade.

c) O Sindicato de Outros Países

"Agora eu acho que no Brasil os sindicatos não são fortes como deveriam ser. Um exemplo. Na Europa por exemplo, os sindicatos lá, vão parar, então vamos. Acontece que o sindicato tem condições de pagar o salário, talvez não o mesmo, mas o suficiente pra sustentar o operário o tempo que for necessário, enquanto eles estiverem parados,

entende?"

"Na Argentina, o sindicato tem mais força que o governo, por isso que a inflação corre a frouxo lá. O sindicato decretou lá, acho que a C.G., Comissão Geral dos Trabalhadores, alguma coisa assim. Então ele reuniu todos os operários, não importa a classe. Não tá importando se ele é metalúrgico, se ele é, se ele trabalha na mineração. Entao o sindicato tem uma força tão grande que o governo, mesmo com a pressão que ele sofre, eles param, param tudo mesmo. Então da aquela inflação, o cara paga hoje, daqui, chega amanhã, já esta custando o dobro".

"Na Inglaterra, quem impõe é o sindicato, o governo tenta chegar, a qui é o contrario, aqui nos impomos o governo vai estudar, e tal, não sei o que. O governo, vamos dizer que ele tem condições, ele atende, se não ele fala, ponto final, não vamos atender e fim de papo, vocês ficam com o que vocês têm e tudo bem. Entendeu? Aí vem a Intervenção, aquele barato todo, certo?"

"Infelizmente o sindicato no Brasil, até há pouco tempo, antes dessa greve, não era nem dado importância".

"Eu acho que seria bom se fosse no caso, se eu estivesse nos Estados Unidos, que lá o sindicato você paga um preço mais ou menos alto pra ser sindicalizado, mas em compensação se você está numa situação meio crítica aí, o sindicato te apoia, o sindicato te ajuda, o sindicato tá lá pra te ajudar realmente. Não tou criticando o nosso sindicato, entende?"

"Na Argentina, o sistema é inverso né, o governo age em função do sindicato, né?"

"A Argentina e a Inglaterra vê o sindicato de outra forma, né? Isso também é questão de mentalidade vê o sindicato de outra forma. Vê o sindicato como, sei lá, um centro, um órgão que só ele que contem o pessoal todinho, ele que é capaz de fazer o pessoal parar ou funcionar e tudo bem. Então dá mais importância ao sindicato. E por outro lado, eu acho que o governo lá tenta, tenta manter uma relação com o sindicato, mas uma relação boa, você entende, que não haja aquele subterfugio, então o governo diz, não, vamos ficar legal com o sindicato, o sindicato legal com a gente, então dá mais importância, em resumo dá mais importância, e aqui acho que não, né?"

"... o sindicato da Argentina, ali os cara falaram em greve, é o país inteiro que para, não é um que para".

"O sindicato na Inglaterra lá também é assim. Vamos dizer, ele teria mais força que o proprio governo. Nos queremos tanto e fim de papo. Não tem essa do governo estudar, certo?"

O sindicato de outros países, estão servindo de paradigma e de "espelho" para se ter uma ideia de como deveriam ser os sindicatos. As conquistas dos outros trabalhadores, a luta que foi necessária para que se chegasse à obtenção de alguns direitos como salário, desemprego, reconhecimento de greve, garantia de emprego, etc., tudo isso não está claro para os informantes, mas mesmo assim, os sindicatos de outros países são comparados com os sindicatos ou com o que se conhece dos sindicatos brasileiros. E ao se esboçar uma imagem de como deveriam ser os sindicatos, está se fazendo uma crítica ao que se conhece dos sindicatos.

d) A Imagem "Oficial" do Sindicato

"Sindicato tem que ter, porque a finalidade do sindicato é, aqui no Brasil, e burocrática, por exemplo, se a firma manda o indivíduo embora, ele tem que receber um determinado tempo, ele é obrigado ir no sindicato tem que dar baixa...".

"Agora no campo social funciona, eu acho que funciona. Ele te dá assistência, tem assistência, tem assistência médica, pra outra firma que tem que depender do INPS, o sindicato é bom".

"... não, eles vão porque, por exemplo, quando é firma pequena, eles vão lá por causa de assistência médica, quando acontece alguma coisa que mexe com o departamento jurídico, eles tem um advogado do sindicato, então pra essas coisas assim o sindicato, eles funcionam, barbeiro, esses, clube...".

"Nunca vi sindicato fazer nada. A única coisa que eu sei, é que tem algum sindicato que tem dentista, médico, essas coisas. Então funcionava pra quem era sócio do sindicato. Mas eu não usei".

"Eu particularmente não vejo necessidade pra mim, do sindicato assim de modo de dentista, de médico, esse negócio todo. Eu nunca usei sindicato então não tenho condição de dizer pra você o que eu acho de bom, o que acho de ruim".

"Meu irmão trabalhou numa fabriquinha e só depende de INPS, então o sindicato de São Paulo, funciona, ele vai lá, já foi operado através do sindicato deles, tratamento dentário, isso só faz no sindicato, meu pai também, então na parte social é válido, funciona sim".

"... é muito ótimo, muito bom pro pessoal que realmente necessita de le, que lá eles têm dentista, têm biblioteca, têm um monte de coisa entende?".

"Bom, eu quando ouvi falar em sindicato pela primeira vez, de pelo menos sindicato propriamente dito foi agora, porque pra mim, sindicato sempre foi aquela coisinha que nunca fez nada por ninguém, era

sempre o dissídio normalmente, só a gente tinha que pagar imposto sindical de ano em ano, né?"

"... talvez uma assistência social o sindicato presta. Mas no sentido assim de favorecer o empregado naquilo que interessa, vamos dizer, pensar no dinheiro, aí você esquece o sindicato, porque ele não vai te favorecer. No caso das greves não favoreceu."

O que aqui denominamos de "imagem oficial" do sindicato é a imagem criada pelo sistema dominante e que se transmite pela sua ideologia. Já sabemos que essa imagem nasce com a própria criação do sindicato pelo Estado, que procura mostrá-lo como órgão de assistência ao trabalhador.

— A respeito dos depoimentos, queremos apenas mostrar que, concebendo o sindicato como órgão assistencialista e divulgando-o por essa ótica, o sistema está criando uma certa dependência trabalhador X sindicato. Cria-se também um espaço para a mudança do papel do sindicato, à medida em que os trabalhadores passam, não só a encará-lo, mas também a utilizá-lo em função dos seus próprios interesses que se contrapõem aos interesses da classe dominante. Nesses termos, o sindicato pode ser "recuperado" como veículo de organização dos trabalhadores enquanto classe.

e) Os Líderes e o Sindicato

"...foi o sindicato que impulsionou o funcionário nisso, foi nas assembleias, o povo unido, tinha um líder, certo? Aí se uniram".

"Então o sindicato tem que ser formado por líderes fortes, e, prá ajudarem realmente quando os funcionários precisam".

"Mas eu acho que o sindicato, que nem, foi o Lula que era presidente, acho que ele foi bem forte prá fazer essas coisas, tá? A única coisa que eu posso dizer".

"Os motoristas não ganharam nada porque? Porque é presidente do sindicato, que simplesmente na hora que ele viu a coisa preta na frente dele ele afinou".

"Em parte essa falta de força que existe nos outros sindicatos, os responsáveis diretos por isso daí, é o próprio presidente do sindicato".

"Acho que o sindicato deve existir, isso com gente, dirigindo isso aí com gente de bom nível e boa visão. Não adianta ter um líder que é

cego e analfabeto. Tem que ser um cara que seja bastante acessível também".

"...acho que tem os líderes, no caso, acho que eles principalmente têm que trabalhar pra o sindicato se fortalecer cada vez mais, no sentido de que eles vão ajudar o trabalhador, entende?".

"Primeiro acho que o sindicato tem que ser formado por elementos capacitados, elementos é claro, que possam chegar a desafios, elementos que tenham capacidade de resolver os problemas dos funcionários, certo? Não adianta ter um líder sindical se não leva a quase nada, que nem o líder sindical de São Caetano, que qualquer palavra contra, qualquer ameaça de intervenção ele voltava pra tras".

"...o presidente do sindicato tem que ser uma pessoa realmente de personalidade, realmente uma pessoa forte, realmente uma pessoa que domine realmente uma pessoa que sabe o que quer".

"...sindicato é praticamente a voz do trabalhador, né? É uma pessoa só que fala em nome de todo mundo, é uma pessoa que orienta todo o mundo, porque, por exemplo, tem certas pessoas que não têm condições de pensar sozinhas, então tem que ser orientadas".

"Nunca participei nada de sindicato. Mas acredito realmente que o sindicato pra poder funcionar, tem que ser uma pessoa de força".

Queremos ressaltar que a importância dada ao líder pelos entrevistados tem uma razão especial por tratar-se do sindicato de São Bernardo. Mas independentemente disso, não podemos esquecer que em nossa sociedade o líder é supervalorizado e diferenciado, com todas as possibilidades de surgir como "super homem". É produto do próprio sistema que o diferencia com o objetivo de poder cooptá-lo. Ocorre que quando existe a possibilidade de que esse líder quebre o esquema, e deixe de ser "bem comportado", ele passa a ser anti-líder, isto é, ele passa a ser referência para como deveria ser um líder, brigão, corajoso, honesto, etc. Neste sentido, o sistema criou através da ideologia o "líder", mas também criou a possibilidade de que este "líder" passe a ser a negação quando encontre legitimidade e identificação entre os que representa, apesar de apresentar os mesmos "vícios", como distância das bases, falta de representatividade, etc.

f) O Sindicato como Intermediário

"Porque se cada funcionário reclamar para o patrão, pô, o patrão vai ficar com o saco cheio. Então, já tendo o sindicato, ele já, já pega pelo menos o que eles querem, o que os funcionários querem".

"Mas o sindicato sempre deve existir, em qualquer sociedade deve existir. Porque é ele, é ele, seria ele, que entre, sei lá, entre empregador e empregado seria o porta voz".

"Na minha opinião o sindicato deveria funcionar como poder moderador".

"O negócio é o seguinte, acho que o sindicato ele foi de repente, acho que eles deveriam ter negociado já há muito tempo, já prevendo que eles tinham força pra fazer essa greve monstro que eles fizeram, certo? Acho que eles deveriam ter ido devagar, acho, que apareceu de repente. Lula apareceu de repente, o sindicato também apareceu de repente. Agora é um troço necessário".

Aqui parece que encontramos uma importante função do sindicato para os trabalhadores, isto é, exercer o papel para o qual foi criado, para servir de intermediário entre os patrões e os empregados. O sindicato, portanto, deve representar bem os trabalhadores, com gente que tenha o nível dos patrões, é a entidade que vai apresentar todos os trabalhadores, que vai falar em nome deles.

g) A Força do Sindicato

Ao mesmo tempo havia comentários que estavam preocupados em como é que o sindicato poderia ser forte, porque precisavam se fortalecer, como poderiam fazer a união:

"... eu acho que o papel do sindicato é esse, ele tem que estar do lado do trabalhador e brigar pelo trabalhador, pelos direitos do trabalhador, porque muitas vezes, o trabalhador sozinho, ele não consegue, ele não consegue brigar com o patrão, então ele tem que recorrer a alguém, alguém que seja mais forte do que ele, não que sindicato vai ser mais forte, pois que o sindicato é feito por ele, mas a própria palavra, ele ganha um poder, entende, então o cara é do sindicato, então se ele for respeitado, né, se ele for autônomo, respeitado, ele vai ter poder, tendo poder ele tem direito, e tem deveres, o dever dele é apoiar o empregado".

"O único que poderia defender o operário, é uma união formada com o sindicato, um sindicato forte, que conseguisse perante o governo, um governo honesto, que conseguisse, realmente mostrar a sua capacidade e chegar a resultados satisfatórios, quando um operário é injustiçado, isso tem que existir".

"...eu acho que o sindicato é necessário, e evidentemente, lá 90% da força da greve foi dada pelo sindicato. A primeira greve que houve no ano passado, eles tavam meio ressabiados, depois na hora que es

tourou, estourou mesmo, já tinham se apoiado em alguém, o sindicato tinha dado condições, "nao vocês já tem condições, nos vamos brigar..."

"Então eu acho que o sindicato tem que ser o tipo de uma empresa, sabe? Bem solidificada. Em termos de mentalidade tambem".

"Sabe, eu acho que um sindicato pra chegar a conclusão que deve pararar pra fazer uma greve, ele tem que estar muito fortificado, ele tem que estar pronto pra segurar qualquer barra, sabe?!"

"Então eu acho que o sindicato tem que existir, mas tem que existir forte, sabe? Que e pra nao acontecer o que aconteceu o ano passado e esse ano tambem, do pessoal enfrentar uma greve, né e os trabalhadores e passar fome, ou frio, ou perder o emprego, sabe, coisas desse tipo".

"Bom, o sindicato, eu acho, eu tenho mais contato com o sindicato de São Bernardo, sou até socio dele, e não usufruo dessa sociedade que eu tenho dele. Ele é um sindicato forte, é o que eu tenho mais contato, ele é um sindicato forte. Eu acho que mais forte que isso, seria somente se tivesse poderes sobre a, sei lá, a presidência e a governadoria de São Paulo, mas eu acho que, ele sendo forte do jeito que ele é, não precisa ser mais forte do que isso, é só isso, tanto que ele provou que é forte nessa greve".

"Bom, o sindicato, eu acho que quanto mais forte melhor é, eu acho que ele deve ser cada vez mais forte, e vai ser, logo, logo, não vai demorar muito, o sindicato vai ter muita força".

"Eu acho o seguinte. Acho que o sindicato ele quis manter, ele quis formar uma evolução muito forte, de repente, entende, eu acho que ele nunca havia brigado, certo? Ou se havia brigado ele havia brigado pouco, ele não havia divulgado a briga como estava fazendo, certo? E de repente ele jogou no empregado".

"É que, sei lá, o governo dividiu o sindicato em muitas partes, né, dividiu, cada metalurgico é um pá, pá, pá., sei lá, se fosse mais englobado, mais um junto do outro não seria assim não, teria mais força já há mais tempo..."

"O pessoal do sindicato está a todo vapor e eu creio que vamos chegar a ter uma força muito grande no país".

"Eu acho válido tanto para o governo como para os operários. E o sindicato maior, com bastante força, pode dar melhores condições para os operários, e pode tambem ajudar o governo em muitos sentidos".

"É necessário, o sindicato existir no mundo todo, então é uma necessidade, agora acho o seguinte, acho que devia ser uma administração, uma administração certa, uma administração em conjunto, entende,

não vamos dizer, eles, praticamente exigiram, eles se impuseram, isso foi negado, então já houve a greve. Acho que devia ser conversado como foi no final, aí tal, que acabaria chegando no entendimento".

"Eu acho o seguinte, o sindicato devia ser um só. Um só, nada de ser dos professores, dos metalúrgicos, um só. Quer dizer, a força seria maior aí, sei lá, acho que as coisas mudariam também, porque esse negócio de sindicato, vamos supor, os metalúrgicos entram em greve, daí não sei quanto os professores entram em greve, quer dizer, entrando todo o mundo em greve, quer dizer, as providências tem que ser tomadas imediatamente, do que ter assim, sindicatos diferentes. Metalúrgicos sei lá., um monte de sindicato. Acho que deveria ser um só, seria melhor".

O que transparece nos comentários acima, é a preocupação com o fortalecimento do sindicato, a fim de que o mesmo possa ser um mecanismo de pressão dos trabalhadores. Vale ressaltar que o modelo de forte, de organizado, de eficiente que é usado pelos depoentes, é o modelo da empresa: a organização e hierarquia no trabalho. Da nossa maneira de ver, dentro da lógica do capital há a necessidade de impor uma superioridade de administração e da técnica como eficiência de organização, contra a lógica do trabalhador que seria a força da união, da solidariedade. Este modelo é imposto pela ideologia dominante, porém, apesar de sua eficiência, ela não impede que o trabalhador utilize este modelo de organização para querer fortalecer seu sindicato. A lógica do capital, de organização, é imposta ao trabalhador, mas este por sua vez internaliza esta lógica só que em benefício próprio.

h) O sindicato e os Operários

"Não sei qual é a razão certa. Mas eu sei que o pessoal da fábrica vai mais, entende, confia mais no sindicato, dá mais apoio e tal, entende?".

"Esse movimento que teve, que o sindicato pediu pra gente se reunir lá na Vila Euclides, este troço todo, eu não fui. Se você pegar a turma da fábrica, foi todo mundo, se você pegar a turma do escritório, ninguém foi. Sabe, se foi, passou um lá pra ver, só pra ver como estava o movimento, "UH, tá grande". mas ninguém foi lá "Bravo Lula", você entendeu? Não teve isso, o pessoal da área administrativa não teve isso".

"Mas se você fizer uma estatística no pessoal da área administrativa, e do pessoal da fábrica você vai ver que o pessoal da fábrica recorre mais ao sindicato que a gente".

"O sindicato, que nem nós pagamos sindicato uma vez por ano, pagamos. Pergunta pra nós quantas vezes nós fomos na reunião de sindicato? Nenhuma, eu não fui nenhuma, você foi? Eu acho que o pessoal que corre mais ao sindicato é o pessoal da fábrica, eu acho, minha opinião, eu acho que eles vão, não sei porque razão, não me pergunta que eu não sei, talvez vão porque..."

"Mas eu acho o sindicato, ele, é a força, dessa classe mais baixa, dessas pessoas que realmente precisam, certo?"

"Pra maioria, que geralmente, a maioria numa fábrica, numa indústria metalúrgica, a maioria do pessoal deles, do efetivo, é horista, tá? Então geralmente o horista é um cara, é o cara que mais deve ser ajudado, entende? É o cara que realmente mais deve ser ajudado, porque o mensalista nunca vai atrás desses negócios, entende? Não que eu não vá atrás porque eu sou mensalista. Não vou atrás porque eu realmente não preciso. Não vou dizer que amanhã eu não possa precisar do sindicato. Posso precisar dele. Nunca precisei, mas posso amanhã ou depois precisar do sindicato".

"O empregado mensalista não sabe o que é um sindicato, a não ser na hora da homologação. Então está faltando conscientização do pessoal nessa parte, certo?"

"Bom, o sindicato eu acho, muita gente gosta dele, a gente principalmente que trabalha com departamento pessoal, sabe, né, como o pessoal da fábrica gosta, como o pessoal vê".

"... o sindicato é um apoio, é um, não apoio, é o centro de tudo. É, porque, bom pelo que eu vejo, os operários, eu digo os operários em si, certo? Eles são meio quietos, coisa e tal, meio pacatos, que o diga, né? Então o sindicato procura abrir os olhos".

"Quantos de nós pagamos sindicato lá, contribuição sindical uma vez por ano, e você pergunta se ele conhece algum diretor ou algum membro do sindicato lá dentro para o pessoal da área administrativa, o pessoal vai falar, nem sei quem é. A gente sabe que o presidente do sindicato é o Lula, que estourou aí".

Esta associação entre sindicato e operários da fábrica se dá devido à própria participação dos operários dentro do sindicato e a sua participação na greve.

Toda a pauta de reivindicações do sindicato nas greves de 1978 e 1979 dava uma ênfase especial ao aumento de salários e às condições de trabalho nas fábricas, e o movimento foi todo voltado principalmente para recrutar os operários em suas assembleias. Isto faz com que seja reforçada aquela impressão de que quem faz greve é operário, que quem é sindicalizado é operário, pois "eles" necessitariam mais do sindicato, "eles" ganham menos, "eles"

são mais sofridos, etc. Isto não impede, porém, de que os empregados de escritório se sintam solidários com os operários e mostrem a potencialidade de participação.

B) A Intervenção

Nas entrevistas, os comentários sobre a intervenção no sindicato de São Bernardo, ocorrida durante as greves de 1979, aparecem imediatamente após a resposta a respeito do sindicato. Classificamos também esses comentários conforme o discurso do entrevistado.

Falar em intervenção, para eles, era realmente falar de um acontecimento novo, a respeito do qual as primeiras informações surgiram um pouco antes de se concretizar o fato, quando a imprensa divulgava as possibilidades do governo interferir no sindicato devido à continuidade da greve.

A seguir, os diversos comentários, de acordo com a classificação que fizemos:

a) A Intervenção como arbítrio

"Ah, eu acho que isso daí, sei lá, um fracasso, uma falta de sei lá, humanismo, uma coisa que machucou todo mundo, certo? Uma atitude de desumana mesmo, desonesta, não tem cabimento, sendo que, ele mesmo, o governo declarou, jurou até de fazer uma democracia e não deixa o povo se manifestar, certo? Como é uma democracia? Sei lá, isso pra mim é uma, uma ditadura disfarçada. Pouca gente vê isso, né? O Brasil nunca, teve, viveu uma democracia, nunca, só ditadura mesmo. Até hoje ainda está assim e creio que será impossível mudar isso daí"

"A intervenção foi imposta, bestial, achei uma coisa que não deveria ser feita nunca. intervenção dessas, se faz em caso, sei lá eu, eu acho que nunca deveria ser feita essa intervenção, tanto é que eles voltaram atrás. Por que voltaram atrás? Se fez intervenção mantivesse ela".

"A intervenção, não preciso explicar que foi uma injustiça, que foi uma cachorrada, por parte do governo, porque se baseou numa lei, a lei que se baseou é uma lei que já tá, que não serve, e nunca serviu na vida, tá tudo errado".

"Essa intervenção não deveria ter, né? Se nós estamos num Brasil, num país livre, isso aí foi um ato de ditadura, isso aí eu acho que não devia ser feito".

"A intervenção que foi feita aí, mostra realmente que foi feita injustamente, por um governo que não tá interessado, não tá preocupado com

um sindicato forte, por um governo que tá preocupado só com as multinacionais, defende os interesses delas, porque quem tá no governo são elas mesmo, então, eles defendem o interesse do patrão, acabei de falar, por isso que existe essa intervenção".

"Comparando com o intervenção de 64, naquela época foi uma revolução, foi uma mudança de regime praticamente. Mudou o regime que até agora nós temos. Mas agora não, agora foi só uma reivindicação dos operários. Não é uma revolução. Os operários estavam em greve, mas uma greve justa, né? Pedindo salário".

"... achei injusta mesmo, não foi viável, nem para o governo, principalmente para o governo mesmo, não foi viável o que eles fizeram. Quanto mais esse negócio de 6 horas da manhã meter um monte de guarda lá, fazer aquele puta bafafa que eles fizeram. Acho que isso daí foi ridículo. Tanto que foi ridículo que voltaram atrás".

"Houve a intervenção no sindicato não sei porque. Se pelo menos tivessem fazendo baderna, qualquer coisa. Mas não houve isso. Na empresa não vi baderna. Nem o ano passado nem esse, mas a Polícia Militar estava lá. Não sei se não houvesse polícia se haveria baderna. Também a polícia estava lá de modo pacífico. Não houve briga entre polícia e operários. Houve prisão sim, parece que um dia prenderam 3 lá, mas deve ter prendido aqui e solto ali. Só pra assustar".

O que parece ser comum a estes comentários acima, além do fato de todos terem se posicionado contra a intervenção, foi a busca de uma explicação que justificasse a atitude do governo. Na falta de justificção a intervenção surge como um ato de arbítrio, um ato de força.

b) A "legalidade" da Intervenção

Algumas pessoas encontraram uma justificativa para o ato do governo e assim se posicionaram:

"Friamente, eu acho que a intervenção foi necessária sim. Foi, necessária porque a coisa estava indo pra um 64 aí né? Aí iria bagunçar mais do que já estava, então foi bom ter feito isso aí sim".

"A intervenção eu achei justa, sabe, eu achei justa viu? É que estava prejudicando os operários. O operário não lucrou nada com isso. Achei justa, era preciso alguém chegar lá pra alguém tomar alguma medida. Aí o governo veio e as coisas foi para o lugar".

c) A Intervenção e o Impasse

Para um outro grupo de opiniões, a justificativa para a intervenção apoiava-se

basicamente na necessidade de encontrar uma saída para um impasse que havia sido criado com a falta de acordo entre as partes durante as negociações.

A relutância dos patrões em aceitar um mínimo de itens da pauta de negociações e a insistência por parte do sindicato de manter as reivindicações, criou um clima de expectativa onde nada era previsível. É este clima que transparece nos depoimentos acima e vai se repetir nos que se seguem:

"Bom, acho que a intervenção não deveria acontecer, não deveria acontecer, sobre um aspecto né? Porque já que eles têm os líderes sindicais é pra resolver, e a greve não era ilícita, a greve não era ilícita, depois que começou essa agitação toda, aí os rumores começaram de que era ilícita e ficou nessa, ninguém sabia se era ilícita ou se era lícita, e até hoje o pessoal tá naquilo mas o governo resolveu intervir".

"Sobre o intervenção aí, aí não sei o que eu te digo sobre a intervenção. Eu não sei até que ponto o empregador iria aguentar. Também não podia ficar no ping-pong, um fala uma coisa, outro, um não cede, outro não cede, então, não sei, pode ter sido bom a intervenção, pode não ter sido. Não sei te dizer mesmo. Pode ter sido boa no sentido de vamos parar, tá nesse jogo, vai não vai, um fala uma coisa, outro fala outra mas ninguém decide. Então vamos parar. Pode ter sido bom nesse sentido. Mas também pode ter atrapalhado naquele incentivo do trabalhador, aquela vontade de ir a luta, "não, nós queremos", sabe? Não sei, não saberia te explicar mesmo, se foi bom ou ruim".

"A intervenção eu acho que foi errada, né? Eu acho que foi errada. Errada em termos, né? Porque se não há uma intervenção, e não entram em acordo, ia ficar naquilo lá de bobeira por um longo tempo, talvez desse maior encrenca, ou qualquer coisa assim. Mas, certa não foi, mas deu no que deu".

"É, eu acho que tinha que pôr um fim, né? Você acha que como estava alguém ia entrar em acordo? Quantas reuniões foram feitas lá? A empresa e não sei quem mais íam lá, vamos acertar, ninguém acertava, pa, pe, pepepe, pa. Quer dizer..."

"No caso havia um impasse, entre um acerto e a volta a trabalhar. E começaram a surgir boatos de que havia infiltração e coisas desse tipo. Então nesse ponto, então seria uma intervenção de colocar pessoa neutra. Mas infelizmente, ou você é a favor ou é contra, não existe uma pessoa neutra pra você colocar. Esse é o grande problema da intervenção. Quem é que você vai colocar? Vai colocar alguém que é do sindicato, que é metalúrgico, ou você vai colocar alguém que é do governo".

"Se dentro de mil pessoas, 5 fazem as coisas pra prejudicar as outras 995, é ... Eu acho que o governo nesse ponto aí ele agiu certo, ele agiu certo pra mim desse jeito, você entende? Tentando evitar uma concorrência maior, não no termo intervenção no sindicato, pra tomar o poder dos líderes, pra não haver mais greves. Não, pros caras terem aquilo que eles querem. Apenas eu acho que a intervenção foi pra evitar conflitos mais sérios".

"Agora, com respeito a intervenção, eu achei ela um pouco precipitada. Achei aquela intervenção nos sindicatos um pouco precipitada, se bem que depois foi corrigida, corrigida a falta, fazendo voltar os líderes de direito, né? Mas eu achei ela um pouco precipitada, porque não teve, pelo que a gente lia, ouvia e via dizer, o secretário da segurança, que havia infiltração política nos sindicatos, por isso que estavam fazendo aquilo, agora foi provado que não existia infiltração política depois. Quer dizer, talvez um ato impensado do secretário da segurança quando falou aquilo, e foi talvez o que adiantou mais a intervenção, porque não sei se estava nos planos, não estavam, é impossível que estava nos planos de um ministro que há pouco, coisa de um mês, tinha assumido o ministério, tivesse esse plano, tanto ele como o presidente da república, que segundo ele, foi ordem que veio do presidente da república, a intervenção do sindicato. Então talvez essa declaração de infiltração política tenha adiantado a intervenção".

"Bem, você vê que quando tinha aí reunião deles, eles iam aos milhares, né? Mesmo quando não tinha, ia sempre um grupinho lá pra bagunçar, então eu acho que a intervenção foi mais pra evitar isso. Não os metalúrgicos, pra evitar aqueles mais exaltados que eu acho que iriam tornar as coisas mais graves. E se eles tão lá, iriam prejudicar o restante".

"Não, pode ser que todos tenham boa intenção, mas eu acredito que sempre tenha uma pessoa de fora que não tem nada a ver com o assunto e vai querer alguma coisa a mais. Às vezes é pra ela mesma, né, então às vezes é um outro interesse que não é o interesse dos metalúrgicos, não é o interesse da classe grevista. Então eu acho que se essa pessoa se mete no meio dessa classe, se ela não leva todos, mas pelo menos uma minoria ela leva, ela leva porque tem uns que são mais eufóricos".

Verificamos que esse clima de incerteza, de dúvida, de expectativa só é favorável para a classe dominante. O fato dos trabalhadores não possuírem uma visão da história, uma memória das lutas, faz com que os mesmos se tornem "imediatistas" diante de qualquer impasse criado.

A greve era um impasse, haja visto que estavam suspensas as conversações, as ne

gociações, e esta situação era capitalizada pela burguesia que pelo fato de ter o controle da situação podia planejar suas ações.

d) A Intervenção e seus Objetivos

A busca de uma justificativa no procedimento do governo intervindo no sindicato também resultou numa visão crítica onde há a tentativa não só de encontrar uma explicação mas também de entender os objetivos do Estado:

"... aqui em São Bernardo, essa intervenção e nada foi a mesma coisa, porque na realidade quem liderava os metalúrgicos continuava a ser o ex-presidente. Porque ele fazia as reuniões dele, e o que ele falava era lei. Você pode pegar qualquer revista que você vê, que ele não era presidente do sindicato, mas quando foi na hora de fazer o pessoal voltar, ninguém ia voltar, ele fez reunião, pediu pra todo mundo voltar, todo mundo voltou".

"É porque eu acho, não sei não, tentaram dar um passo certo, que eu acho que não deu em nada, deu errado. Botaram um interventor, mas aí aumentou a participação do pessoal que o Lula, ele, pois é, os caras botaram interventor aqui, mas todas as tramitações que estavam aí, então o Lula estava presente sempre. Pô, então pra que serviu a intervenção? A bem da verdade não serviu pra nada".

"... eu acho que não havia necessidade, porque a coisa estava forte na hora, eles não deveriam ter feito a intervenção, deveriam ter feito uma intervenção amigável, vamos dizer. Não, certo, intervir, tomar conta, isso complica mais ainda".

"... e eu acho que a intervenção foi uma forma de amedrontá-lo (o Lula), e foi o que não conseguiram, amedrontá-lo, e quando viram que realmente ele era a força, porque a voz do povo é a voz de Deus, então o que eles fizeram? Eles prometeram que ele voltaria para o sindicato assim que tudo se resolvesse dentro de um acordo?"

"Não sei, da forma que a coisa estava, ela, na forma que estava eu acho que foi um ato precipitado, eles não precisavam fazer essa intervenção, da forma que fizeram, polícia e tal, tirar o Lula do sindicato, eles não deveriam ter feito isso. Eles deveriam ter pego, como no final. Não chegou num acordo? Eles deveriam ter feito, na hora, deveriam ter pensado, pô, isso daí não vai ter um fim, quem já ficou 15 dias parados, já tá na dependência de alguém, então eles vão continuar, isso daí não tem condição, então eles deveriam ter pensado, bom, não vamos criar mais caso, se nós intervirmos no sindicato, vamos criar mais caso ainda, então aí a coisa vai piorar, como piorou mesmo: Enquanto não entraram num acordo, não resolveu. E quem li

derou esse acordo, quem mandou o pessoal voltar trabalhar, quem foi? O proprio elemento que foi a vitima da intervencao".

"Mas eu, sei la, de intervencao nao sei, isso dai foi um ato que o governo tomou, que ele achou que o negocio estava ficando meio esquisito ai, estava partindo pra um campo ate meio agressivo, entao acho que o governo, deu a intervencao mas tambem eu nem sei quem foi o interventor, nem sei quem foi o cara, tambem nao sei porque fizeram isso ai, so sei que eu li, pelo que eu li nos jornais, so sei que serviu pra aumentar a revolta do pessoal. Tanto e que deu no que deu. Passou uns tempos ai, os caras terminaram a intervencao e voltou tudo ao que era, entende?"

"Mas o interventor que tinha ai era apenas pra fazer constar no papel, porque ele, ato dele mesmo nao teve, eles participaram das, eles eram os representantes dos metalurgicos na reuniao la da FIESP, mas o que era decidido la, so ficava resolvido quando chegava aqui isso e o pessoal iria decidir, porque se nao resolvessem nada, ninguem voltaria trabalhar. Nao tem duvida".

"Ai, quer dizer, eles quiseram fazer um ato heroico, ne, como eles fizeram em 64, ne, que eles cassaram la na UNE, e ai foi todo mundo preso, dissolveu o negocio, tal, e todo mundo calou a boca, entao eles pensaram que agora iria ser a mesma coisa, mas agora, o povo, ele tem medo, mas acontece que o estomago vazio e mais forte, entao o negocio dele, ele tem que lutar, porque a fome e mais forte do que o medo".

"Eu acho que nao deveria haver intervencao nenhuma. Nem aqui nem em Brasilia, la dos professores, mas a intervencao e um meio do governo tentar tapar alguma coisa, que o sindicato ta crescendo muito, foi um meio deles dar uma brecada no sindicato. Foi um meio de regredir um pouco, vamos supor o movimento de expansao que estava o sindicato de SBC, SA e SCS.

"Mas atras disso acho que tinha um cunho politico, viu? Tinha porque e a mesma coisa que voce sei la, voce tomar o doce de uma crianca, e depois voce agrada, e mais ou menos assim. Voce impor, e depois voce abrir a mao. Nao sei se deu mais ou menos pra entender. Eu te castigo primeiro, depois eu te anistio, ai eu passo a ser bonzinho. Ai no caso voce faria os caras ai formar uma outra imagem do governo. Do jeito que ele fez foi uma jogada politica. Eu acho que foi uma jogada politica. Da a impressao que ele tinha o poder, e que ao mesmo tempo, tinha o poder pra te castigar, e tinha o poder pra te perdoar. Entao ao mesmo tempo, ele ficou la encima, uma epoca, e depois ele ficou bonzinho".

"Entao, ele, embora nao fosse o presidente no momento, ele era o lider, e fizeram eu acho, foi o ato mais certo que o governo fez, com respeito a parte do sindicato, de fazer voltar seus verdadeiros lideres, embora agora, eles vao ser, a vigilancia encima deles vai ser dobrada, nao vai ser qualquer coisa que vao, deixar ele fazer".

Se, por um lado a intervenção é vista como tendo o objetivo de desorganizar os trabalhadores, dispersando as lideranças e assim conseguir o retorno de todas as fábricas, por outro lado, mostram também que a medida não teve pleno êxito. Em outras palavras, ao invés de enfraquecer o papel do líder, a intervenção legitimou aquela liderança, à medida em que, mesmo legalmente destituída do cargo, foi chamada às negociações como representante dos trabalhadores.

e) A Intervenção como "Atitude de Medo"?

Finalmente temos a visão do "Medo" por parte do governo, como foi relatado abaixo:

"Agora a intervenção, a intervenção pra mim foi uma demonstração de medo, sabe, os caras lá encima, né eles tã morrendo de medo sabe? Então, puxa, como é que essa massa, salário mínimo, como o pessoal fala por aí, nesses 15 anos não piou, todo mundo tem medo, porque a gente prende mesmo, a gente arrebenta, tal, pô, e agora de repente eles começaram aí, e o medo?. Então não, vamos fechar né? Bom a gente fecha, eles voltam, aí eles vão ver o exemplo do Lula, né? O Lula foi deposto do sindicato então eles vão ficar com medo, né? Mas aí que tá, quando eles fizeram a intervenção, o pessoal já estava consciente, que todo mundo era um Lula também, né? Que o sindicato não é um prédio, são todos eles, então eu achei isso, a intervenção no sindicato serviu pra o povo ter consciência de que tinha consciência, sabe, que até aquela hora talvez ninguém tivesse pensado, que ele também era um Lula, também era um líder, que ele também podia fazer alguma coisa. Talvez o cara até tivesse pensando, pô, todo mundo tá fazendo greve, então também vou, né, mas na hora que fizeram a intervenção, serviu pra esse cara tomar consciência, ele falou pô, fizeram a intervenção mas eu tô em greve, né? Então ele se conscientizou de que ele estava consciente do que estava fazendo, sabe? Acho que foi pra isso que serviu a intervenção, né?"

"Sobre a intervenção foi assim, acho que o governo teve um pouquinho de medo daquilo que poderia acontecer, que nem o caso do Lula, ele sendo presidente, e o pessoal, mais de 100 mil dando apoio pra ele, e o governo praticamente tava sozinho. Aí acho que foi uma maneira deles conseguirem procurar se salvar um pouquinho. Então eu acho que foi isso".

"Agora sobre a intervenção no sindicato, acho que eles tiveram medo, tiveram medo de que a greve entrasse em proporções maiores, por isso teria a intervenção".

Ao mesmo tempo em que alguns entrevistados vêem a intervenção como um ato de arbitrio, portanto, uma demonstração de força, outros a consideram como uma espécie de "desespero de causa".

C) Os Operários da Fábrica

Nesse caso, solicitamos aos entrevistados a sua opinião a respeito de possíveis diferenças e/ou semelhanças entre eles e os operários da fábrica. De acordo com o seu conteúdo, agrupamos também as respostas na forma que segue:

a) Nível de Escolaridade

"Tem, existe uma comparação que é a que eu coloco e é ideia minha, que é entre o pessoal, tirar um funcionário meu, um engenheiro de vendas, contra um operário médio. Então existe uma diferença brutal de salário, tá? Mas em compensação, quando este engenheiro estava estudando, eu não sei o que esse outro cara estava fazendo. Sei lá, na maioria dos casos, veja lá, na maioria dos casos ele estaria jogando bola, participando de baile, enquanto que o outro estava estudando, tentando a faculdade. Então quando ele atingiu a idade de trabalhar ele não está especializado, enquanto que esse aí perde, como você sabe, que quando uma pessoa tem uma formação, ela perde a parte da vida que ela seria potencial de diversões e coisas, entende? Então essa colocação, tá, esse problema dessa diferença de salário eu acho fundamental. Todo mundo fala de achatamento de salário, vamos igualar isso, subir, mas ninguém se lembra que o pessoal que está realmente especializado, mesmo entre o especializado e não especializado, especializado teve que dar duro, teve que, sei lá, trabalhar de dia e estudar de noite, tal, então ele foi se especializar pra ser alguma coisa. Então aquele que não fez nada ficou lá, na boa, tá querendo achatar, vamos subir mais, quem ganhar menos sobe mais, não sei o que. Então nesse ponto eu acho que esse problema de acerto salarial, né, essa diminuição da diferença entre eles, eu acho uma coisa um pouco injusta. Injusta, não pelo que o cara, claro se ele receber mais, e o outro recebeu mais, tudo bem. Se você deu condições pra aquele que ganha pouco, ganhar bastante, e ele poder ter uma vida razoável, tudo bem. Mas em compensação, aquele que já se esforçou, que já tem um nível, esse aí deveria também ganhar bem mais de acordo com o que já se esforçou".

"Tem né, agora o problema é o seguinte, o que explica né, que o empregado de escritorio ganha mais, e que o cara pra ser empregado de escritorio ele tem que ter no mínimo o curso ginasial, se não, não é, que é que o cara exige pra ele trabalhar de auxiliar de escritorio?"

Curso ginásial completo, agora a massa que ganha pouco, que pode se dizer que ganha pouco, e analfabeto, não alfabetizado. A massa, tem no máximo o primário. Essa massa, que é o problema do Brasil, em decorrência, é um problema de não alfabetização no Brasil, aumenta a oferta de candidatos, aumenta a procura de empregos, aumentando a procura, e a lei da oferta e da procura. Não existe tantos que tem o ginásio completo para conseguir um cargo no escritório, a maioria que não tem ginásio, não tem nem primário as vezes, tem que trabalhar de ajudante, essa é a diferença que existe entre empregado de escritório e horista, operário, porque o operário, a maioria do Brasil é analfabeta, ela sendo analfabeta, não tem curso, não tem qualificação então vai ser o que, ajudante geral. Ajudante geral é a massa a procura de emprego e essa, ajudante geral".

"Ah tem. Acho que o pessoal mensalista, o pessoal de escritório, é um pessoal muito formal. Acho que eles são, um tipo de gente que sempre se consideram melhor que todo mundo, sabe? Às vezes é um pessoal que tem muito menos estudo que o pessoal que trabalha na fábrica. Tem gente lá, que trabalha no escritório, que é o gostoso lá dentro, que só tem o primário. Fala pior que o pessoal que trabalha na fábrica, mas no entanto se considera muito melhor".

Estes três comentários lançam mão da escolaridade como base da sua argumentação. No primeiro caso, encontramos o fator educação servindo para justificar porque o empregado de escritório ganha mais, ou deve ganhar mais. No segundo depoimento o fator educação serve para explicar porque o operário da fábrica ganha menos, e finalmente no terceiro comentário encontramos o nível de escolaridade servindo para diferenciar moralmente, pois no caso, mesmo os empregados de escritório que não possuem nível de escolaridade elevado, portam-se como quem possui esta distinção. Aqui parece estar sendo reproduzidas as opiniões que se encontram em uma sociedade competitiva, onde a educação é vista como canal de ascensão social.

b) A Oportunidade de Vida, o meio ambiente e o Contexto Social

"Não! É que você não consegue convencer o cara de que ele é igual a todo mundo, que é uma questão de oportunidade que a gente teve, porque eu briguei, eu lutei, pra chegar aonde cheguei, então eu acho que se todo mundo lutar, esperar a vez, ele chega."

"Não, é aquilo que eu te falei, o pessoal tá lá na fábrica, ele tá lá, ele é torneiro, ele tem mais capacidade de trabalhar no torno do que eu. Eu sou um coordenador, sei lá, eu tô aqui porque talvez ele não esteja porque não tenha tido uma oportunidade, não sei, não vamos entrar nesse mérito. Mas é que cada um está onde acha que deve es

tar. Se ele é torneiro e acha que não está bom, ele que procure se virar de outra forma, que procure um ofício que lhe mais agrade, isso daí é inerente de cada um, fazer aquilo de que gosta. Afinal de contas estamos numa democracia, né? Embora relativa, mas democracia".

"Tem, tem, teve um cara aí na fábrica uns tempos atrás, que o cara brigou, se bateram, se pegaram lá dentro de boqueira, coisa idiota, e a aquela velha história que nós falamos. Uma série de problemas, nível, e claro, a personalidade de uma pessoa acho que é função do meio em que ela vive. Se ele vive em um lugar, isso daí acontece, na fábrica, porque. Por que é que o pessoal da fábrica sempre é um pessoal visado? Sempre, sempre e, em qualquer lugar, por que? Porque o meio que eles vivem é um meio carregado, um meio pesado, eu trabalhei, não gostei. Já o pessoal mensalista é diferente, pessoal de um nível um pouco melhor, grau de estudo um pouco maior, condições sociais um pouco melhor, não é que eles ganhem mais, às vezes tem elementos horistas que ganha mais que a gente. Mas o meio que eles vivem, a criação que ele teve, não é uma, não é o mesmo, então ele, o meio dele lá na fábrica, é um ambiente carregado, pesado, brincadeira é diferente, então não dá. Por isso que o pessoal da fábrica sempre é mais visado, pela diretoria, pelos supervisores".

"Não, tá certo que dentro do pessoal da fábrica existe umas pessoas ignorante. Da administração existe também, não é só lá, não, não é porque o cara é pião, ele vai deixar de ser mais inteligente do que, eu muito pelo contrario, ele poder ser mais capacitado do que eu".

Nível de escolaridade, oportunidade de vida, meio ambiente, ou seja, estudar, ter sorte ou "andar em boa companhia", tudo isto é usado em nossa sociedade como formas de ascensão social. E estes mesmos argumentos são utilizados para explicar uma diferença que se dá dentro da empresa, entre empregados de escritório e operários da fábrica. Isto demonstra que a empresa produz e reproduz as mesmas diferenças que encontramos na sociedade. Mas nem sempre os fatores externos são utilizados pelos entrevistados para explicar as diferenças, os fatores internos à empresa também são lembrados:

c) O Tipo de Trabalho

"Tem, infelizmente fica subdividido, pois um pessoal tem que trabalhar sujo, ali no duro, no braçal. Outro pessoal tem que trabalhar com a cabeça, que é do lado de cá, do escritório. Então existe essa separação. Em existindo uma separação física, o caso é físico, então depois acontece a própria separação de pessoal e de mentalidade".

"Não são gente delicada, né? Não são gente delicada, acho que talvez pelo proprio ramo de serviço, afobação, já pega o negócio, tá acostumado com esse troço, às vezes o bife pode até cair, pega com a mão

sabe? Mas isso aí, eu não sei, em sociologia acho que você tem ou tro nome específico nisso aí, né? Aí já é questão de hábito né, isso aí o nego já traz do berço. Na nossa seção tem um mensalista, que se a gente for contar o que o cara faz, vai ficar até desagradável".

"Não, quem é melhor na firma, entre um cara que trabalha no torno, entende, que tá fazendo uma peça, um eixo, ou uma engrenagem na freza, ou seja o diabo que for, ou um cara que tá lá no escritório me xendo com papelzinhos. Pois é, na firma tá precisando dos dois. O engenheiro que tá lá encima projetando o negócio, tá projetando, tá lá bonitinho, quentinho, sentadinho lá encima, com a maozinha limpa, aquele negócio todo, tá lá, projetando, calculando, tudo bem, tá ele tá lá, projetando, agora o cara que vai fazer não vai ser ele, vai ser o coitado lá embaixo, que os caras cismam de dividir a classe. Então pô, eu, na hora que o desenho chegar pro cara lá, ele vai fazer a peça, O cara também é um artista, pô. Pô, se você vê o cara fazer uma engrenagem lá, se vê o cara fazer um eixo, se vê o cara fazer qualquer coisa, pô, o cara é um artista, então eu não vejo diferença entre um e outro, simplesmente cada um tem o seu serviço".

"Não, eu pra mim, considero todos iguais, que nem tem muita gente que chama assim, os operários de piaó. Eu acho que não eu acho que eles não tem essa classificação, porque eu acho que nós dependemos deles, e não eles da gente. Em tudo dentro de uma empresa, você pode perceber se não há produção, não há desenvolvimento da parte administrativa. Então eu pra mim, eu não vejo diferença".

"Não posso totalmente falar que há diferença entre o pessoal do escritório e o pessoal da fábrica, porque a maioria do cara que passa na fábrica ele vê o que que é uma fábrica, o que é trabalhar numa máquina, então não pode se menosprezar totalmente um cara da fábrica como se faz. Tem gente que usa um pouco de vaidade, porque tem cara na fábrica que ganha o saláriozinho, coitado, não dá praticamente nem pra comer, agora só porque trabalha no escritório, se envaidece dum coitado que põe o macacão. Mas tem os que têm a sua casinha, tem o seu carro, tem os seus prazeres todos. O outro, só por vaidade não quer pôr o macacão, fica dentro do escritório. Agora isso pra mim é indiferente. Eu tanto uso hoje roupa normal, como amanhã se depender de eu pôr o macacão eu ponho. Pra mim não tem diferença nenhuma, como eu trabalhar no escritório ou trabalhar na fábrica".

"Não, no sentido de trabalhar geral, na minha opinião não existe nenhuma diferença. Todo mundo deve trabalhar, todo mundo deve fazer sua parcela, e uma condição da firma, para que a venda, para que os lucros numa sociedade capitalista, o interesse é o lucro, então cada um tem que fazer a sua parcela de trabalho pra que no fim dê o resultado. É claro que só com o pessoal de escritório não poderíamos vender nada porque não tinha quem fazer. É o caso contrário, só tinha o pessoal fazendo, quem iria vender, quem iria fazer o serviço burocrá

tico? Quem ia fazer o serviço administrativo, pagamento, tudo, então uma coisa completa a outra, no meu modo de ver, cada um tem sua parcela. Cada um entra numa coisa só".

Ao nível interno da fábrica, ao nível do tipo de trabalho, as diferenças e semelhanças citadas são mais localizadas, dizem respeito ao ambiente de trabalho, ao comportamento no relacionamento pessoal, à especificidade de cada profissão, à posição dentro da empresa e ao serviço que realizam. Mas, apesar destas diferenças e/ou semelhanças, todos se sentem dentro da empresa, trabalhando para alcançar um único objetivo: receber o salário. Também reconhecem a necessidade que a empresa tem de todos os trabalhadores, independentemente se pertencem à fábrica ou ao escritório. A aparência transmitida através da roupa, aliás exigidas pela empresa (macacão para os operários, capa para os encarregados, terno para os empregados de escritório, etc) foi também mencionada.

d) A Vestimenta

"Tem, os empregados de escritório tem preconceitos com relação à roupa, eles criticam a gente. Eu, por exemplo, ando simples. Eu não trabalho pra andar boneca, pra aparecer. Eu trabalho porque eu preciso. Agora eles olham pra gente com uma certa diferença. Eles têm uma cultura, tem gente que tem uma cultura muito menor que a minha, eles me olham de uma forma como se eu fosse a coitadinha, e eles fossem as bonecas. Então eles têm preconceito, entre nós já tem preconceito, você faça ideia o preconceito que eles não têm em relação ao pessoal da fábrica. Eles jamais admitem que o pessoal da fábrica é melhor que eles. No entanto eles são tudo mendigo engravatado".

"Tem, sei lá, a ideia de que, ah, não, essa pessoa de escritório tá sempre bonitinha, tá sempre limpinha, a gente tá não sei o que, passa uma menina, então entre ela olhar pra um cara que tá todo sujo, tá de macacão, ela vai olhar pra um cara que tá bem vestido e tal. É uma lei geral. Essa pequena diferença, na medida das coisas é o que faz com que não exista uma certa intimidade entre um e outro. Existe um problema".

"Existe aquela visão de que o empregado de escritório é mais chique do que o operário, existe essa visão, esta mentalidade existe".

"Não, eu acho que não. Se tiver diferença é a pessoa que faz a diferença. Mas eu acho que não. Se eles trabalham pra ter o pão, nós do escritório, nós também trabalhamos. A única coisa de diferente que eu

acho no escritório, é mais limpinho, aquela coisinha toda, fofinho, né? E na fábrica a única coisa é a roupa suja. Só isso. Mas em trabalho, em diferença, é a mesma coisa. E todos lutam por um ideal, o de sobreviver, só. Não tem grande diferença, a única coisa é a roupa, só".

"Não, não há diferença, não há. Porque só tem aquele negócio. Talvez o cara fala, "pô, você não põe macacão, eu ponho". Mas diferença não há, porque a pessoa é a mesma".

"Não, bom, ela pode existir, pode existir uma diferença, mas eu acho que, sendo todo mundo humano, só porque eles trabalham de uniforme, não vai querer dizer que eles são diferentes que a gente".

"Não, essa impressão sempre existiu, quando eu trabalhava na fábrica já existia, eles acham que o mensalista é almofadinha, que não sei o que, só porque trabalha com roupa limpa? Muito pelo contrario".

"Não, é que o pessoal do escritório ainda se considera uma elite, né, ele ganha pouco, morre de fome, mas ele tem aparência. Sabe, agora o pessoal da fábrica não, ele ganha pouco, morre de fome, mas ele não tem aparência, então não tem nada pra defender, né? Então uma mulher trabalha num escritório, então o que ela ganha, ela tem que ir muito bem vestida, né, e tem que andar muito bem arrumada. O que ela ganha não dá pra isso. Ao passo que uma mulher que trabalha na fábrica, não exigem que ela vá bem vestida, mesmo que o desejo dela é esse, mas não exigem isso, então, talvez o salário tenda um pouco mais. Agora a pessoa do escritório ela tem que manter um pouco mais essa aparência, né, ela acha que tem que manter um pouco mais as aparências".

O tipo de trabalho e a vestimenta, diferenciam os trabalhadores internamente na empresa, porém, verificamos que nesses termos as diferenças não são fundamentais, são diferenças utilizadas pela empresa dentro da divisão técnica do trabalho, mas que visam alcançar um só objetivo, isto é, a produção. É por isso que encontramos nos depoimentos, alternadamente, diferenças e semelhanças, pois todos encontram-se perante a empresa do mesmo lado, embora situados em lugares diferentes.

e) O Salário

O Salário serviu como critério para comparar as diferentes funções:

"Não, porque é um grupo trabalhando, não interessa se está no escritório ou esta da fábrica. É um grupo. Tem responsabilidades, não interessa se o empregador tá achando que é mais importante o empregado

de escritório que o operário, entende? São responsabilidades que têm que ser remuneradas, se não de maneira igual, mas mais aproximadamente, certo?"

"Não, a diferença do salário do mensalista para o horista, acho que é só no que o mensalista ganha por mês, e o horista ganha por hora, por que se você for analisar profissão por profissão tem mensalista que ganha menos que horista. Agora a diferença de salário assim, eu acho que não existe porque é lógico, você não pode comparar um auxiliar de torneiro com um engenheiro. Não dá pra comparar, é uma comparação meio ridícula".

"Não, tanto mensalista como horista, cumpre o mesmo horário dentro da fábrica, o mesmo horário, nove horas por dia. Tem o sábado livre, domingo livre. Trabalha todo mundo na mesma fábrica, com um único objetivo, entende? O objetivo do pessoal, do pessoal é chegar no fim do mês você ter o seu dinheirinho, o qual você merece. E pra fábrica, o objetivo dela é ter o produto dela no mercado e tudo bem".

"Eu acho que o empregado de escritório, não sei, eu, eu não me vejo superior em nada do que um rapaz trabalhando numa máquina na fábrica, muito pelo contrário, acho que ele está arriscando mais do que eu lá na fábrica, tá? Então ele tinha que ganhar mais do que eu".

Mesmo o salário que, aparentemente, faz tanta distinção entre empregados de escritório e operários da fábrica, foi muito relativizado nestes comentários, pois todos se sentem como sendo obrigados a trabalhar para viver, para ganhar o salário, tendo que cumprir horários e produzir.

f) A União dos Operários

"Há, há muita diferença, há muita diferença. Como o Lula disse, o pessoal de escritório é muito desunido. Eles estão ali pra trabalhar e pra o dia 10 estar com seu pagamento na mão. Só isso, mais nada. Não querem saber mais de outra coisa. O pessoal da fábrica não, o pessoal da fábrica é mais unido eles têm um relacionamento maior, a amizade é maior, a luta deles é maior, maior não, porque no escritório nem existe luta, né? Então há luta na fábrica, no escritório não há nada. Eu acho isso".

"Diferença existe, né? Tanto é, a maioria sei lá, a turma até chama de pião a turma que trabalha na fábrica, tem, a turma chama eles assim de mais baixo, mas num certo ponto eu preferiria ser pião do que trabalhar em escritório, porque a turma, os pião, são muito mais unidos, entre eles tem muito mais amizade, sei lá, se entrosam mais, são mais sinceros. Enquanto que a turma no escritório já é mais ga

nanciosa, a turma faz as coisas sempre com segunda intenção, a maioria pelo menos. Eu acho que na fábrica, pelo menos, o tempo que eu trabalhava no escritório, mas trabalhava em contato com a fábrica, eu sentia que a amizade entre eles é muito maior e muito mais bacana".

"Tem sim, entre operário da fábrica e de escritório há uma certa discriminação. Os empregados de escritório não se unem aos operários da fábrica. Apesar que agora, tá acontecendo uma coisa muito bacana lá na empresa. O vale da refeição de mensalista aumentou e o dos horistas continua o mesmo preço. A maior parte dos mensalistas está almoçando nos horistas agora. Coisa que até no ano passado não se cogitava. Então depois de toda essa revolução que teve, depois de todo esse movimento, de toda essa greve, o pessoal se conscientizou mais um pouquinho, começam a ver o operário como um ser humano. Então já existe uma certa união entre os dois. Mas há essa discriminação, pelos horistas não serem estudados, não, sei lá, por ser uma classe mais sofrida, entende, não há uma união entre mensalista e horista, não há um diálogo".

Esta característica dos operários é manifestada através da observação do cotidiano da empresa e do relacionamento entre os trabalhadores. Os operários são mais unidos, os empregados de escritório são mais atomizados, e além de constatar estas diferenças, manifestam a "simpatia" por esta "virtude" dos operários.

g) O Tratamento da Empresa

O tratamento que a empresa proporciona, o relacionamento com a chefia, o próprio contacto com os operários da fábrica através do grêmio da empresa e a referência a uma outra empresa metalúrgica da região, foram comentados:

"Tem, acho que o empregado de escritório tem mais apoio também do que o operário. Sei lá se é o fato de ter mais diálogo com o supervisor, com o chefe, ser mais direto, enquanto que o operário deve ser tratado tipo de um escravo ainda, certo? É sei lá, e cheio de tabu, tem que fazer aquilo, não sei o que, o cara impõe mesmo, com aquela cara de bravo, não com aquela cara de amigo, ô, tal, né, com jeitinho, não, os caras impõe mesmo as coisas, então deve ser isso daí o fato".

"Diferença de tratamento, existe. Mas eu acho que a diferença não é, eu, empregado de escritório, com você, pião de fábrica. A gente até pode ter um relacionamento muito legal, você entende? Num bar, num campo de futebol, que aqui, aqui demonstra muito bem, existem aqueles torneios internos da firma, então você joga com elementos que é faxineiro lá, e você se dá muito bem no campo. Você brinca, vai

tomar pinga com ele. Eu acho que a diferença que tem, são de certos elementos. Mas eu acho que muitos gerentes aí dentro, sabe, olha diferente. Olha pra você de um jeito, olha pra um pião, às vezes não fala nem bom dia. Você entende?"

"Dependendo da política da firma, o empregado de escritório tem muito mais conforto. Dependendo da política da firma. Aqui no ABC nós temos exemplos. Na empresa eu acho que ela ainda puxa mais para o pessoal de escritório. Tanto é que o horista de macacão não pode almoçar no restaurante dos mensalistas, sem por roupa limpa. Então você vê que já existe um preconceito. Agora tem outra firma, vou citar o nome, que é o caso da Termomecânica. Ali não, ali tem valor o indivíduo que produz, tanto é que lá não existe gerente de produção, gerente de almoxarifado, gerente de nada, ali é um, são as pessoas, só um que toca, e tem valor pra ele o pessoal da fábrica. O pessoal produtivo. A política dele eu acho certa. Porque se você analisar bem, o que leva uma firma pra frente, é a produção e não a parte burocrática. Então eu acho que no geral se você pôr as coisas no devido lugar, o empregado da fábrica, realmente ele teria que ter mais valor, talvez não digo ganhar mais, pois se você for levar em conta nível cultural, você não vai encontrar por exemplo um engenheiro num torno, não vai encontrar um técnico numa máquina de solda. Mas os direitos são os mesmos. Simplesmente que o pessoal de escritório de uma área especializada realmente tem um salário melhor. Mas que eu acho que é a política certa eu acho. Quer dizer, igualar não em termos de salário, como eu já te falei sobre escolaridade, se não, se começarem a fazer isso o pessoal vai parar de estudar. Parece que isso já está acontecendo no Japão, parece que lá ninguém quer mais estudar, ninguém quer fazer mais faculdade, porque não adianta. O camarada faz faculdade e vai trabalhar na máquina de solda, vai varrer rua, porque tem alguém que precisa fazer aquele serviço, agora você imagina se todos nós aqui, se formarmos engenheiros, enfim, termos um curso de nível superior. Agora quem é que vai trabalhar, quem vai ser motorista de ônibus, quem vai ser motorista de táxi? Engenheiro! Então aí nessa hora eu acho que nessa hora o salário tá mantendo uma certa distância, mas também só o salário, agora na parte social, eu acho que não teria que ser diferente não".

"Não, não tem. Agora tem pessoa, a maioria do pessoal da fábrica não gosta do pessoal do escritório, porque eles acham, o pessoal da fábrica acha que o pessoal de escritório gosta de pisar encima deles, pisar não, mas sei lá, chamar eles de pião e tudo. Essas coisas, né? Mas eu, eu na minha opinião pessoal, no meu parecer, eu acredito que todos nós somos iguais, não existe diferença, porque, só porque eles trabalham na fábrica e nós trabalhamos no escritório? Nós dependemos deles, e eles dependem da gente, é tudo um interesse só. Só que a gente que trabalha em escritório, então tem mais contato com o dirigente da empresa né? E eles não, né? Então a gente tendo mais contato, a gente sei lá, a gente aprende a gostar mais deles, né, por

que apesar deles ser o chefe, mas a gente tem contato".

"Não, acho que não. Em termos de empregado acho que não. Existem sim, é o pessoal da fábrica não gostar muito do pessoal do escritório, essa coisa toda, cuchicho, e essas coisas todas, mas para o patrão, olhando a classe dos patrões não existe diferença nenhuma, é um operário pra igual. Tanto é, que existe uma firma chamada termomecânica, que você deve conhecer, que fica aí encima, lá não tem distinção não. Lá o pessoal que trabalha no escritório que é obrigado trabalhar de gravata, é a mesma coisa que o pessoal da fábrica. Quer dizer, não existe distinção. Simplesmente as funções são diferentes. Funções, mas distinção eu creio que não, na minha opinião não".

"Existe, no próprio grêmio da empresa que a gente tenta juntar, fazer e tal, a gente conversa com um e outro, você consegue conversar. Mesmo, não do pessoal do escritório para o pessoal da fábrica, mas principalmente, sei lá, o tipo de brincadeira, o tipo de relacionamento entre eles, eles mesmo não gostam de brincar ou de fazer, porque eles não sabem como serão recebidos, tá? Então existe essa própria diferença de relacionamento. Não que alguém force, que o pessoal do escritório force, ou que o pessoal da fábrica force. Mas que existe".

"Tem, tem, isso tem, em todo lugar tem, mas não pelo fato de como se diz, assim, de, o pessoal trabalhar na fábrica e o pessoal trabalhar na administração. O problema todo, quem faz a diferença são os próprios funcionários. Tanto da fábrica, tanto como o pessoal da administração, porque o pessoal da administração trata o pessoal da fábrica com desdém, e vice-versa. Quer dizer, então o conflito que existe é mais devido a isso, não que exista uma diferença assim em termos, como posso dizer, trabalhistas, vai, sei lá, uma diferença profissional, não, não existe, o que existe é uma diferença mais pessoal do que em termos de administração mesmo, em termos de fábrica".

"É evidente que o empregado horista, ele se considera por si próprio, ele se considera inferior ao empregado mensalista, porque ele é obrigado a trabalhar num serviço, num ambiente não tão bom como o pessoal de escritório, certo? O tipo de trabalho é diferente, e tal, mas isso é um preconceito que eles mesmos criam, porque eu tenho amizade, pessoal da programação, tanto como pessoal de compras, todo pessoal, eu tenho amizade com o pessoal da fábrica normalmente, você bate papo normalmente, mas você nota que eles é que se sentem meio ressentidos, eles é que se sentem inferiores ao pessoal mensalista. Isso é um negócio que eles mesmo criam, e automaticamente, o pessoal de escritório se condiciona a isso aí".

"Alguns, não digo todos, mas alguns deles acham que tem diferença, eles sentem diferença entre o pessoal da fábrica e do escritório. Principalmente da fábrica, acham que quando a gente vai pedir um favor pra eles, eles tacham a gente de puxa saco, e do escritório também, alguns deles, por causa dessa coisa assim acham que pessoal da fábrica é pião mesmo e tem que se foder".

"Não, eu acho que não, eu trabalho no escritório, eu trato todo mundo igual, entende? Tem gente que trata diferente, acho que é orgulho; tem muito pessoal da fábrica que tem mais capacidade que a gente do escritório".

"Não vejo diferença nenhuma a não ser nesses aspectos assim mais pessoal do que fabril, vamos dizer. Então não tem diferença, tão drástica assim".

"Não, a diferença é essa daí, eles acham, o pessoal da fábrica sempre acha que o mensalista tá numa situação melhor, que não sei o que, não é nada disso, duro e convencer, você não consegue, um ou dois no meio de 100 você consegue, mas é difícil".

"Eu acho que não, porque o pessoal da fábrica sai dali e vai jogar bola com o pessoal de escritório, tá? Então é uma diferença para o pessoal de fora, que vê, sabe".

Como havíamos visto no capítulo II, a empresa aceita a diferença entre os empregados de escritório e os operários da fábrica dividindo-os entre mensalistas e horistas, e produz esta separação através de tratamento que dispensa aos trabalhadores.

Neste item são aglutinados os vários depoimentos que mostraram esta diferença, seja ela consequência do relacionamento com a chefia, seja de política interna da empresa "beneficiando" os mensalistas ou os horistas, separando operários na fábrica e mensalistas nos escritórios, ou fazendo com que estas diferenças se manifestem no grêmio, na profissão, possibilitando assim que seja internalizada pelos trabalhadores, criando-se um preconceito ou um estigma social.

D) Os Patrões

Analisaremos aqui, as respostas que foram dadas à pergunta "há diferença entre patrão e empregado?". Desta vez, diferentemente dos itens anteriores, quando analisamos o sindicato, a intervenção e os operários da fábrica, optamos por transcrever apenas alguns co

mentários, e às vezes somente partes ou frases que nos parecem interessantes para representar ou demonstrar o raciocínio feito pelos entrevistados.

Uma forma de comentar a diferença entre patrão e empregado, refere-se à falta de controle e de informação que se tem sobre o patrão, a forma de como é feito o incentivo ao trabalhador por parte da empresa, e finalmente as promessas. Isto foi demonstrado pelo depoimento abaixo:

"O patrão, põ, ele, dificilmente ele, você sabe o que ele pretende, o que ele está planejando, dificilmente. Ele não se manifesta. Ele procura, ele leva o pessoal numa, mas não é naquela, certo? É tudo falso, não tem cabimento. Eles procuram mais e incentivar o pessoal pra ter uma margem de lucro maior, mas só. Pra eles, certo, aumenta a produção para o faturamento deles também aumentar. Quer dizer, é uma frustração né? O que eu acho é isso".

De um longo pronunciamento de uma entrevistada, onde a pessoa defende que não há diferença entre patrão e empregado, encontramos afirmação no meio de sua argumentação que nos parecem ao contrário da intenção da entrevistada, chamar atenção para algumas diferenças que existem entre o patrão e o empregado, mas que são tomadas como "naturais" e não chegam a ser questionadas, como:

"Porque se um diretor teve condições de estudar mais..."

"... o cara é diretor só por hereditariedade,..."

"Então, se ele teve condições de estudar, ele tem um diploma,..."

"... se ele fala melhor do que o peão que tá lá embaixo, peão, coitado, e de família pobre não tem condições de estudar mas tá trabalhando. Eu garanto que um diretor não sabe mexer num torno, numa furadeira, não sabe. Então qual é melhor aí? Aquele que tá produzindo a peça, tá lá fabricando, tá lá arriscando o dedo, a mão, o braço, ou o diretor que tá lá encima?"

"... porque é o diretor, que manda,..."

"... é pessoa pra pessoa, ser humano pra ser humano. Eu acho que não tem diferença".

Como vemos, a observação feita pela depoente, toca pontos cruciais de diferença de classes, como condições de estudo, hereditariedade da propriedade privada, diplomas, cultura, riqueza, trabalho, riscos de acidentes de trabalho e poder de decisão.

Apesar do discurso concluir pela negação da diferença entre o patrão e o empregado, é levantado um ponto que exatamente serve para caracterizar a classe social, a propriedade ou não dos meios de produção. Mas, como vimos quando explicitamos o conceito de ideologia, a função da ideologia dominante mascarar o conflito de classes, então encontra-se a semelhança, onde todos são seres humanos.

O diálogo, a facilidade de conversar, de se comunicar entre o patrão e o empregado também tende a mascarar a diferença de classes. Nas empresas menores, onde o relacionamento entre os indivíduos é mais direto, tende a haver uma distância menor do que quando as relações são impessoais como numa grande empresa:

"Bom quanto a problema de burocracia, aí, é só de diretor pra cima, que eu não falo, que eu não converso mesmo, aliás, o diretor trabalha em frente a minha mesa, ele olha pra minha cara o dia inteiro e não me cumprimenta".

"Se tem. Você acredita que a gente não pode chegar pra o diretor e falar diretamente pra ele, justificar diretamente alguma coisa que ele achava que você estava errado? Primeiro você tem que falar pra seu supervisor, supervisor falar pro seu gerente, o seu gerente falar pro diretor, o diretor falar para o presidente. Quando chegar no presidente o que você falou tá tudo deturpado. Se é que ele leva em consideração o que você fala. Pode ser que pare no supervisor o que você queria transmitir".

"Uma empresa grande, isso tem. Uma empresa pequena, existe também, mas o número de funcionario é menor, então o poder de você conversar é maior entre patrão e empregado. Numa empresa grande isso já é menor, o nível hierárquico já se torna mais acentuado,..."

"... esse poder de você conversar com o chefe e com o imediatamente superior, inclusive até o presidente, você tem esse poder, você pode, mas isso tem onde? dentro do pessoal que o cerca somente".

"... as pessoas que o rodeiam já têm mais facilidades"

"... já tem mais condições de diálogo, de conversa, e se torna mais fácil de resolver os problemas".

O diálogo direto, o acesso ao diretor, a oportunidade de conversar com os mandatrios da empresa, surge como uma forma de diferenciação. Não são todos que possuem esta oportunidade, e quem está próximo ao círculo do poder tem mais canais para reivindicar e "ajeitar" seus problemas. Mas nem por isso se deixa de perceber as diferenças:

"A única diferença é que ele tem um pouco mais do que eu".

"... ele sempre é olhado com respeito, existe sempre o respeito, você tem que respeitar a posição dele.

"Agora como posição dele, ah! Eu não queria estar no lugar dele de jeito nenhum, dono de uma firma, de uma empresa muito grande, acho que o cara nem dorme à noite. As preocupações dele em vista da minha, a minha única preocupação é sair e ir embora pra casa e esquecer, ele já não".

Aqui nos parece estar uma consequência da diferença entre o capital e o trabalho. O mundo das finanças, da bolsa de valores, dos investimentos, dos negócios, dos conchaves, dos favores políticos, da conjuntura econômica nacional e internacional, dos papéis, do dinheiro, do lucro, enfim, do capital, esse mundo aparece inatingível ao mero mortal, e como aparece inatingível, aparece incompreensível, problemático. É esse domínio sobre assuntos tão difíceis que dá a posição e o respeito ao patrão:

"Existe patrão, tipo esse aí da Termomecânica aqui, que é um DEUS, o cara só não faz mais, acho que porque não dá. Não conheço, dizem. Eu tenho um conceito com esse da Termomecânica, porque eu mandei uma vez um curriculum pra lá, são um ano e meio atras, e simplesmente o homem me escreveu uma resposta que me, só o que ele escreveu e assinou me deixou satisfeito. Quer dizer, pelo menos ele demonstrou atenção pelo que eu tinha mandado pra ele, não é dizer que fosse um xerox de assinatura, assinatura a caneta, dele".

Este comentário mostra a nosso ver como é importante ser tratado com atenção por alguém que é diferente. O entrevistado se sentiu um privilegiado pelo fato de ter recebido uma resposta "pessoal", do próprio proprietário da firma. Mas, como dissemos o mundo do patrão é outro:

"O patrão por exemplo, não vai dar chance de você acompanhar ele, patrão, em toda vida dele..."

"... existe sim, uma diferença muito grande, a elite aí é bem distinta, você não vai conseguir entrar no círculo dele..."

Essa diferença, não só é vista fora da empresa, pelo círculo que o mesmo, frequenta, mas principalmente no local de trabalho, onde além de ser detectada, é esperada:

"sempre, sempre tem, né? Eles querem ver sempre a gente trabalhando, sei lá, não sei te explicar, mas acho que quanto mais a gente trabalha, ele vê a gente melhor, assim, trata a gente pela frente, fala o que ele sente na frente, mas por trás tá sempre pondo na bunda da

gente, pelas costas da gente, certo? É isso daí que eu acho".

"... eu acho que entre funcionário e o patrão deve existir uma diferença, deve existir um relacionamento mais formal, um relacionamento que não chegue a influir na amizade dos dois, porque pode existir amizade, mas pode existir aquele relacionamento que seja de bom agrado pra firma. Porque eu acho que desde que uma pessoa se propoe a trabalhar numa firma, assina contrato e tudo, né, ela tem que fazer o bem da firma, você entendeu? Ela tem que defender o interesse da firma, porque ela não está fazendo mais que obrigação dela, porque se ela assinou o contrato, ela quer trabalhar, ela quer ganhar o dela. Se ela quer ganhar o dinheiro dela, ela tem que fazer o interesse da firma, tem que fazer o que é de interesse da firma".

"... se eu e você somos funcionários, temos um supervisor, eu não posso, ter a mesma amizade que eu tenho com você, com ele".

"Então eu acho, deve existir uma diferença de relacionamento entre funcionários e entre patrão porque, é, eu acho que isso daí é mais que obvio, viu? Se você tá lá, tem que trabalhar, e ele tá lá pra te governar, então você tem que fazer o que, você tem que ser governado com respeito".

"Aí tem uma diferença muito grande na minha opinião, né? Patrão é patrão, e empregado é empregado. Patrão manda, dá as ordens, e o empregado, cumpre-as, mas nada. O patrão, ele não quer saber se o empregado tá com algum problema, se não tem, pra ele, entrou ali e um numero, e um numero de chapa, que ele saca aquele e coloca outro, e continua rodando do mesmo jeito. Ele não vai deixar de ganhar dinheiro por causa de um funcionário. Então patrão, existe uma diferença muito grande na minha opinião, patrão, ele dá as ordens e o empregado tá lá pra cumprir".

A diferença não se demonstra apenas com a figura do patrão, mas inclusive com seus representantes. Numa empresa grande, como a pesquisada, apesar do patrão ser o próprio diretor presidente, (que é membro da família proprietária da maioria das ações), houve a associação entre a palavra patrão e o representante da empresa, que no caso poderia ser o chefe, o supervisor, o gerente, o diretor etc. Isto para nós, mostra que não é só simples propriedade dos meios de produção, o que determina o antagonismo, mas o conflito de interesses:

"Eu não sei, isso pra nós, nosso patrão, meu e dele é nosso supervisor. O patrão dele é o gerente, o patrão do gerente é o diretor, e o patrão do diretor é o presidente no caso. "

"Também é claro, né, o fulano, logicamente, quando ele atinge o grau de supervisor ou gerente, ele passa a não ser mais aquele amigo, e também ele não pode ser, porque a partir desse momento ele tem que

visar mais os interesses da firma do que do funcionário".

"Mas a partir do momento em que o funcionário não condiz com o que ele pensa, mas o que ele tem que passar a pensar por causa do status, então o funcionário é claro, é prejudicado, porque os chefes sempre têm razão, né?"

"A principal diferença é isso que eu te falei, os chefes visam os interesses da firma, já o empregado não, continua visando os interesses dele, continua vendo as coisas com os olhos dele, assim na base do que é certo, do que é errado. E o chefe não, se tem que fazer, faz, se é errado e acabou, e o empregado as vezes se revolta com isso".

A questão do chefe, do supervisor e do gerente, é muito colocada por nossos entrevistados, pois é com eles que se dá as relações de trabalho, sendo que os proprietários da firma só mantêm relações com as pessoas que "o cercam" como foi lembrado antes. Parece que a colocação destes últimos depoimentos mostra muito claramente como é que a distribuição do poder dentro da empresa se dá independentemente da vontade das pessoas, e como os interesses do capital não permitem que se mantenham laços de amizade entre situações opostas.

"...patrão é o estica, né? Operário é o simples",

"O patrão tem aquele estudo, tem isso, tem aquilo, tem aquela coisa, tem idade, não sei o que, não sei o que lá, certo?"

"É, seria a mesma coisa, se o operário fosse patrão e o patrão fosse o operário".

Maneira objetiva de colocar a diferença entre o patrão e o empregado. Inclui alertando que o problema não é pessoal, não é questão de ser humano, mas é questão de categorias sociais, posições sociais. Realmente a diferença seria a mesma se a pessoa do patrão fosse encarnada na pessoa do empregado e vice versa. O que caracteriza a diferença é a sua posição em relação aos meios de produção.

"Bom, aí totalmente existe uma diferença, pois vamos supor que você seja meu patrão. Não é totalmente que você é mais do que eu. Vamos analisar em partes. Mas só por você ser meu patrão, eu acho que nós devemos ter um pouco mais de, vamos dizer, respeito a você, porque se eu sou teu empregado, eu acho que você é um superior a mim, em parte vamos supor financeira, então pra você ser um patrão, você tem que manter, ter o respeito ali dentro, ver as coisas bem melhor que o empregado, porque se não o negócio complica, né?"

Nos comentários abaixo, procura-se relativizar a diferença condicionando a res

posta à experiência do entrevistado. Ao mesmo tempo se relativiza o compromisso que o empregado assumiu quando da realização do contrato de trabalho: em

"Patrão e empregado? Bom aí depende do patrão e do empregado. Tem patrão que acha que o empregado tem que fazer tudo o que ele quer. Tem empregado que acha que o patrão tem que resolver tudo o que ele quer também, entende? Então fica elas por elas".

"... diretor é o pena grande, ele é o cobra lá encima, ele é quem manda e desmanda".

"Tem diferença e lógico, tem uma diferença terrível de nível, entende? o diretor e o máximo lá dentro da fábrica".

— "E]es são os caras que estão lá, tem o salário deles altíssimo, realmente pra resolver tudo quanto é problema que tiver dentro da fábrica".

"Um dia o patrão, chega pra você e fala, "faz isso", tudo bem, sou pago pra isso. Se não estiver contente com isso que estou fazendo, se eu não tiver a fim de acatar o que o patrão me manda, tá me fodendo, eu vou embora, pô, se eu achar que ele está errado, vamos tentar, "ôpa, mas tá, tal", "pera aí, não mas eu sou o patrão", então tudo bem. Então tchau".

"É o seguinte, o patrão, ele quer ver é os negócios andar, entende? Quer ver o negócio saindo, quer ver os negócios faturando, ele quer ver a firma andar bem, entende? Se você tiver desempenhando a altura, que ele tá vendo que o negócio tá de acordo, entende, você não vai ter problemas nunca com o patrão. Não vai, a menos que você seja um rebelde dentro de uma firma, entende? Se tá na firma lá, você começa a fazer aquele tumulto do lado, aquelas fofoqueiras, chama dois três empregados, "pô, o patrão, não sei o que, não sei o que lá, "pô, o cara não sei o que", começa a botar formiga na cabeça dos caras lá, entende? Começa a botar cupim lá, aí a vaca vai pro brejo".

"Se você é um cara consciencioso, você tá lá, tá sabendo que você tá sendo pago pra desempenhar uma determinada função, se você não desempenha uma função à altura, entende, alguma coisa vai acontecer. Ou você vai levar comida de rabo do chefe, do patrão, ou então se você não estiver contente, chega no cara e fala. "Olha, sinto muito, não tá dando, não quero, não ganho o suficiente pra isso, tudo bem, vai embora. Meu tipo de pensar é assim, entende, eu penso desse jeito".

"A diferença entre o patrão e o empregado, acho que é o dinheiro. O patrão, e o dono do capital, e ele se impoe dentro da empresa, assim, eu sou o dono do capital, eu tenho poderes vocês não tem capital, vocês não têm poderes. A diferença é essa, ele é o dono do capital. É o poder econômico que tá controlando tudo. Não interessa se o em

pregado é isso, e aquilo, se ele tem valores, o patrão nunca vai saber disso, o que importa é que o empregado tenha produção, que ele produza, de que maneira não interessa, né? Mas que ele produza. Se ele tá doente, se ele tá com problemas em casa, isso aí é problema dele. Então eles tem que produzir. E se ele não produz, eu sou o dono do capital, eu sendo o dono do capital, eu mando embora. Então é essa a diferença".

Nestes últimos pronunciamentos percebemos como já existe uma expectativa de comportamento que é determinada pela aceitação da diferença entre o empregado e o patrão. O próprio contrato de trabalho já delimitou formalmente deveres e obrigações. O trabalhador deve, para receber seu salário "trabalhar", e o patrão, diretor, ou o representante do capital deve "comandar".

Para o cumprimento deste acordo há que observar estas obrigações que são as que determinam o relacionamento entre as partes. Portanto, o que o trabalhador deve fazer é cumprir estas obrigações ou rescindir o contrato. Está claro que o patrão pode rescindir também o contrato caso não se satisfaça com o trabalhador.

E) O Partido dos Trabalhadores

Este item refere-se ao PT como um partido que estava surgindo e sobre o qual discutia-se na imprensa por ocasião das entrevistas, isto é, julho/1979. A ideia de lançamento de um partido dos trabalhadores vinha sendo discutida como uma proposta nova, haja visto que seus articuladores eram as lideranças sindicais que haviam se destacado como "autênticas" nos últimos acontecimentos que tinham envolvido a classe trabalhadora, como as greves, eleições, anistia, etc.

Chamamos a atenção para o fato de que foi neste contexto político que a pergunta, de como viam a criação de um partido dos trabalhadores, que no momento estava sendo discutido lhes foi feita. Uma das pessoas que levava a discussão deste partido era o Lula, personagem destacado devido às greves de 1978 e 1979; queríamos saber, portanto, se um partido dos trabalhadores, que possuía como um dos principais articuladores o Lula, lhes era simpático, se lhes parecia ser um partido onde os empregados de escritório poderiam participar, ou se, pelo contrário, seria um partido mais específico para os operários da fábrica.

O que queríamos aí abordar, além do nível de informação que possuíam da conjun

tura política, era a sua visão acerca desse partido que se articulava em torno de algumas pessoas que haviam tido um grande destaque na imprensa, e a sua percepção em torno da questão de um partido que pretendia englobar toda a classe trabalhadora.

Algumas respostas foram sucintas e objetivas, e serão transcritas em sua totalidade, porém aquelas respostas que implicavam em uma grande argumentação, onde a pessoa encontrava possibilidade de ir construindo um processo de justificação ao seu pensamento, em vista das informações que possuía e dos elementos que lhe eram dados na pergunta, serão analisados separadamente.

Um primeiro grupo de depoimentos inicia com uma observação por parte dos entrevistados, de que não entendem nada de política, demonstrando inclusive uma resistência sobre um tema que não lhes agrada conversar:

"Uma coisa só, eu não entendo de política, eu não tenho nenhum partido, quando vou votar, eu vejo, ah, se a coisa está boa, eu voto no partido do governo, quando eu vejo que a coisa não tá me agradando, eu voto na oposição. Minha ideia de política é essa, além de eu não gostar de discutir, além de não gostar realmente de política, eu não, fico meio de fora, eu realmente, simplesmente eu não gosto, eu acho política um negócio que entra muita demagogia, muita coisa que realmente eu não levo na minha vida e eu não suporto.

"... Olha, vou dizer uma coisa pra você, franco pra você. De política eu não manjo lhufas. Se quiser falar pra mim, se quiser conversar comigo de astronomia, de astronáutica, esses negócio, aí, entende, a gente deita e rola aqui, Agora de política, eu sou gato de fora.

Entende? Não manjo lhufas, lhufas".

"Olhe, eu não entendo muito bem disso, não".

"... a respeito de um partido assim, eu não poderia te dizer mais detalhadamente, porque política não é uma coisa que me atrai, não. Então eu não tenho condições de te explicar. A gente ouve, a gente diz alguma coisa a respeito, mas assim de ficar discutindo, da gente ter uma ideia, uma opinião própria, eu sinceramente prefiro ficar de lado, sabe? Que a gente vê muita coisa que é desagradável, então eu prefiro deixar assim".

Também encontramos aqueles que dizem ser a política algo muito difícil de ser entendido, alguma coisa possível de ser feita somente por especialistas, algo que não pode ser discutido por qualquer pessoa que não tenha algum aprendizado específico:

"Porque política não é fácil não, a coisa não é bolinho não. Você não quer comparar um político, que eu acho, embora não goste dele, que eu acho um excelente político, é o Maluf. O cara faz o que quer, e dobra todo mundo. Ele, eu acho, ele não é um mau governador, mas é esse negócio, certas declarações que ele andou dando não me convenceram, como homem. Mas político ele é, isso não vamos discutir. Você vê o caso da Assembleia Legislativa, ele dobrou metade da oposição e fez votarem no, fez elegerem o prefeito que ele queria".

"... política é fogo, política é cheio de mutretas aí, que o cara precisa ser político pra entrar numa dessas".

"Bom, eu não sei, na minha opinião eu acho o seguinte, o brasileiro de uma forma geral, digamos, o povo mesmo, os metalúrgicos, vamos dizer assim, se você analisar de uma forma geral, o grau de instrução é muito baixo. Então eu acho que no meio do povo mesmo, trabalhador, não tem condições de participar de política, certo?".

"... sabe, brasileiro, principalmente trabalhador, ele conhece muito pouco de política, entende?"

Sentiu-se também, falta de informação para algumas pessoas, que não possuíam elementos suficientes para se posicionarem em relação à formação do PT. Algumas pessoas manifestaram isso, ao iniciar o seu comentário:

"Bom, esse partido que eles tão querendo formar, o PT que eles tão querendo formar, do Brizola e da Ivete, isso aí eu acho que vai ser o partido dos empresários, porque do trabalhador eu não sei não, tenho minhas dúvidas".

"Da gente concordar com o partido ou não? Dependeria do tempo da gente ver como andariam as coisas, aquele partido, que é que funciona, que é que não funcionava. Agora assim formar um partido, o chefe ser esse, esse, esse, não tem condições da gente formular algum pensamento. Creio que não, a menos que eu não tenha entendido a pergunta. Sem dúvida que se fosse um partido do trabalhador, que vai ser uma coisa em prol do trabalhador, sem dúvida que a gente vai entrar. Específico é, mas a gente deve entrar pra ver se questionava."

"Acho que seria um partido igual ao que tem aí, o MDB, a ARENA. Não, acho que seria um partido, porque, daí, eu não tou sabendo disso, você tá me falando, mas a gente pensando assim realmente, a gente vendo as greves, vendo como é que tá, a gente pode chegar num acordo".

"Bom, primeiro que eu estou ouvindo você falar agora isso daí, eu não ouvi nada."

"Eu acho que deveria ter o partido do povo e não o partido do trabalha

dor. O partido vamos supor do empresário, o partido dos ministros, não, não deve ter isso, deve ter o partido do povo inteiro, não só dos que trabalham. E a dona de casa que não trabalha, como é que ela fica? Se ela tá passando fome, como é que ele vai chegar no meio da rua, bater o garfo na panela e gritar, "olha, eu tô com fome". Quer dizer que ela não vai poder entrar nesse partido? Tem que ter o partido do povo."

"Se seria um partido mais da classe, mais da piãozada? Bom, aí eu não sei, aí a gente precisaria conhecer pelo menos o fundo como é, como vai funcionar esse partido mesmo. Porque eu sinceramente, você deve ter lido, deve ter ouvido, eu ainda não, você conhecia, tinha visto alguma coisa disso? Não, mas você sabe como é que vai funcionar isso daí direitinho?"

Ainda não, né? Talvez tá muito superficial. Não sei, esse sem patrão como é que é, a gente trabalharia e o patrão, como é que é? E você acha que com o Lula, a pergunta é essa?"

A falta de informação, porém, não impedia que as pessoas dessem seu parecer a respeito de como viam a formação de um partido dos trabalhadores. Era alguma coisa nova, algo que ainda não estava definido e, portanto, isso permitia que as pessoas pudessem imaginar o partido que lhes parecia ideal, dizendo o que lhes parecia essencial para que pudesse funcionar, para que vingasse, para que fosse construído.

Chamou-nos a atenção o quanto que o partido estava vinculado ao Lula, e como as coisas se mesclavam na exposição de sua argumentação, dos entrevistados pois o Lula também era algo novo, algo que havia surgido nos últimos tempos, e, desde que ele fosse uma das pessoas que estava articulando a formação desse partido, a imagem do partido ficava muito semelhante à imagem que dele faziam. Os parâmetros para idealizarem o partido eram, além da personalidade do Lula, o MDB, a ARENA o PTB, as greves, o sindicato, etc.

"Sei lá, eu acho que seria uma boa. Eu acho que inclusive, se todas as empresas tivessem um líder lá dentro, um partido, não um, vários, dependendo o tipo da empresa, que comandava, acho que seria muito melhor. Um orientador no caso. Cada empresa, vamos supor, 2 mil, tem dois, dois orientador, os tipos de problemas que surge lá, chega na aquele indivíduo lá e pergunta, né, como deve agir. Sei lá, um tipo de uma corrente, uma rede, sei lá, teria um presidente, vamos supor, o Lula seria o principal, Então distribuiria em todas as empresas esses tipos de elementos, dentro da empresa, ele trabalharia lá mesmo, mas ele era responsável por um determinado número de elementos, lá dentro, acho que seria válido isso daí".

Pelo comentário acima, percebe-se que o partido para esta pessoa, viria a atuar como atua o sindicato com a figura dos delegados sindicais. Mas o fato dele não saber disto, não impediu que desse seu parecer de como deveria funcionar e como se estruturaria o partido.

Já nos comentários abaixo, o essencial para um partido é a ideologia e a defesa dos trabalhadores:

"Você sabe que todo partido se apoia em uma ideologia. Pelo menos teoricamente deveria se apoiar. Atualmente, acho que isso não acontece. Pelo menos em termos de Brasil, não tem. Eu sou muito chegado a isso, sou, não em política, mas a ideologia que eles se baseiam. Se eu notar que esse PT é uma ideologia que vem de encontro com as minhas ideias, talvez eu sou a favor. Talvez, não, eu vou ser a favor, inclusive eu posso até futuramente votar nos candidatos do PT. E também os membros desse PT".

"Eu gostaria que fosse um partido que defendesse os interesses do trabalhador, independentemente do trabalhador ser do campo, ser da indústria metalúrgica, ser da indústria automotiva..., e ser da indústria de madeira, independente de que indústria fosse. Um partido que defendesse o interesse do trabalhador, que dizer, aí no caso seria um partido que defendesse o interesse do brasileiro, né, porque estaria incluída toda classe de trabalhadores, toda e qualquer classe de trabalhadores, então seria um partido que defendesse o interesse dele".

Esta preocupação de que fosse um partido que realmente defendesse o interesse dos trabalhadores foi várias vezes demonstrada:

"Mas agora, se ele tiver como a maioria são, a maioria aí, já entra no campo político, então político pensa só nele, então eu acho que é mais um, mais um partido fracassado, fracassado pro povo, agora pra quem tá lá, é aquela história, se você conseguir entrar naquela panelinha, você vai ganhar dinheiro, então vamos pensar em termos monetários".

A desconfiança é colocada muitas vezes em termos de Lula, haja visto que a desconfiança em relação a um partido transfere-se para os homens que dirigiram este partido:

"Agora mais um motivo pra desconfiar do Lula, dele ter feito toda essa, para, quer dizer, ele fez todo mundo acreditar nele e de repente, eis quem surge lá como chefe do PT. O Lula. Não seria também tudo isso que aconteceu aí, uma promoção? Pra futuramente ele ser o líder do PT?"

"Ah, eu vou dizer pra você, se eu soubesse ler o pensamento, e soubesse a intenção do Lula eu estaria com ele. É, o caso que eu te fa

lei já do sindicalismo. O Joaquim lutou tanto pra tirar os outros lá, que estavam há tanto tempo lá, e não saiu mais. Então, é, é coisa de você ter uma ideia e acontecer outra. Vamos supor Janio Quadros. Janio Quadros era líder também, tipo Lula, também toda classe operária, classe pobre gostava dele, depois deu aquele puta vexame lá, renunciou. Então pode ser que o Lula também tá aproveitando aí da mare, pra se promover. Pode ser também que ele, né?..."

Contrapondo-se a estas opiniões havia os que entendiam que o Lula realmente surgia como quem assegurava e prometia que o partido do trabalhador viesse a ser aquele partido que idealizara. Como já dissemos, as referências ao partido e ao Lula estão muito mescladas, e isso não nos permite que façamos uma divisão clara entre os comentários a respeito de um e de outro:

- "Ah, eu acho que esse cara é um cara que conhece, sei lá, foi uma explosão, no mundo inteiro, isso daí. Não sei como ele adquiriu tanto conhecimento em pouco tempo, e sem estudo. Parece que entrou uma coisa na cabeça dele. Sei lá, eu acho que seria uma boa."
- "Olha, acho que uma pessoa com uma espécie de liderança que o Lula tem, acho que teria condições de defender qualquer tipo de partido!"
- "Mas eu acho que em termos de trabalhador, eu acho que o Lula teria condições de dirigir qualquer área, sabe? Não só operário. Eu acho que ele tem um espírito de liderança grande. Ele é uma pessoa humana. Então, ele teria condições de liderar. Sabe, acho que iria pra frente com ele. Sabe, é lógico que ele iria errar muito, ia cair muitas vezes, mas acho que ele seria uma das pessoas que teria condições, né?"
- "Agora o Lula, é um líder trabalhista, político ele não é. Eu acho que seria um furo nãgua tentar convencer ele a entrar na política. Ele não seria um bom político. Seria um cara manejado, seria aquele tipo de cara teleguiado. Bom você é o líder, então o que a gente quiser você pede pra turma fazer que a turma te obedece".
- "Agora o Lula, o Lula é um cara que surgiu, evoluiu, a gente sei lá, a gente sei lá, tem que elogiar um cara que nasceu praticamente do nada. Eu acho que como líder, como pessoa assim, para a liderança seria aceitável, muito melhor pelo menos do que 90% dessa cambada que a gente viu passar aí de fotografia na televisão, com o currículo absurdo. Coisas absurdas. Acho que ele estaria acima de muita gente."
- "Não, eu acho, eu não acho, eu tenho certeza que esse partido vai ser criado ainda, e eu não sei se o Lula vai fazer parte dos integrantes desse partido, mas eu acho que sim, porque ele está com a massa."
- "...ele é, como se diz, ele é um líder nato pô, se vê nele. Até hoje

dificilmente encontrei uma pessoa que não gostasse dele. Ele é simpático com as pessoas. Ele consegue transmitir algo que você acaba, sei lá, caindo. É um líder nato, não tem jeito. O cara consegue remover muita coisa mesmo. Consegue a massa. Eu acho que esse partido vai ser criado, e eu acho que todo mundo vê com bons olhos."

"Olha, se tratando do Lula, eu acho que seria uma coisa que todo mundo iria ver, não?"

"Eu acho ele um cara de muita coragem pra pôr um negócio desse. Um cara de peito, que pelo menos tem mostrado. Eu acho isso daí uma boa, não sou contra sou a favor dele".

"Ah, sei lá, a única coisa que eu acompanhei bem o trabalho do Lula foi nas greves aí, a única vez que eu acompanhei. Achei que ele foi, ele é um cara batuta, inclusive o que eu tenho a dizer do Lula, e que ele é um líder entende? Só isso, não tenho mais nada a dizer. É um bom sujeito, acho, eu acho pelo que eu ouvi falar dele dentro da fábrica inclusive, ele é um bom sujeito, e ele é um líder. Eu não sei, não sei qual seria o desempenho dele na vida política, não sei como ele atuaria em questões políticas, não sei. Eu sei que o cara, eu gosto dele porque ele é um cara brigão, luta por um direito, ele é um cara que botou as mangas de fora, e foi até o fim, entendeu, lutou por um negócio que ele não tinha, quer dizer, ele tem muito a ver com isso, que ele é um metalúrgico também, e é um metalúrgico operário, torneiro lá na fábrica, entende, então ele é um cara que foi até o fim com o negócio. Foi, brigou pelo direito não dele, de toda a classe metalúrgica, da classe operária metalúrgica. Então o cara é cobraço. Agora se ele se daria bem na política, isso aí eu não sei de nada, eu não acompanho o desenvolvimento dele aí."

"Agora eu acho que se por acaso o Lula encabeçar esse partido aí, vai ser o partido da massa, como foi no caso da greve, seria o partido do povo mesmo".

"Eu acho que deveria, o Lula, é realmente a pessoa mais indicada pra ser presidente dum partido desse tipo. Porque ele é a pessoa que consegue, que conseguiu a confiança do pessoal e o pessoal consegue chegar nele e falar o que pensa. Então ele seria aquele intermediário entende, do povo com relação aos empresários, com relação aos políticos. Quer dizer que são por causa das leis do país, né? Então acredito que realmente ele é uma pessoa indicada, porque com ele o pessoal já teria muito mais facilidade, mais acesso pelo fato do pessoal acreditar muito nele. Então o pessoal chegaria e falaria, "olha Lula, eu gostaria que você me ajudasse nisso", então ele entende o linguajar do pessoal, tudo ali, ele passaria depois de polida, para o pessoal de cima. Ele seria aquele intermediário. Realmente ele é a pessoa mais indicada. Porque vai colocar lá por exemplo, um político? Aquele político todo engravatado, que não conhece o problema lá de baixo, pessoal que já nasceu na classe A. Que aconteceria? Eles não teriam condições nenhuma de entender a gente. Eles não teriam, porque pra entender a gente, tem que ser gente como a gente, e o Lula é uma pessoa desse tipo. Eu acho que ele é muito simpático pra ser presidente do partido. Eu acho que ele seria o único presidente de partido que a gente iria chegar lá e falar "da licença, que eu quero falar com o Lula". Não ia precisar ficar, pa, pa, pa. Falar com 50 mil antes pra chegar lá, entende? Então é uma coisa mais rápida, um acesso mais rápido. É uma pessoa que tem condições de entender a gente. Acho que meia palavra ele entenderia. Ao passo que os outros não, os outros não conseguem entender, porque eles não sofreram as consequências que esse pessoal sofreu e entende mesmo a gente. Acho que ele seria realmente, e ele tem realmente cabeça pra isso. Ainda, além dele entender o povo, ele consegue conversar com nível. Ele é realmente uma pessoa que tem capacidade para isso. Porque além dele entender o povo, ele conhece a parte de cima dele também. Então realmente acho que ele é simpático sim".

"Eu acho que o Lula é um cara simpático. Inclusive ele era colega aí da gente. Cheguei conhecer ele antes de ser presidente do sindicato. Ah, ele é um espetáculo, viu? Tinha amizade com ele, ele sempre foi uma pessoa. Ele era torneiro. Inclusive até de futebol a gente jogou aí".

"Pode ser que ele seja um grande líder aí, não sei o grau de estudo dele, porque lá na fábrica ele era torneiro. Ouvi falar que ele era meio oficial de torneiro, nem torneiro mesmo assim ele era. Diz que ele era muito malandro, isso sim, um malandráo, pra trabalhar não era bom não, a turma velha lá quem fala".

"Agora eu não sei, desde que esteja o Lula na cabeça, porque o que o Lula demonstrou aí, eu não sei se também foi... Mas ele demonstrou que é um cara raçudo, né, é um cara que sob todas as coisas, leva o ser humano, trabalhador, ali, né, talvez por que ele seja, ele viveu, ele conviva, vê as dificuldades que tem o cara e tudo, né? Mas ele revolucionou bastante ali, deu um pouco mais de valor, pelo menos procurou fazer com que os patrões dessem um pouquinho mais de valor para os empregados e tal. A imagem que ele fez foi boa. agora até que ponto isso vai prevalecer, a gente ninguém sabe. De qualquer maneira, se existisse um partido tem que ser assim."

Quem participaria desse partido, só operário da fábrica, ou o partido seria suficientemente amplo, para permitir que outros setores da classe trabalhadora nele encontrassem guarida? A preocupação por este tipo de questão, colocava-se na época, devido a alguns pronunciamentos das lideranças que articulavam o PT, que chegou inclusive a ser rotulado como um partido "obreiroista".

Ao fazer este tipo de pergunta para o empregado de escritório, tínhamos o parecer de alguém que poderia se sentir dentro deste partido ou, ao contrário, achar que esse partido seria muito específico para o operário da fábrica:

"A criação de um partido trabalhista eu acho interessante, eu acho interessante mesmo. Talvez houvesse daí, se fosse criar esse partido, eu acho que talvez o pessoal, a classe operariado se interessaria mais na política do país, sabe? Eu acho que não tem grande interesse principalmente a parte do operário, sabe? Quando tem as eleições ele vai lá pedir pra seu prefeito, pra deputado, pra vereador, vai pedir mil coisas, né? Mas não existe aquele interesse da filosofia

da coisa, sabe? Da política, em, sabe, tal. Então eu acho que a criação de um partido trabalhista, né, daria margem pra isso, acho que o pessoal iria se entrosar mais na área política. Iria ficar sabendo dos direitos e deveres deles, sabe? Então eu acho que seria interessante. Pra mim seria interessante, como trabalhadora, seria interessante. Acho que pra qualquer um seria interessante a criação de um partido trabalhista".

Neste comentário observamos uma evolução do pensamento em relação ao partido dos trabalhadores. A um primeiro momento, existe a impressão de que este partido se dirigiria mais aos operários de fábrica, pois seria mais interessante para "eles, haja visto que "eles são menos informados", "mais necessitados" etc. No desenvolvimento do raciocínio, conclui, porém, que os trabalhadores todos poderiam ser "beneficiados" pelo partido.

Mas quem são trabalhadores? Vejamos este depoimento:

"Assim que você ouve falar, pelo menos no jornal eu leio, e notícias do carro, realmente se formar um partido trabalhista eu acho que ele não deve ficar restrito unicamente ao pessoal trabalhador, que diz que é o pessoal operário, porque trabalhador todo mundo é, cada um como já falei antes, dentro do seu ramo, dentro de sua parte é um trabalhador, agora se você vai fazer o partido do trabalhador braçal, aí não, aí é o partido do trabalhador braçal, mas na medida em que é um partido trabalhista, tudo bem. Eu acho que um médico é um trabalhador, tem médico que dá 24 horas diretas de plantão, acho que é um trabalho estafante, certo, dentro do nível dele. É claro que um partido trabalhista com o nome, pra mim, eu entendo como um partido trabalhista geral. Todo mundo que trabalha, quer dizer, todo mundo que fatura, ok? Agora eu acho que não fica restrito ao pessoal operário na minha opinião".

Aqui vemos o que se entende por trabalhador, principalmente quando se fala de um partido do trabalhador, como sendo um partido amplo, um partido onde o entrevistado se sentiria representado, não só ele, mas também outras camadas de classe trabalhadora:

"Bom, eu não acredito que seja um partido especificamente do pessoal da fábrica, né porque mesmo nós trabalhando em escritório e tudo, eu acho que nós somos metalúrgicos da mesma forma. Quer dizer, seria um partido, PT, partido trabalhista. Não

seria também só incluído os metalúrgicos, mesmo com o Lula na cabeça, seria incluído um partido de todo trabalhador, independente do que ele fazia, da firma que ele trabalhasse, de todo trabalhador, então eu não me excluiria desse partido não. Não acho que eu seria excluído desse partido só porque eu trabalho em escritório'.

"...e se surgisse esse partido trabalhista, esse seria pra defender o interesse do trabalhador, e ele defendendo o interesse do trabalhador, seria o interesse da nação, porque trabalhador está em tudo quanto é lugar. Até os cariocas entrariam no meio, os caras dizem que carioca é malandro'".

"Não vejo só pra pessoal da fábrica não. Aí engloba fábrica e escritório. Engloba tudo, mesmo comerciante, aí é um partido simpático por natureza..."

"Bom, se for, o partido, o PT, seria simpático aos empregados, aí sendo horista ou mensalista, com um problema apenas, seria muito perseguido, não seria simpático aos outros, então eu acho que seria um partido muito perseguido, pra ter forças pra mudar, eu não sei, seria muito difícil, sabe, seria um processo bem lento esse PT. Porque você sabe né? O funcionário, faz aquilo dentro das condições dele. Se ele chega a dar um passo à frente, que o governo não gosta, eles fazem ele voltar, né? Foi o caso da intervenção. Então eu acho que é, seria um processo bem lento esse PT. Seria simpático logicamente aos funcionários, tanto horista como mensalista, porque o mensalista está precisando soltar um pouco a voz, sabe, e esse partido chegaria em boa hora, mas ele não seria muito simpático ao governo, é claro. A união dos trabalhadores, puxa vida, ainda mais nessa fase, nessa fase crítica, não seria muito simpático a eles não'".

"Se esse partido do trabalhador for em frente, vai dar certo. Vai dar porque se a gente for ver em números, há muito mais trabalhadores do que os outros, certo?"

"E se o PT, realmente começar, mas começar firme, começar de pé direito, e seguir enfrente acho que vai dar certo, vai sim. E se for, também estou no meio, tranquilo, eu sou trabalhadora, pô. Então" ..

Estes comentários além de considerarem um partido do trabalhador como potencialmente identificado com todos os trabalhadores, demonstra que os trabalhadores constituem a maioria. E que, por causa disso, o partido seria perseguido. Mas nem todos os depoimentos consideravam o partido amplo, alguns o consideravam mais restrito:

"...acho que aí, vai ser o partido da massa, seria o partido do po

vão mesmo, acho que aí seria a opinião do povo mesmo, entende, mensalista daria muito pouco pro partido. Acho que seria mais do povo mesmo, de produção, entende? Vai ser um partido que só vai, digamos exigir, e não conhece condições, não conhece política. Então acho que vai ser um partido pra briga, entende? Da posição da massa. Eu acho que sei lá, acho que inclusive o mensalista aí vai ter pouca participação".

"Esse PT, não sei, não estou por dentro, mas tenho a impressão que se dirigiria mais a classe operária, sabe?"

"Eu pra mim, isso seria um partido elitista, já seria uma elite. Já seria, você já estaria partindo do campo geral pra mais específico, trabalhador. Bom o trabalhador é, classifica-se como o operário que trabalha, e é ativo. Eu acho que não importa o nome do partido aí no caso. Não tá importando se é o Lula, se é, vai ser esse partido trabalhador. Tá importando o objetivo, que é que ele vai dar, não só o trabalhador, mas para seus dependentes, para os velhos aposentados. Não tá importando, tudo que trabalhe..."

"Olha, mas se fosse a criação desse partido e visasse principalmente o operário, eu acho que perderia um pouco a coisa. Porque não é só pensando em operário que vai resolver o problema do trabalhador. Não. Porque aí envolve muita coisa, viu? Não é dizer você ampara o operário e tá resolvido. É, vou dizer, como um lençol curto, você tampa encima, descobre embaixo".

No depoimento acima, não interessa se o partido vai ser dirigido pelo Lula ou não, e sim o que interessa é o objetivo do partido. No comentário abaixo, vemos que o fato do Lula ser o articulador principal do partido tem importância:

"Acho que o Partido Trabalhista que o Lula tá levando principalmente por ser o Lula ele é bem específico pra operário, apesar dele mesmo já ter dito o contrário, o partido Trabalhista abrange todos que trabalham, não só o operário de uma fábrica, mas todo trabalhador rural, o trabalhador pequeno comerciante, veja bem, eu sou a favor de um partido trabalhista, porque todos nós trabalhamos, e existe alguns que não trabalham, uma minoria. Que acontece, se todos aqueles que trabalham, optassem por um partido trabalhista com os mesmos ideais, obviamente quem vai mandar no país é o partido trabalhista, obviamente quem vai ficar no poder é o partido trabalhista. Então eu sou a favor de um partido trabalhista, quem trabalha realmente fica nesse partido. Agora do Lula especificamente, acho que ele, ele encabeçando o partido, seria especificamente operário, ele poderia muito bem fazer um partido trabalhista, mas não deveriam por ele na cabeça".

A preocupação então é de que o Lula na liderança deste partido poderia estar restringindo a participação, e o partido dos trabalhadores teria que ser de todos os trabalhadores.

E para ser um partido de todos os trabalhadores, o comentário abaixo preocupa-se também, considerando o PT como algo novo e que teria esta capacidade:

"O que eu vejo, não sei, acho que um partido trabalhista feito na realidade de hoje, de 1979 não o PTB da época do Getúlio Vargas, porque isso aí é muito importante, nós não estamos vivendo naquela época, nós estamos em 1979, então pra ficar bem claro isso, dentro da realidade de hoje, eu acho que o pessoal de escritório, poderia ser um partido do pessoal do escritório, da classe média, né, na realidade de hoje, né, agora este partido trabalhista deve ser assim muito perigoso, porque ele vai lutar sempre pelo trabalhador, ao menos é a maneira que eu vejo, e o pessoal de escritório, é classe média, e a classe média quando conseguir, então ela vai sair do partido, sabe, não vai ser PT, "pra que, eu já consegui o meu, esses que tá aí agora que se virem". Então isso é perigoso, mas a realidade de hoje, em 1979 poderia ser um partido da classe de escritório. Agora eu não sei se quando essa classe de escritório conseguir alguma coisa mais do que ela tá pretendendo se ela vai continuar no PT".

Essa referência ao PTB de Getúlio Vargas, já havia sido anteriormente feita, quando um entrevistado referiu-se a ele, por desconhecer que o Lula estaria articulando um PT, e o único partido trabalhista que ele conhecia era o PTB do Brizola e da Ivete. Porém, algumas pessoas, ao comentarem o PT, referiram-se ao PTB:

"Trazer o Brizola lá de Portugal pra cá, sei lá, da França, onde ele está aí agora, pra cá, não sei, pode trazer, tudo bem, mas dizer pra mim que ele é um idealista, não é".

"É porque, eu não lembro assim, lembro muito vagamente antes de 64, porque antes de 64 eu não acompanhava política, hoje eu acompanho bastante conheço bastante, bastante não, alguns políticos, agora eu não sei, olhe seria, eu não sei, acho que esse partido do Brizola vai ser um partido forte aqui no Brasil, ele tem uma força política aqui no Brasil, como tem o Janio Quadros, o Adhemar de Barros, eles são líderes políticos, líderes políticos é como o Maluf está tentando, está tentando ser um líder político, não só em São Paulo, como no Brasil. Agora eu não sei, eu ainda tenho minhas ressalvas contra esse partido político, esse PTB, eu não sei, eu não acompanhei política antes de 64, mas pelo que ouvi falar ele vai ser um partido trabalhista com interesses empresariais, não tenho dúvida, ele vai cativar todo trabalhador, mas com interesses empresariais. Isso aí é meu ponto de vista, pode ser que eu esteja muito errado, mas acho que a intenção dele é essa, ele vai porque a maioria esmagadora é a classe trabalhadora, porque o cara que for um pouquinho menos esclarecido vai nele, vai

na dele, e vai, pode se sair muito bem, pode ser que eu esteja re
dondamente enganado, como pode ser que seja o que estou pensando,
o cara vai formar um partido pra angariar votos e chegar na hora H,
ferro na classe trabalhadora".

Eram poucos os que tinham informações da história dos partidos no Brasil, mas os
que se referiram ao PTB referiram-se negativamente, como algo que já estava "queimado" não
só por ser o "velho PTB", mas por ser outro o momento político brasileiro.

Mas, como dissemos anteriormente, não é porque não havia referência histórica,
ou informação suficiente que as pessoas se privavam de dar seu parecer. O interessante é que
para algumas pessoas esta questão de partido dos trabalhadores aparecia como se fosse a pri
meira vez em que a pessoa estava tendo oportunidade de refletir sobre o assunto, e fosse obri
gada a se posicionar diante de um problema.

O posicionamento do entrevistado diante do problema, então, se dava através de
uma construção do pensamento que ia sendo feita no seu processo de argumentação. À pri
meira vista, pode parecer algo mal elaborado e sem importância. No entanto, se analisarmos mais
profundamente o seu discurso, poderemos encontrar aí um verdadeiro raciocínio em torno do
problema.

"Não sei, inclusive quando eu comentei com os amigos, os caras me cha
mam de patriota, mas é verdade, eu gostaria mesmo de ver o Brasil go
vernado, quer dizer, eu acredito muito nos governantes, do Brasil,
mas eu gostaria de ver o Brasil governado só por interesses brasileiro,,
você entende? Um governo que fosse estritamente brasileiro, só Bra
sil. É claro que o Brasil é um país, ainda, e faz tempo que eu ouço
falar isso, e um país em desenvolvimento então ele precisa de outros
países, ele tem que ter relacionamento, que ele não vai ser um país
estritamente separado, separado dos outros, ele precisa, eu acho
que ele deve ter relacionamento com outros países, principalmente re
lações diplomáticas, boas relações, mas um partido que defenderia o
dinheiro brasileiro, defendesse o Brasil, um governo que fosse totalmen
te brasileiro. A gente ouviu falar assim, não vem tudo a tona, porque
apesar do Brasil ser, eu considero o Brasil o melhor país do mundo, as
sim não digo só porque eu nasci, não, eu falo pelas notícias que eu
ouço, pelas coisas que a gente vê, aí por fora, aí, pelo menos é pe
las coisas que eles deixam que a gente veja. Então eu acredito que
o Brasil seja, gostaria que ele fosse um país, eu sei, ele é um país
assim, mas eu gostaria que ele fosse, que nós não ouvíssemos que tem
guerrinha pessoal entre MDB e ARENA, entende? Não gostaria que

tivesse isso daí, Gostaria que fosse 10, 15 partidos, mas que fossem os 15 partidos aliados, tudo defendendo um interesse só. Porque eu não acredito que eles tivessem uma guerrinha pessoal".

Neste longo raciocínio, percebe-se a necessidade que o entrevistado vê de encontrar um partido que não tenha "guerrinha pessoal", que possa representar o interesse da Nação e o interesse da Nação está representado pelos interesses dos trabalhadores.

Um outro depoimento acerca do partido trabalhista deixa transparecer a ideia de como se dá o despertar para algo que é mais amplo que o universo da pessoa, e que surge como problema a ser resolvido coletivamente:

"Eu vou te contar uma coisa, a partir do momento que a gente passa a ler, passa a entender um pouco mais, é um sufoco, se você começa se prender, você fica meio louco, sabe? Quando você passa a ver quanta coisa tem por trás do pano, puxa vida, se você acompanhar você sofre mesmo, né? Não, eu, quer dizer, que você sofre, no sentido, de que existe tanta coisa errada, e você tem vontade de lutar contra aquilo, e as pessoas te cortam, te podam. É muito fácil pra eles fazerem isso. Então, eu, quanta gente já não foi podada, quantas pessoas por aí, desapareceram, sumiram, porque tentaram fazer alguma coisa. E continuam tentando. Que vê a coisa que está errada, né, mas... O pessoal tem medo, é isso, sabe, que me revolta. Eles têm medo de abrirem a boca. E as poucas que abrem, que não têm medo, puft. Por isso que a gente sofre bastante quando começa a participar, apesar que eu acho que todo mundo deve participar, né?"

Um raciocínio que demonstra a construção aos poucos do que a pessoa sentia a respeito de um partido dos trabalhadores, parece estar explícito no comentário abaixo:

"Se for um, esse PT, igual ARENA, igual MDB, dá certo, dá. E dá certo porque vai ter mais força. Vai ter muito mais força, muito mais garra, certo? Porque o MDB e a ARENA é aqueles dois partidos que lutam pra prefeito, governador, presidente, pra isso, pra aquilo. E nós, se for pra PT, não. A gente vai lutar pra uma coisa que não é isso. Realmente uma coisa nova uma classe média, baixa, e que a baixa quer subir, subir pra média, e a média quer subir pra alta, certo? Podem se igualar e chegar no nível de vida que a gente vai poder falar, todos nós somos iguais realmente. Porque ninguém hoje fala somos iguais. Ninguém fala. Porque a gente anda por aí, e a gente vê isso, a gente vê aquilo, certo?"

Houve também a possibilidade dos entrevistados refletirem a respeito dos partidos existentes, a fim de emitirem o parecer sobre a criação de um partido dos trabalhadores:

"Então negócio de partido o trabalhador deveria funcionar assim: de veria ter dois partidos, apesar que a ARENA já está desgastada, então eles querem criar um partido que dê mais simpatia, pelo menos assim com a mudança do nome. Eu acho que o MDB, ele tá cumprindo a coisa dele, mas o problema é que a própria legislação que o Brasil tem, impõe que determinado... Por exemplo, o MDB não consegue chegar na ARENA e discutir assim. Porque antes, por exemplo, o senador faz um projeto, chega lá, o cara chega, dá entrada lá, tem a maior parte da ARENA, já não, já morre lá. Não tem força. Então por isso é que tem aqueles senadores bionicos, que é nomeado, então ele vai puxar para o governo, e lógico. Então o negócio tá... Então, o MDB faz um puta dum esforço lá, pra entrar com o negócio, por exemplo, como que foi esse Franco Montoro, negócio de salário família, não sei o que. Então ele conseguiu, pô, porque houve bom senso no caso. Mas tem determinada coisa que não passa. Não passa no Congresso e morre lá. O cara vem com CPI, mas não adianta. Então esse senador bionico ele breca. Ele não quer nem saber, ele tá valendo um voto. Ele tem o salário dele, ele tá puxando o saco pro governo. Muitas vezes eu acho que o cara que é nomeado, eu não sei se o cara se sente bem ou mal lá dentro. Ele tá como um fantoche. O cara faz isso, ele pega, tá aqui. Então, eu acho que o MDB, se dessem mais chance, dessem mais margem pra chegar e discutir, e houvesse, o MDB, a maior parte foi eleito no caso na última eleição, quase completou o senado lá, né? Então na maior parte dos Estados, então se houvesse condições de discutir de igual pra igual, não uma margem, porque muitas vezes o instinto lá, diz, bom isso daí vai dar certo, esse, o cara faz um projeto, lá, o cara traz com tanta vontade, chega lá, não dá certo. Porque breca. Então é isso que dá, dá na gente aquele..., então pra que tem votação nesse país, né? Se não adianta, se vai ser só em nível municipal pra eleger prefeito? Então não adianta. E tem determinado prefeito que é eleito pelo estado que é nomeado. Então eu acho, que se criar um novo partido com o Lula assim, eu acho que não resolveria. Seria um partido assim por exemplo, como nós estamos num país de jovens, talvez ele conseguia se manter por 5 ou 6 anos. Enquanto que o problema do Brasil não é a criação de partidos, é o problema que todo mundo sabe, mas ninguém chega lá e fala".

Os últimos depoimentos que transcrevemos parecem ilustrar bem como o discurso que se refere ao partido político pode ser desenvolvido a partir do mínimo de informações e subsídios.

A este nível de percepção da realidade, onde a análise se dá abstratamente existe um campo fértil para permitir que o pensamento se eleve por alturas às vezes nunca percorridas.

Manuseiam-se variáveis não controláveis, a medida em que se processa a formulação do pensamento, o que permite possa ser idealizada uma categoria de análise, no caso, um conceito de partido político. Nesses termos expressam as suas expectativas em relação ao partido.

Não devemos, portanto, nos prender ao conteúdo do discurso, mas ao processo de elaboração das ideias, que parecem transmitir uma capacidade de percepção e de relação com o mundo exterior.

Ao final deste capítulo apresentamos a síntese das principais observações que fizemos em relação a cada um dos itens abordados pelos entrevistados.

No que concerne ao sindicato, em todos os depoimentos, sem exceção, encontramos uma identificação com esta entidade enquanto representante dos trabalhadores. Apesar das várias imagens construídas e internalizadas como consequência da ideologia dominante, podemos afirmar que permanece o reconhecimento de que o sindicato pertence ao trabalhador.

Quanto à intervenção, os depoimentos permitem-nos concluir que, apesar das várias justificativas (ou a falta de) encontradas para o ato do governo, o discurso dos informantes reflete a sua preocupação com os trabalhadores vendo, portanto, a intervenção sob a ótica do trabalhador.

Os pronunciamentos que versam sobre as diferenças e/ou semelhanças que os empregados de escritório manifestam em relação aos operários da fábrica, nos mostram que os primeiros se identificam como trabalhadores diferenciados devido às suas condições objetivas e específicas, decorrentes da sua posição em relação à divisão técnica do trabalho. Isto não impediu, porém, que encontrassem também uma identificação enquanto trabalhadores.

Os comentários sobre as diferenças e / ou semelhanças entre os empregados de escritório e os patrões, demonstram que apesar da "igualdade" difundida pela ideologia dominante, os entrevistados percebem a contradição que existe entre o mundo do trabalho e o mundo do capital, ou entre o patrão e o empregado. Esta contradição não necessariamente é fixada a partir da figura do patrão, mas também a partir dos interesses de classe do patrão, que podem ser representados pelo próprio, ou por chefes, supervisores, gerentes, diretores, etc.

Em relação ao partido, encontramos ao longo dos depoimentos a possibilidade de manifestação não só das informações, mas, das ideias que os entrevistados podem formular a partir de um raciocínio. Nesta instância da discussão aparecem, muito mesclados os pontos de dominação e de resistência, pois aí é superdimensionado o aspecto político. Ao nosso ver, nesse nível, demonstram mais facilmente a capacidade de "unir" o diferente e "separar" o igual. No que pese às condições específicas de escritório, nenhum comentário considerou o partido dos trabalhadores como demasiado amplo, pois quando o entrevistado não se identificava com ele como participante em potencial, foi para criticar as possíveis restrições do partido em relação a todos os trabalhadores.

CONCLUSÃO

Um trabalho de natureza sociológica e que se pretende dialético, necessariamente não deve se limitar à constatação dos fenômenos sociais, mas vislumbrar a possibilidade de transformação da realidade. Necessita para tanto lançar mão de conceitos que permitam entender o particular como um momento do global, a fim de buscar a superação deste momento.

A partir desse raciocínio, assumimos o risco de trabalhar com conceitos que, devido à sua amplitude, encontram uma dificuldade para serem operacionalizados, pois foram formulados considerando a totalidade do sistema sócio-econômico. Aí está uma das causas da dificuldade em manusearmos categorias de análise como classe social, ideologia e consciência de classe.

Esse aparente impasse provocado pela aplicação dos conceitos que operacionalizamos, nada tem de maléfico. Em outras palavras, essa dificuldade não pode servir de base para se questionar a validade deste procedimento. Ao contrário, parece-nos uma postura correta, pois permite que, uma vez consideradas as dificuldades, tenhamos uma visão da totalidade mesmo analisando uma situação específica. Pretendemos portanto, a partir do nosso estudo com um grupo de empregados de escritório, levantar algumas questões que poderiam ser pensadas para uma dimensão maior que a categoria estudada, como a classe trabalhadora.

A partir da definição do conceito de classe social, tomando como critério a posição que ocupam seus membros em relação aos meios de produção; do conceito de ideologia como instrumento de dominação da classe proprietária dos meios de produção; do conceito de consciência de classe, definido a partir da visão da totalidade que a classe social, (no caso o proletariado) teria devido à sua posição em relação à estrutura social, construímos nossa categoria de análise - o processo de formação da consciência de classe.

O processo de formação da consciência de classe, foi deduzido, teoricamente, levando em consideração que entre a classe dominante e as classes dominadas existe uma luta que se manifesta através da resistência à ideologia dominante. A formação da consciência de classe é pois, entendida como processo a partir dessa relação de conflito entre a dominação e a resistência.

Enquanto categoria de análise, o processo de formação da consciência de classe não

é verificado empiricamente. O que se constata é como se dá na realidade a reprodução da do minação e a resistência a essa dominação.

Ha várias maneiras de se apreender a manifestação da dominação e da resistência, onde podem ser utilizados pelo cientista social várias instâncias de análise, empíricas ou teóricas, políticas e ideológicas. Optamos por considerar como objeto de estudo o discurso dos trabalhadores selecionados em nossa amostra.

Buscamos detectar através do discurso dos entrevistados, os pontos de resistência que se manifesta permanentemente. Nesse sentido, a ótica que utilizamos foi de perceber, apesar da dominação, a possibilidade de transformação que se dá a partir da resistência.

— Estamos convictos de que o momento histórico em que realizamos a pesquisa foi favorável para que obtivéssemos dos entrevistados um maior número de informações sobre os temas abordados.

Em outras palavras, a conjuntura possibilitava um discurso mais aberto, menos reprimido. Neste sentido podemos detectar com mais facilidade nos discursos, os pontos de resistência que, em condições menos propícias, não se manifestariam com tanta clareza e seriam mascarados e obscuros.

Estudamos os empregados de escritório enquanto categoria diferenciada dentro da classe trabalhadora, mas não estudamos as suas diferenças internas. Isso impediu que, comparássemos suas características específicas como justificativa de seu comportamento. Em decorrência desse procedimento não foi possível, em termos de comportamento político, analisar em que circunstâncias seria mais provável que os trabalhadores de escritório encontrassem possibilidades de aliança com os outros trabalhadores. Não podemos, portanto, concluir como as características específicas dos trabalhadores de escritório poderiam, ou não, servir como barreira a essa identidade com os outros trabalhadores.

Pretendemos mostrar apenas, como através do discurso de um grupo de trabalhadores foi possível detectar uma resistência à dominação, apesar das características peculiares que diferenciam esses trabalhadores dentro de sua classe. Estas observações realizadas a partir do enfoque teórico e da análise do material empírico, permitem que retiremos como conclusão algumas questões que poderiam ser pensadas para um nível estrutural haja visto que trabalhamos

com conceitos globalizantes:

- a) precisamos ficar alerta ao falarmos de ideologia dominada, ou das classes dominadas, haja visto que se a ideologia numa sociedade de classes é um instrumento de dominação e que portanto precisa ser pensada e elaborada a fim de poder ser universalizada eficientemente para toda a sociedade, não tem o mesmo significado falar de ideologia do proletariado ou da classe trabalhadora.
- b) se aceitarmos a consciência de classe, como um processo em formação, podemos aceitar a explicação de que a ideologia dominada está sendo elaborada através da prática concreta da classe dominada, sendo que esta por sua vez é orientada por uma teoria científica capaz de explicar o funcionamento da sociedade capitalista e sua possibilidade de superação.
- c) se a consciência de classe é um processo em formação, não se pode comparar a consciência real, manifestada através dos discursos datados historicamente, de um pessoa, grupo ou até da classe toda, com uma consciência de classe "verdadeira" que foi apenas pensada teoricamente. Nesse sentido é um falso "dilema" a defasagem ou aproximação que alguns autores constataam quando se propõem medir a consciência de classe psicológica ou de massa dos trabalhadores.
- d) devemos aceitar o conceito de consciência de classe apenas para entender como uma posição de classe em relação aos meios de produção possibilita "surgir" a oportunidade histórica de que uma classe entenda sua situação na estrutura de classes e a potencialidade existente de superação desta situação. Não concordamos com posturas teóricas que se proponham a delinear a verdadeira consciência de classe.
- e) devemos permanentemente ter presente que o discurso e a prática, apesar de se relacionarem, pertencem a duas instâncias de análise, pois o discurso do momento serve apenas para refletir aquele momento, não permitindo que seja "eternizado", pois em condições diferentes o discurso seria diferente. Isso não invalida porém que deixemos de aceitar o discurso como objeto de estudo para detectar a dominação e a resistência a essa dominação. A dificuldade ao nível do discurso que se apresenta é a de que não há condições de compará-lo com a ação prática.
- f) as condições objetivas e subjetivas, que possibilitariam a união de uma classe internamente diferenciada, no caso o proletariado, apesar de poderem ser detectadas por uma análise estrutural da sociedade, só surgirão em momentos determinados, quando a prática política encontrar historicamente essa possibilidade.

BIBLIOGRAFIA CITADA

CARDOSO, Fernando Henrique (1977) "Formação do Capitalismo e as Classes Sociais na América Latina: Problemas e Algumas Questões de Método" in ALBUQUERQUE, J. A. G. (Org.) "CLASSES MÉDIAS E POLÍTICA NO BRASIL" - Paz e Terra, Rio de Janeiro.

CHAUÍ, Marilena de Souza (1980) "O QUE É A IDEOLOGIA?" - Livraria Brasiliense Editora, São Paulo.

FREDERICO, Celso (1978) "CONSCIÊNCIA OPERÁRIA NO BRASIL" - Editora Ática, São Paulo.

FREMONTIER, Jacques (1974) "RENAULT: LA FORTALEZA OBRERA" - Editorial Laia, Barcelona.

LOPES, José Sérgio Leite (1976) "O VAPOR DO DIABO" - Paz e Terra, Rio de Janeiro.

RAINHO, Luis Flávio (1980) "OS PEÕES DO GRANDÊ ABC" - Editora Vozes, Petropolis.

STAVENHAGEN, Rodolfo (1976) "Estratificação Social e Estrutura de Classes" in VELHO, O. G. e outros (Org.) "ESTRUTURA DE CLASSES E ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL" - Zahar, Rio de Janeiro.

artigos específicos

"A classe média parou" - Revista Isto é de 25/4/79.

"A classe média voltou às ruas (depois que o sonho acabou)" - Folha de São Paulo, Folhetim, 10/6/79.

GENRO, Tarso Fernando "A classe média e seu papel na luta social" - Revista Oitenta, nº 1-nov/dez 79, LPM, Porto Alegre.

JAGUARIBE, Hélio "Classe média foi participante ambígua de 64" e "Classe média é o pêndulo do sistema" - O Estado de São Paulo, 18/5/80 e 15/6/80.

MARANHÃO, Ricardo "As greves e as perspectivas de organização do funcionalismo" - Educação e Sociedade nº , Cortêz e Moraes, São Paulo.

MEDEIROS, Jarbas e RODRIGUES, Leôncio Martins "O drama da classe media brasileira" -

O Estado de São Paulo, Jornal da Tarde, 30/09/79.

"Os novos proletários" - Revista Veja de 19/7/78.

"Por que de repente as greves começaram a fracassar?" - Jornal da Tarde, 11/09/78.

SINGER, Paul "Trabalho Produtivo e Excedente" Contexto nº 3.

Vivendo com as greves" - Revista Veja, 6/9/78.