

## OPERÁRIO PADRÃO, CIDADÃO DE PRESTÍGIO

DANIELA DE CAMPOS<sup>1</sup>

### O trabalhador modelar

Este texto versa sobre um tipo específico de trabalhador, que comumente não está presente nas páginas de artigos científicos. Este operário, do qual vai se tratar no ensaio que segue, era considerado modelar por aqueles que o empregavam. Mas o que é ser um modelo, um tipo ideal de operário?, e para que categoria social esse operário era considerado um modelo? O movimento sindical lida com um perfil ideal de trabalhador, já o empresariado, aquele que emprega a força de trabalho, tende a avaliar como modelo de excelência outro tipo, como aquele que melhor se adapta as suas necessidades. Via de regra, a historiografia brasileira, assim como a sociologia, tendem a trabalhar com o operário combativo, aquele que se associa ao sindicato, que levanta a voz contra a opressão que o mundo do trabalho impinge contra ele.

Visando esse trabalhador ideal, objeto deste artigo, o empresariado, por meio de uma entidade patronal, o SESI, juntamente com o jornal O Globo, instituíram um prêmio a fim de compensá-lo, incentivando assim os demais operários. Ao premiar o operário modelo, tornava-o exemplo de trabalhador e de cidadão, propagando uma ética de trabalho e de moral na fábrica e para além dela.

### O Concurso

O Concurso Operário Padrão, inicialmente uma iniciativa exclusiva do jornal O Globo, iniciou ainda na década de 1950, circunscrito ao estado do Rio de Janeiro. Na década seguinte, sob a ditadura militar, o Serviço Social da Indústria – SESI alia-se ao jornal para tornar a campanha nacional. Em 1965 firmou-se o acordo definitivo entre o SESI e o Globo para a promoção anual do concurso. Segundo Weinstein, após 1964, o SESI pouco inovou em programas e ações voltadas ao trabalhador. Sua inserção no concurso para premiar um operário modelo foi uma das poucas inovações implantadas

---

<sup>1</sup> Doutoranda em História pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

após o golpe militar, uma vez que o contexto político favorecia esse tipo de investida. Para a entidade empresarial essa Campanha se configurava num “veículo conveniente para um discurso que enfatizava o esforço individual e a cooperação com o patrão como a chave da ascensão social para os operários”(2000, p. 351).

Ficou acordado que o SESI se responsabilizaria pela estrutura da campanha, enquanto o jornal cuidaria da divulgação. Dessa forma ocorreu até 1987. Neste ano o concurso passou a denominar-se Operário Brasil.

O concurso envolvia várias etapas até se chegar ao vencedor final, na fase nacional. Primeiramente eram eleitos os operários nas fábricas. As empresas aderiam espontaneamente à campanha e, percebe-se, pelos documentos analisados, maior envolvimento de empresas de grande porte. Escolhidos os operários das fábricas, esses participavam da escolha estadual.

Todos os operários padrão estaduais concorriam na fase nacional. Os candidatos iam para o Rio de Janeiro, onde era feita a seleção, e de lá para Brasília, a fim de serem recepcionados pelo Presidente da República.

Para tornar-se operário padrão, ou melhor, para obter o título, uma vez que aqueles que se inscreviam no concurso muito provavelmente detinham características de trabalhadores exemplares, o candidato de antemão deveria obedecer a alguns critérios.

No tocante às empresas, deveriam ser contribuintes do SESI. O operário deveria estar ligado às atividades produtivas da fábrica, podendo exercer funções de mestre ou chefe de seção, mas não podia desempenhar atividade administrativa.

Um importante critério era a antiguidade na empresa. Inicialmente, o SESI adotou como norma o tempo mínimo de 10 anos, passando depois para 5 anos, e convencionando, a partir de 1975, um mínimo de 3 anos de empresa. Observando os currículos dos Operários Padrão do Rio Grande do Sul, no período de 1970 a 1985, observamos grande estabilidade no tempo de empresa, pois três operários apresentaram tempo de empresa entre 10 e 20 anos; nove trabalhadores tinham entre 21 e 30 anos de empresa; e 3 vencedores do concurso no Rio Grande do Sul permaneceram de 31 a 40 anos no estabelecimento.

Essa mudança na exigência de número de anos na mesma empresa poderia ir ao encontro de uma reivindicação e de uma prática adotada por muitas empresas no que dizia respeito ao direito a estabilidade dos trabalhadores. A Consolidação das Leis do

Trabalho - CLT, em seu artigo 492 concedia aos funcionários com mais de dez anos de empresa, estabilidade no emprego. Muitos empresários alegavam que esse direito era prejudicial à produção, pois uma vez adquirida estabilidade, o operário se tornava indisciplinado e menos produtivo. A Lei 5.107/66<sup>2</sup> que instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, foi criada no sentido de substituir a estabilidade, uma vez que o operário deveria optar por um ou outro<sup>3</sup>. Na prática não havia escolha, pois os donos de empresas acabavam por optar pelo trabalhador que manifestavam preferência pelo FGTS. Outra forma de burlar a lei era a demissão sistemática de “operários que completavam nove anos de trabalho em suas firmas” (WEINSTEIN, 2000, p. 312).

Assiduidade, índice de companheirismo, moral dentro e fora do trabalho, dedicação ao trabalho, são quesitos constantes ao longo do concurso. A obrigatoriedade de ser brasileiro naturalizado passou a constar a partir de 1978. Ser sindicalizado tornou-se condição essencial após 1980, depois de discussões realizadas no primeiro Encontro de Coordenadores da Campanha ocorrido no ano anterior.

Esses eram os requisitos básicos para o trabalhador se candidatar ao concurso. Ao se analisar os currículos verifica-se que existiam outros itens a cumprir, a maioria de caráter altamente subjetivo, que definiam o que era um operário padrão.

A escolha, nas fábricas, era realizada mediante eleição entre os operários<sup>4</sup>. Os representantes das empresas concorriam então no concurso estadual. A eleição do Operário Padrão estadual<sup>5</sup>, no caso do Rio Grande do Sul, ocorria por seleção de um júri composto por representantes do SESI, da FIERGS, do CIERGS, da Delegacia Regional do Trabalho, do SENAI, da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria e da Secretaria do Trabalho e da Habitação (mais tarde Ação Social).

---

<sup>2</sup> A Lei trouxe outro benefício aos empresários: redução na taxa de contribuição para os Serviços Sociais da Indústria e do Comércio para 1,5%. A Lei que criou esse sistema regulava a cobrança em 2%.

<sup>3</sup> No currículo do Operário Padrão Rio Grande do Sul 1971, nos dados de identificação consta a informação que o trabalhador é optante do FGTS, mesmo tendo 25 anos de empresa. Isso faz crer que podia ser uma informação relevante para uma possível premiação, aos olhos de seus julgadores.

<sup>4</sup> A partir de 1979 há referência na documentação do SESI - Departamento Nacional relacionada à Campanha, que deveria existir uma Comissão composta por empregados e empregadores, com assistência do SESI Regional, para escolher o Operário que representaria a fábrica na fase estadual, a despeito de haver eleições entre os empregados da empresa. Os operários entrevistados mencionaram que a escolha foi realizada através de eleição.

<sup>5</sup> Tendo por base a eleição e as normas do Operário Padrão do Rio Grande do Sul.

Eleito o Operário estadual, procedia-se a escolha do Operário Padrão nacional, na cidade do Rio de Janeiro. Primeiramente uma comissão, composta por pessoas vinculadas ao Departamento Nacional do SESI e ao jornal O Globo, examinava os currículos dos operários, “a fim de facilitar ao júri na localização dos pontos principais citados no Regulamento” (SESI. Campanha Operário Padrão 1983. Regulamento Nacional, p.7). Proclamado o Operário nacional, todos se dirigiam para Brasília para serem recebidos pelo Presidente da República.

Mesmo julgando critérios muito subjetivos, o SESI elaborou um índice de pontuação a ser utilizado no julgamento. A pontuação era tabulada da seguinte forma:

Competência, antiguidade e assiduidade	até 25 pontos
Dedicação ao trabalho e companheirismo	até 25 pontos
Vida familiar	até 20 pontos
Comunidade	até 20 pontos
Pátria	até 10 pontos

Para se chegar a pontuação examinava-se o currículo do Operário que, conforme orientações do Departamento Nacional do SESI, coordenador da campanha, deveria ser padronizado para facilitar o trabalho dos julgadores. O currículo deveria estar dividido conforme os critérios acima, além de trazer os dados de identificação do candidato. Podia ser ilustrado com fotos e/ou desenhos de peças ou instrumentos que o operário pudesse ter aperfeiçoado ou inventado no intuito de melhorar seu trabalho e de seus companheiros.

Os currículos não eram elaborados pelos próprios trabalhadores. Na fábrica, o responsável pela elaboração do documento de apresentação do candidato era alguém ligado ao departamento de recursos humanos ou de pessoal, às vezes um profissional da área da psicologia. O candidato que disputava o prêmio nacional tinha seu currículo elaborado ou aperfeiçoado pelo Departamento Regional do SESI, a fim de melhor se adequar aos critérios estabelecidos pela coordenação nacional.

Bárbara Weinstein (1995, p. 98), em artigo sobre a campanha Operário Padrão no estado de São Paulo, a respeito dos currículos dos operários consultados por ela para elaboração do trabalho, comenta que esses documentos são uma valiosa e fascinante fonte de estudo para historiadores, a despeito do exagero e da idealização que fazem do trabalhador. Muitas vezes, esses documentos omitem certos detalhes, mas isso era de se

esperar, uma vez que o responsável pela elaboração do currículo o fez a partir da perspectiva do empregador, ou do próprio SESI.

O regulamento do concurso era enfático ao afirmar que todos podiam concorrer, excetuando os trabalhadores da área administrativa. Na prática vê-se que para se tornar efetivamente um operário padrão, o trabalhador necessitava de muito tempo de empresa, pois a grande maioria não tinha menos que 15 anos de trabalho no mesmo estabelecimento. Além disso, quase todos os OPs do Rio Grande do Sul que venceram o concurso no período estudado exerciam atividades de chefia ou supervisão, com exceção dos vencedores do concurso de 1973 e 1980, funcionários da Petrobrás e da CRT, respectivamente, ambas empresas estatais.

A presença feminina não era constante no concurso. Na fase nacional, do início do concurso, até o ano de 1985 apenas uma mulher foi vencedora<sup>6</sup>. O Rio Grande do Sul elegeu uma Operária Padrão, no ano de 1981. Isso talvez se explique pelo perfil desejado do operário padrão, o de mantenedor da família, e que a maioria deles exercesse posições de chefias dentro das empresas, postos pouco ocupados nessa época por mulheres. De toda forma, o SESI Rio Grande do Sul instituiu o prêmio especial “Honra ao Mérito Feminino”, a ser entregue a trabalhadora melhor classificada.<sup>7</sup>

Outro aspecto observado é a importância dada a casa própria adquirida pelos trabalhadores. Sendo um quesito, diferente de tantos difíceis de medir, esse era fácil de atestar e podia significar o sucesso material conseguido pelo “suor do trabalho”. Ou seja, o sacrifício feito pelo operário, e muitas vezes por sua família, tinha uma recompensa. Todos os currículos examinados discorriam sobre esse item, às vezes com detalhes. Em alguns casos, o trabalhador havia adquirido o imóvel pelo sistema de financiamento do próprio SESI.

A casa para os trabalhadores, além de ser um bem, de demonstrar ascensão econômica, representa segurança contra eventual período de desemprego ou crise financeira. O fato de ter adquirido uma casa para sua família pode representar, no contexto do concurso, um operário estável, dedicado às necessidades de sua família.

Depois de avaliados todos os itens e escolhido o operário, este era premiado. Inicialmente o SESI regional deveria custear a viagem do operário ao Rio de Janeiro e a

---

<sup>6</sup> No ano de 1985 foi premiada uma operária da empresa Philips do Brasil, do estado do Amazonas.

<sup>7</sup> Identificou-se a entrega deste prêmio a partir do ano de 1974.

Brasília, sendo concebida como prêmio. Mais tarde essa despesa ficou a cargo do Departamento Nacional que custeava apenas despesas dos operários. Nas normas isso era ressaltado. Como os operários levavam suas esposas para a viagem, chega-se a conclusão que essa era uma despesa custeada pelos Departamentos Regionais. O Departamento Nacional do SESI e d'O Globo, além da premiação em dinheiro ao vencedor, concediam diplomas e medalhas.

### **Operário padrão, cidadão de prestígio**

O que significava para um trabalhador receber uma premiação, participar de um concurso juntamente com seus pares de todo o estado e, quiçá, de todo o país? Qual era a recepção de seus colegas de fábrica, dos integrantes da comunidade e de seus familiares? Ao se examinar o material do concurso, ou seja, os currículos dos trabalhadores produzidos com o fim publicizar as ações do operário dentro da empresa e, como não poderia deixar de ser, divulgar igualmente a empresa onde este trabalhador desenvolvia suas atividades laborais, entra-se em contato com o cotidiano experienciado por esse trabalhador.

Este currículo não era elaborado pelo próprio concorrente, como dito anteriormente, mas sim por alguém indicado pela empresa, assistente social, psicólogo, responsável pelo departamento pessoal, ou por um funcionário do próprio SESI. Constituía, guardada as devidas proporções, um panfleto publicitário, no qual as ações positivas do trabalhador deveriam ser ressaltadas, de acordo com os critérios preestabelecidos. O contato com este tipo de material e as possíveis análises que podem ser realizadas a partir do mesmo, ampliam o conhecimento acerca da classe trabalhadora brasileira, indo ao encontro de uma prática que ocorre desde finais dos anos 1990, em que as pesquisas dedicadas ao mundo do trabalho e trabalhadores vem ampliando seu escopo. Segundo o historiador Claudio Batalha, “os temas tratados pela história do trabalho já não privilegiam esse ou aquele aspecto” e “tendem a ter mais atenção com a diferença e com a complexidade da realidade” (2006, p. 89).

Apesar da riqueza de conteúdo trazida pela documentação analisada, a pesquisa complementa-se com o uso de fontes orais, trazendo para o texto a fala dos

trabalhadores que participaram do concurso. Ainda que o currículo se constitua como um texto elaborado a partir da oralidade, pois aí constam pequenas histórias envolvendo familiares, colegas de trabalho, vizinhos, além da trajetória pessoal, sabe-se que é um texto produzido para um fim específico e escrito por outrem<sup>8</sup>.

O fato de se trabalhar com uma época próxima, ou melhor, com a história do tempo presente, facilita a utilização das narrativas dos sujeitos envolvidos, às vezes passa a ser uma “obrigação” por parte do pesquisador ouvir aqueles que vivenciaram o momento. Para o caso dos historiadores que lidam com estudos sobre trabalhadores, Paul Thompson afirma que

*Os historiadores do movimento operário, por exemplo, estão pela primeira vez capacitados a empreender estudos convincentes sobre a maioria não-sindicalizada dos operários, e sobre a experiência normal de trabalho e seu impacto sobre a família e a comunidade. Já não estão mais confinados às categorias sindicalizadas, ou àquelas que, em sua época mereceram publicidade e investigação devido às greves que fizeram ou à extrema pobreza em que viviam. (THOMPSON, 1992, P. 27)*

Nesse sentido, acredita-se que o estudo da Campanha Operário Padrão e das pessoas envolvidas com a mesma, pela participação ativa favorável ou pelo posicionamento contrário ao concurso, pode se caracterizar como uma oportunidade para aprofundar o conhecimento histórico sobre o trabalhador industrial.

O concurso, ou campanha como denominavam seus organizadores, mobilizava anualmente uma significativa quantidade de empresas e, conseqüentemente, seus funcionários. Movimentava também setores do SESI e do jornal O Globo; peças publicitárias eram veiculadas na imprensa escrita e, posteriormente na televisão. Para os organizadores, especialmente para o SESI e seus mantenedores, o concurso tinha o objetivo de dar o exemplo para a grande massa de trabalhadores vinculados à indústria existente no país, um exemplo que não era o mesmo divulgado pelo movimento sindical que ressurgia a partir do final dos anos 1970<sup>9</sup>.

Para o operário engajado no concurso, a campanha tinha outro significado: caso vencesse poderia significar o coroamento de seu esforço, de anos dedicados ao trabalho,

---

<sup>8</sup> Da mesma forma o depoimento oral também é produzido pelo pesquisador para um determinado fim e é transcrito por outra pessoa, que não o depoente.

<sup>9</sup> No final da década de 1970 e início da década seguinte o movimento sindical brasileiro retomou espaço político, renovando forças e lideranças, marcando presença como importante agente social.

à empresa e à família. A premiação em dinheiro tinha sua importância, mas não tanto quanto o reconhecimento de seus pares, de sua esposa e de sua chefia. O certificado recebido seria emoldurado e colocado em lugar de destaque na sala da casa. Como afirmou o Operário Padrão Rio Grande do Sul de 1984, ao ser questionado sobre o significado de ter ganho o concurso:

*Isso não dá nem para explicar, porque por onde eu passava, porque eu me criei em Campo Bom, e por onde eu passava era “Ô Operário, Ô Operário!”. Até hoje tem uma pessoa humilde aí que anda aí no centro, mas era da minha época, que trabalhou no meu setor na minha época, que não me chama de Antônio, me chama de operário. Então ficou na lembrança de algumas pessoas. Já posso dizer para ti, o presidente do Sindicato me chama às vezes de Tonhão, às vezes do Operário Padrão. Isso ficou na história, não dá nem para explicar a emoção que a gente tem. (ANTONIO LUIZ RODRIGUES DA SILVA, OP RS 1984)*

Se os currículos, documentos produzidos para um determinado fim, são ricos em informações sobre o trabalhador, tanto no que diz respeito ao seu histórico profissional, como sobre sua vida familiar, as entrevistas revelam dados mais subjetivos. Sabe-se, pelos documentos escritos, que os operários que concorriam no concurso permaneciam muito tempo na mesma empresa. Os trabalhadores vencedores do concurso no Rio Grande do Sul apresentavam uma média de 10 anos de empresa, não sendo raro terem mais de 20 anos na mesma instituição. A estabilidade era um mérito, para alguns tido como valor moral:

*Ainda existia naquela época pessoas que mudavam muito de emprego. Trabalhavam seis meses aqui, um ano lá. Mas não era minha intenção, quando a gente tem princípios tem que buscar dentro de um caminho, pelo menos tentar... (ORILDO JOSÉ COLODA, OP RS 1985)*

Outra semelhança diz respeito à trajetória profissional. Conforme mencionado anteriormente para ser um Operário Padrão o trabalhador deveria estar vinculado a atividade produtiva. No entanto, na prática os escolhidos quase sempre estavam em cargos de chefia ou supervisão. Conforme os relatos, isso se ocorreu graças ao esforço e à dedicação a empresa:

*E como empregado assim eu fui me dedicando desde novo e vendo os trabalhos dentro da empresa e fui desde auxiliar até gerente de uma empresa que o Catléia tinha uma filial, que era Tulipa em Campo Bom e outras que*



*eles tinham então dessa fábrica eles me transferiram para a Tulipa para gerenciar essa empresa e ali eu me aposentei. Então foi muito bom pra mim. (ANTONIO LUIZ RODRIGUES DA SILVA, OP RS 1984)*

*Porque a gente começou lá de baixo como auxiliar de lixção e foi indo, foi indo... e o crescimento veio ao natural, em função da vontade da gente querer alguma coisa a mais na vida, essa foi... E nisso tudo o tempo foi passando, a empresa foi crescendo também, ela cresceu foi lá para cima, vieram as máquinas importadas aí... E quando chegaram as máquinas importadas não havia pessoas qualificadas, assim se preparando para trabalhar nessas máquinas, e o pessoal colocou para mim. Eu também não tinha experiência, mas eu tive que ir adquirindo em cima da situação. Ir desenvolvendo, ir pegando, essas máquinas, descobrindo nelas o que elas podiam fazer. (ORILDO JOSÉ COLODA, OP RS 1985)*

Mostra-se recorrente entre os Operários Padrão que participaram do concurso entre 1970 e 1985 sua inserção precoce no mundo do trabalho. Muitos deles provinham da área rural, onde é comum jovens e até crianças auxiliarem no trabalho agrícola. Ao se depararem com a dinâmica urbano-industrial, procuravam se adaptar, muitas vezes por necessidade financeira. Assim é a trajetória do Sr. Antônio Rodrigues da Silva, que venceu o concurso estadual em 1984. Começou a trabalhar com nove anos de idade, e aos 13 anos já estava empregado na indústria calçadista.

Os depoimentos revelam grande apego à empresa onde desenvolviam suas atividades. O Sr. Alfredo Hansen, funcionário do Curtume Bender Schuck de Estância Velha e Operário Padrão RS 1974, com certa dose de orgulho, afirma que trabalhou por quatorze anos sem tirar um único dia de férias, contrariando inclusive um expediente legal.

Por outro lado, o Operário Padrão RS de 1978, vinculado a empresa Borbonite, de São Leopoldo, era líder do sindicato dos trabalhadores das indústrias da borracha. Sua vinculação se dava muito mais com o Sindicato do que com a empresa, onde trabalhou durante 27 anos. Atribui sua vitória no concurso naquele ano por suas atividades desenvolvidas em prol dos trabalhadores. Quanto a empresa, alegou que

*A empresa tinha interesse em me tirar do sindicato. Eu movimentava bem o sindicato. Então eles tinham interesse em me dar uma função maior para eu deixar o sindicato. Mas eu nunca aceitei porque eu tinha boa amizade com o pessoal, com os associados. (DJALMO DA SILVA FLORES, OP RS 1978)*

Os relatos indicam que entre esses operários e suas chefias, e, em alguns casos, com os próprios donos das empresas, existiam relações cordiais, de cooperação entre patrão e empregado. Isso ia ao encontro do lema propagado pelo SESI e que foi o mote de sua criação: a paz social. A integração entre as classes e não o conflito como era proclamado por muitas entidades sindicais operárias. Assim o concurso cumpria seu objetivo: a cooperação, com a manutenção, é claro da hierarquia entre os diferentes segmentos.

*E lá tinha um diretor junto, quando foram anunciar o Operário Padrão, a empresa mandou um diretor para me acompanhar. Foi muito legal a empresa mandar um diretor para me acompanhar. (ANTONIO LUIZ RODRIGUES DA SILVA, OP RS 1984)*

A ausência de conflitos era ressaltada também no cotidiano do trabalho, seja por meio do relacionamento diário com os funcionários e suas chefias, seja por meio de datas festivas:

*Nós tínhamos um jantar com a empresa e os funcionários, não vou dizer uma vez por mês, mas seguidamente. Quando foi inaugurado o Catléia, as máquinas saíram aqui do centro e foi feito um churrasco, veio o governador Guazzelli<sup>10</sup>, já falecido, a empresa fez um churrasco, participaram todos os empregados da empresa, quer dizer, a direção sempre olhou os empregados, isso até hoje eu encontro os outros que trabalharam comigo e eles lamentam ter fechado a empresa. E é isso aí, eu começo a me lembrar e não consigo, eu fico emocionado. (ANTONIO LUIZ RODRIGUES DA SILVA, OP RS 1984)*

*A verdade é que a Toigo era uma empresa familiar. Os donos da empresa, as mulheres, as donas que não atuavam dentro da empresa, estavam aí falando com qualquer um, eram gente de coração... (ORILDO JOSÉ COLODA, OP RS 1985)*

Se os trabalhadores percebiam vantagens ao vencer o concurso, sejam elas de ordem material, ou de cunho comunitário/social, o fato é que as empresas também tinham interesse em que seus funcionários saíssem vencedores. Isso não se dava só pelo fato de que teriam um operário exemplar, com diploma, dentro de seus portões. O concurso, da mesma forma, gerava publicidade para a empresa. Assim, na concepção do

---

<sup>10</sup> Sinval Guazzelli governador do Rio Grande do Sul de 1975 a 1979 e no período 1990-1991. O depoente faz referência ao primeiro período, pois no segundo não trabalhava mais na empresa.

Operário Padrão 1985, o benefício maior foi para a empresa que lucrou com a publicidade, mas isso não era visto como um dado negativo.

*Mas para empresa valeu muito! A empresa com isso passou ser divulgada ainda mais. As pessoas iam fazer vendas ou pós-vendas. A gente vendia para todo país. Isso deu uma alavancada. “Ah! Mas vocês tem lá o fulano!” Se vendia mais em função disso. Porque se sabia que naquela empresa produz, entrega em dia, e faz com qualidade, por isso que tem fulano lá... (ORILDO JOSÉ COLODA, OP RS 1985)*

Percebe-se, pelos documentos e narrativas, que as trajetórias pessoais desses trabalhadores exemplares também são marcadas por acidentes de trabalho. Entre os operários que venceram o concurso no período estudado, relata-se dois acidentes. O primeiro com o OP Pedro Luiz da Silveira, ligado ao Frigorífico Sul Riograndense, da cidade de Canoas. Conforme relatado no currículo deste trabalhador, em 1944,

*Pedro Luiz sofreu um grave acidente que lhe marcou a vida. Às 2 e 15 da manhã, na seção de graxeira, devido ao piso molhado, resvalou, agarrando-se numa engrenagem descoberta, que lhe arrancou o braço direito por inteiro, sem que houvesse alguém para o socorrer. Enquanto todos julgavam que não escaparia com vida, Pedro Luiz lembra com gratidão a figura do Dr. Fernando Pombo Dorneles, que disse: você não vai morrer. Trinta e quatro dias depois de ocorrido esse acidente, Pedro Luiz voltava ao trabalho, iniciando a escrever com a mão esquerda, o que vem ocorrendo até hoje, com capricho, dedicação e força de vontade. (Currículo OP PEDRO LUIZ DA SILVEIRA, OP RS 1979)*

Completando o relato, o próprio trabalhador finaliza: “Eu não podia dispensar o trabalho, pois eu precisava pagar as prestações da casa.”

Outro trabalhador vencedor do concurso que sofreu acidente de trabalho foi o Sr. Alfredo Hansen, que perdeu um dedo durante suas atividades no curtume. Ao contar sobre o ocorrido, relata que,

*Isso aqui era eu o culpado<sup>11</sup> [mostrando a mão sem um dedo]. Tem uma ponte e em cima da ponte tem um negócio que corre para lá e para cá, sobe e desce, levantando todo o serviço para tudo o que é lugar. E um dia nós estávamos atrasados, ele queria parar e eu disse não, vai embora, nós já estamos atrasados e aí eu ia descer na cabine, eu segurei num lugar e escorreguei assim e pá! Eu acho que 3500 a 4000 quilos que passaram por cima. (ALFREDO HANSEN, OP RS 1974)*

---

<sup>11</sup> Grifo meu.

Os dois trabalhadores, ambos vencedores do concurso no Rio Grande do Sul, passaram por situação de acidente de trabalho que, poderiam ter assumido outra postura perante a empresa e seu trabalho cotidiano. No entanto, tomaram para si a culpa do ocorrido e continuaram a desempenhar suas funções da mesma forma, ou com mais afinco, levado em conta o momento anterior ao acidente, revelando aos seus companheiros de fábrica qual o comportamento que deveriam adotar caso isso também lhes ocorresse.

No caso do primeiro operário, Sr. Pedro Luiz, além do prêmio concedido pelo concurso teve reconhecimento social, ainda que após seu falecimento. Recentemente foi aprovado Projeto de Lei do município de Canoas designando que uma Unidade Básica de Saúde municipal, no bairro em que vivia, tivesse o seu nome, em homenagem ao seu engajamento “nos trabalhos sociais e voluntários” e por ser o “primeiro a mobilizar o povo para arrecadar donativos aos atingidos pelas cheias, que naquela época eram constantes no bairro”<sup>12</sup>.

O que se depreende é que operários exemplares poderiam existir muitos no interior das fábricas, e isso talvez não tenha passado despercebido pelos participantes do concurso, como afirma o Sr. Orildo Coloda, ao dizer que ele foi selecionado, mas que “teria uma série de pessoas dentro da empresa”, que também poderiam ter sido escolhidas.

Apesar dessa afirmativa, percebe-se que aquele operário que venceu o concurso é um trabalhador que está posto num lugar idealizado, segundo as concepções daqueles que conceberam a Campanha. Ele deve representar o modelo, um exemplo a ser seguido, o ideal a ser almejado pela grande maioria, contrapondo-se a um tipo de operário que no final dos anos 1970 e início da década seguinte os sindicatos dos trabalhadores mostravam ao país.

---

<sup>12</sup> CÂMARA MUNICIPAL DE CANOAS. Projeto de Lei para denominação de UBS Pedro Luiz da Silveira a Unidade Básica de Saúde localizada na Rua Conde d’Eu. 17 de junho de 2009.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, Péricles. **Reconstituição Histórica**. SESI/DN, 1992.
- BATALHA, Claudio H. M. Os desafios atuais da História do Trabalho. **Anos 90**, Porto Alegre, v. 13, n. 23/34, p. 87-104, jan./dez.2006.
- COLBARI, Antonia L. **Ética do Trabalho**. A vida familiar na construção da identidade profissional. 2ª. Ed. São Paulo: Editora Letras & Letras. Ed da FCAA/UFES, 1995.
- COLODA, Orildo José. **Depoimento do Operário Padrão Rio Grande do Sul 1985** [2 mai. 2010]. Entrevistadora: Daniela de Campos.
- FLORES, Djalmo da Silva. **Depoimento do Operário Padrão Rio Grande do Sul 1978**. [29 ago. 2009]. Entrevistadora: Daniela de Campos.
- HANSEN, Alfredo. **Depoimento do Operário Padrão Rio Grande do Sul 1974** [26 set. 2009]. Entrevistadora: Daniela de Campos.
- MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. Expressão Popular: São Paulo, 2009.
- PORTELLI, Alessandro. **Ensaio de História Oral**. São Paulo: Letra e Voz, 2010.
- SANTOS, Ana Paula Balthazar dos. **SESI: Ação sócio-política do empresariado industrial junto aos trabalhadores**, 1995. 118 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política), Universidade Federal de Santa Catarina.
- SILVA, Antonio Luiz Rodrigues da. **Depoimento do Operário Padrão Rio Grande do Sul 1984** [29 set. 2009]. Entrevistadora: Daniela de Campos.
- THOMPSON, Paul. **A voz do passado**. História Oral. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
- WEINSTEIN, Barbara. **(RE)Formação da Classe Trabalhadora no Brasil (1920-1964)**. São Paulo: Cortez: CDAPH-IPHAN – Universidade São Francisco, 2000.
- WEINSTEIN, Barbara. The model worker of the paulista industrialists: The “Operário Padrão” Campaign. **Radical History Review**, Durham, NC, p. 92-123, Winter 1995.