

A THYSSENKRUPP NAS DINÂMICAS DO NARRAR: HUMANISMO ETNOGRÁFICO E HISTÓRIA ORAL (BRASIL E ITÁLIA)

Marco Fornarola¹

RESUMO: Neste texto busco compreender, através de entrevistas diversas, as relações entre trabalhadores e a multinacional ThyssenKrupp. O objetivo é mapear perspectivas comuns em diferentes dimensões de espaços, de tempos e entre gerações de operários. Aponto tendências articuladas em diferentes estudos sobre trabalho e trabalhadores, registro falas e situações particulares de um mundo “globalizado”.

PALAVRAS-CHAVE: ThyssenKrupp. História Oral. Globalização.

ABSTRACT:

In this paper I seek to understand, through various interviews, relations between workers and the multinational ThyssenKrupp. The goal is to map out common views on different dimensions of space, time and between generations of laborers. Point out trends articulated in different studies on work and workers. Point out trends articulated in different studies on work and workers, registration statements and specific situations of a “globalized” world.

¹ Antropólogo Visual pela La Sapienza de Roma, videomaker, Circolo Gianì Bósio. Tradução: prof. dr. Sérgio Paulo Morais. Professor adjunto da Universidade Federal de Uberlândia. Atua nos programas de graduação e pós-graduação em História (INHIS), Linha “Trabalho e Movimentos Sociais”. Membro do Núcleo de Pesquisa e Estudos em História, Trabalho e Cidade – NUPEHCIT. Agradecimento aos orientandos de IC: Fabiano Silva Santana, Thainá Lacerda Domingos Medeiros e ao orientando (Prograd/ Aprimoramento Discente) Bruno de Paula Paim, que leram e opinaram sobre a organização do texto.

KEYWORDS: ThyssenKrupp. Oral History. Globalization.

Quando Deus, no fim da criação, fez o homem, virou-se a olhar sua obra e viu que era boa; mas quando Deus terminou, o homem mais alto não era muito mais alto que o mais baixo, e o homem mais forte não era muito mais forte que o mais débil. Esse era o projeto de Deus. Nós olhamos a sua obra, e decidimos que não era suficientemente boa, e assim inventamos uma pessoa fictícia, a grande corporação, que é ainda cem, mil vezes, um milhão de vezes mais forte que o homem criado por Deus. Quando Deus fez o homem, colocou alguns limites à sua duradoura existência, de tal maneira que um homem malvado não pudesse machucarnos durante muito tempo; mas quando inventamos essa pessoa artificial aumentamos o seu limite de vida para a eternidade. Em alguns estados, uma corporação tem direito a uma vida perpétua (BRYAN, 1900).

Rio de Janeiro, abril de 2011

Nos dias 6, 7 e 8 de abril ocorreu na cidade de Niterói, Rio de Janeiro, Brasil, o “Sexto Encontro Nacional dos Trabalhadores na ThyssenKrupp”.² Este evento teve o intuito de propiciar debates sobre a formação de uma rede sindicalista internacional entre os trabalhadores da empresa. A referência partia de

² Estive presente nesse evento a convite dos professores Paulo Roberto de Almeida, coordenador do Projeto “Globalização e condições de vida dos trabalhadores: um estudo sobre a globalização e os trabalhadores da ThyssenKrupp nas cidades de Santa Luzia e Ibirité-MG” (Edital Ciências Humanas CNPq/2010) Yara Khoury, coordenadora do projeto “NADA ENRAIZA NUM LUGAR SÓ - Memórias e Globalização: um estudo sobre os trabalhadores da ThyssenKrupp Campo Limpo Paulista-SP, Santa Luzia-MG e Ibirité-MG (1957-2009)” (CNPq, processo 472678/2009 4, edital MCT/CNPq 14/2009).

experiências trazidas pelo representante da CUTMulti³, que desde 2001 lidava com a formação de comitês inter-nações de trabalhadores em companhias globais. Os presentes debateram sobre as características que deveriam reger a formação da rede e os princípios que deveriam guiar suas ações. Parâmetros que estavam de antemão indicados no “guia para a construção de redes sindicais em empresas multinacionais”. Destacamos aqui um item desse documento, denominado: “declaração de intenções”:

Fortalecer a democracia, o desenvolvimento com distribuição de renda e a valorização do trabalho são pontos estratégicos da CUT na defesa da democratização das relações sociais e de trabalho. A luta por direitos universais, bandeira histórica da CUT, é reafirmada diariamente com a participação ativa da Central na construção de políticas públicas e afirmativas em diversos setores e segmentos da sociedade, realizada em conjunto com governo e movimentos sociais, especialmente mulheres, jovens, pessoas com deficiência física, saúde, idosos, combate à discriminação racial, entre outros. Estas ações têm garantido a participação da CUT em conselhos, mesas de negociação e fóruns públicos, espaços que tem ocupado com contribuições decisivas.⁴

Durante o evento realizamos, Sérgio Paulo Morais e eu, uma entrevista em vídeo com Danilo Alves de Almeida sobre alguns dos temas da conferência. Alguns fragmentos mais significativos, que tratavam sobre a morfologia do capitalismo contemporâneo, se encontram aqui transcritos.

³ Projeto Ação Frente às Multinacionais da Central Única dos Trabalhadores, realizado, principalmente, pela Secretaria das Relações Internacionais da mesma central sindical. Nota do tradutor.

⁴ Central Única dos trabalhadores. *Guia para a construção de redes sindicais em empresas multinacionais*. Sistematizando a experiência da CUT. São Paulo: out.-dez. 2009.

Danilo: A gente tinha muito benefício. A gente, a gente tinha um convênio médico excepcional né. A gente é, como é que eu vou dizer assim, o nosso, a CCP, a Convenção Coletiva nossa era bem diferenciada, a gente tinha prêmio por tempo de serviço, anuênio, coisa que tinha que a gente não tinha. A gente não tinha na empresa privada né, e era muito tranquilo trabalhar lá dentro, muito tranquilo. Mesmo tinha é... A gente tinha oportunidade dentro da empresa, esse foi o motivo e os benefícios assim. Não sei dimensionar o tanto que tem, já tem muito tempo, mas era muito diferenciada você pegar uma Convenção Coletiva, um acordo, uma convenção coletiva da Krupp, da Krupp desculpa, da Forja Acesita, era bem diferente de qualquer outra e isso, a gente realmente, era considerado.⁵

Em uma entrevista anteriormente realizada por Sérgio Paulo Morais, em Santa Luzia, com Carlos Guimarães, um sindicalista que vivenciou a trajetória de privatização da Forja Acesita, nota-se a reiteração do que Danilo tratou como sendo “consideração”. Entretanto, percebem-se estados metamórficos no desenvolvimento da narrativa:

Carlos Guimarães: O refeitório era do tipo que você tem lá na casa da sua mãe, na fazenda lá pra comer. Hoje, é tudo na base do peso entendeu, tudo na base de supervisor vendo ali. E não é aquela qualidade que a gente tinha, não é. Antigamente se comia do bom e do melhor, num tinha, a gente tinha vontade. Eu entrei lá naquela escuridão total, terra batida, e igual eu falei mesmo, na época que eu entrei se eles não me amarra na mesa eu saía correndo de medo, porque dava medo, era uma escuridão total. E aí foi indo, foi indo, foi passando e a Acesita parece que começou a bambear aí vinha um papo dali outro daqui que a ThyssenKrupp vai comprar não sei o que e, eu acredito que se não acontece essa transformação tinha muita gente parada. É uma senhora empresa não deixo negar que é, mas ela não acompanha isso aqui, ela faz

⁵ Danilo Almeida (data nascimento não registrada), operário TK, Santa Luzia; 7 mar. 2011. S. P. Morais.

tudo disso aqui, mas não paga aquilo devido que deveria pagar, é uma diferença de salário lá, um absurdo. Você tem uma área lá com oito tipo de salário, isso é um absurdo! Mas que é uma empresa que paga em dia, num paga em dia, paga adiantado, mas cortou muita coisa. Nosso departamento médico que nós tinha, mas nós tamo ali brigando com eles, brigando. Mas é uma boa empresa pra gente, aqui dentro de Santa Luzia é a melhor, mas é, ela deixa muito a desejar nisso. Você num pode ter numa área cinquenta pessoas e ter oito tipo de salário, quase que as mesmas pessoas fazendo igual, entendeu? Eles arruma desculpa...⁶

Sérgio Paulo: É o que o que eles dizem? Essas desculpas?

Carlos Guimarães: Que é faixa de salário, você trabalha tanto tempo, mas quando você vai lá falar com eles que seu salário tá baixo eles falam que você tá no teto máximo. Eles falam “não, nois vamos fazê uma planilha, vamos fazer aquilo”, mas fica no papel mesmo. E agora uma coisa eu falo pra você, a gente é respeitado lá dentro, eles tem respeito; a gente e os funcionários confiam na gente, compreendeu, porque lá o pessoal trabalha mesmo, tem amizade com todo mundo, é colega de todo mundo, então é uma boa empresa de se trabalhar, mas tem os problema dela que a gente tenta, tenta, tenta, e não vai ser de uma hora pra outra, como na época da Forja Acesita. Nós já catamos até sucata, coisa que eles jogava fora, nós catamos sucata pra vender pra passar aquela crise braba, sucata. A gente catava coisa que tava jogada fora bão, mas graças a Deus hoje, a empresa é uma empresa sólida, paga direitinho, mas tem o problema nosso de diferença de salário de uma pessoa pra outra. Tem gente que entre lá na segunda e vai embora na terça, mas tem doido igual eu que entrei lá tem vinte e sete anos (risos)...

⁶ Carlos Guimarães (data nascimento não registrada), operário TK, Santa Luzia; 29 set. 2010. S. P. Morais.

Fica explícito nas falas acima o movimento que a empresa faz em torno da vida do trabalhador, conseguindo, assim, manipulá-lo e ao mesmo tempo implementar sensações de mudança. O fato de pagar em dia, de tratá-los como “amigos” não torna justa a diferença salarial entre operários de um mesmo setor, ou entre operários que fazem as mesmas tarefas em lugares distintos do planeta, mas mesmo tendo consciência de tal situação os funcionários se policiam em suas reclamações, considerando-a um bom lugar para trabalhar.

Terni

Este evento em Niterói pode ser comparado às manifestações e às greves, a “picchetti”, contra o encerramento do magnético em Terni, ocorridas em 29 de janeiro de 2004?⁷ Ou de outra maneira, a forma política de mobilização em rede e as atividades ocorridas em cidades italianas se comunicam de algum modo?

Em Terni, foram realizadas várias entrevistas em vídeo por S. Minasi, U. Viccaro e por mim. Algumas dessas entrevistas constam em dois livros de Alessandro Portelli: *Aços especiais*⁸ e *Biografia de uma cidade*.⁹ Através delas é possível observar as interpretações dos trabalhadores. Interessante, em certo ponto de vista antropológico, é a reserva da voz do autor, que por uma opção metodológica acompanha a narração sem fazer de sua voz, uma fala privilegiada. Assim, a fábrica vira uma oficina de palavras com as quais os trabalhadores, os sindicalistas, os dependentes (filhos e netos), as vozes oficiais e as dos transeuntes, nos

⁷ O 29 janeiro de 2004 é a data em que a ThyssenKrupp anuncia a decisão do encerramento dos Aços Magnéticos, “a pena no olhar da fábrica de Terni, colocando em risco pelo menos 900 postos de trabalho entre empregados e terceirizados”.

⁸ PORTELLI, Alessandro. *Sciai speciali: Terni, la ThyssenKrupp, la globalizzazione*. Roma: Donzelli Editore, 2008.

⁹ PORTELLI, Alessandro. *Biografia di una città*. Storia e racconto. Terni 1831-1984. Torino: Einaudi, 1985.

narram como a AST (Aços Especiais), depois ThyssenKrupp, e sua cidade, Terni, mudaram no tempo, em um processo dinâmico e conflituoso.

Em carta enviada, pela ThyssenKrupp, a dezesseis operários da forjaria e a setenta e um trabalhadores do moinho de tubulação, durante o período da greve, fomos informados que os primeiros seriam colocados em “férias forçadas”, e que os demais seriam simplesmente suspensos. Na terminologia da empresa, os destinatários dessas cartas foram “liberados” de suas funções e de seus trabalhos. Desta forma, como podemos pensá-los enquanto grevistas?

Causa bloqueio ilegal continuado dos acessos à usina, que não permite o envio de produtos aos clientes e que não permite receber (o desempenho no trabalho) devido à saturação do espaço do armazenamento. Você está demitido e não receberá sua remuneração desde 21/05/2005 até data a ser determinada. (Com os melhores cumprimentos).¹⁰

Após esta constatação fica claro que a necessidade e a dependência tornam o cidadão propenso a aceitar as condições que lhes são impostas. Pois em momentos de crise quais decisões devem ser tomadas? Essa é uma forma corporativa de se passar para segundo plano as questões políticas e de fazer com que os trabalhadores voltem a lidar com os problemas de sua própria sobrevivência.

O paradoxo das demissões chamadas liberdade domina os slogans e os cartéis da manifestação. Uma bandeira declara “não os sobra que libertar aqueles de Sabbione”, é dizer, os detidos da cadeia local. Uma estátua de papel maché dos armazéns dos carrinhos do ‘Cantamaggio’ representa a Estátua da Liberdade com um cartel: “*Nos libertaram a todos*”. Num ‘pinocchio’ de poliestireno

¹⁰ PORTELLI, Alessandro. *Sciai speciali*: Terni, la ThyssenKrupp, la globalizzazione. Roma: Donzelli Editore, 2008, p. 137.

tem a escrita “com TK trabalho garantido”; nas janelas aparecem lençóis com escrito “nein”. Na praça dizem que somos nove mil. Não está mal, apesar que não são os trinta mil do ano passado. Mas na aquela época a greve era geral; hoje a greve é só da indústria. Indo até a manifestação vejo as lojas abertas, a gente normalmente no bar. As pessoas na calçada olham os operários e os estudantes que andam com eles com simpatia, mas é como se percebem-se espectadores de um evento que pertence só aos destinos dos outros, só uma centena de trabalhadores em lugar da cidade inteira.¹¹

A empresa domina seus funcionários e com o passar do tempo os deixam sem força; os trinta mil que antes protestavam não ultrapassam mais do que a “pequena” quantia de nove mil. Não podemos esquecer que a grande força da massa trabalhadora está na união do grupo, na adesão geral ao sindicato, pois assim notam e fazem notar a importância de todos, colocando suas vozes em uma amplitude que os façam “ouvidos”.

Na passagem citada acima, a paralisação da cidade, como ocorrida em anos anteriores,¹² causaria uma pane e a ThyssenKrupp não teria alternativas a não ser “ouvir” e propor um acordo com os manifestantes.

O episódio demonstra certamente um receio que todos possuem da fábrica, pois perder esta multinacional, na visão de muitos em Terni, traria desemprego, menor consumo, diminuição das rendas do comércio e etc. A decisão menos acertada, porém a mais segura, é deixar tudo como está. Deixar que poucos lutem pelos seus direitos (e agora pelos seus empregos) e, por fim, garantir a renda do dia de amanhã.

¹¹ PORTELLI, Alessandro. *Ibidem.*, p. 140.

¹² PORTELLI, Alessandro. *Memória e Globalização. A luta contra o fechamento da Thyssen-Krupp em Terni, 2004-2005.* In: BOSI, A.; VARUSSA, R. (Org.). *Trabalhadores e trabalhadores na contemporaneidade: Diálogos Historiográficos.* Cascavel, Edunioeste/Capes, 2011, p. 17-36. Nota do tradutor.

Governo

Os escritórios da ThyssenKrupp, assim como o de muitas empresas, demonstram uma preocupação com valores éticos e sociais como: “Orientação para resultados”, “Trabalho em equipe”, “Foco no cliente”, “Ética”, “Desenvolvimento pessoal”, “Meio ambiente”, “Respeito pelas pessoas” e “Segurança e saúde”, o que é reforçado pelo vídeo promocional da empresa. O vídeo, apresentado na ante-sala do que vai ser uma das maiores siderúrgicas do planeta, a CSA (Companhia Siderúrgica do Atlântico), nascedoura de um convênio entre a Thyssen e a Vale do Rio Doce, dura mais ou menos vinte minutos.

Ele apresenta uma sucessão de rostos, que parecem ser de operários, com ótimos aspectos faciais, demonstrando uma terna felicidade. As faces se interpõem a vozes que indicam como o trabalho naquela empresa tem transformado a vida de muitas pessoas. Eles mostram que “com aplicação e talento é possível responder a qualquer tipo de demanda”.

A companhia apresenta-se como o próprio paraíso, tenta passar uma imagem justa e honesta. Trazer o funcionário para perto, envolvê-lo numa teia de sentimentos, passando para ele a sensação de estar sendo “ajudado”, com a esperança de garantir maiores adesões de seus braços, de suas mentes e de seus corações. Quem falará mal de uma empresa que lhe deu emprego, cursos, etc., e que atua no cotidiano de sua família?

Mas o vídeo institucional também traz questões importantes e latentes dos tempos “globalizados”, como o “envolvimento do governo” nas negociações das empresas. Essas relações foram lidas por alguns trabalhadores da seguinte forma.

Danilo: No vídeo se vê que estas pessoas tiveram possibilidade de emprego, de se estabelecer. Mas dá a impressão também que o Estado abandonou estas pessoas durante os anos anteriores. Se vê que as relações melhoraram as vidas dos trabalhadores, mas

nos deixa a sensação que o povo brasileiro está abandonado pelo Estado [...]. Temos uma empresa estrangeira que ocupa o papel do Estado. Então, a gente da região, os moradores, tem que ver bem o investimento na região, mas também pensar à importância do Estado, do governo, para que esse investimento acontecesse aqui. Porque antes de funcionar, a empresa tem que ter um estudo feito pelos ministros, pelo governo, com sua participação direta. Porque não se instala uma empresa sem a legalização por parte do governo.¹³

A fala do trabalhador e logo interrompida pela voz do sindicalista europeu, que estava na mesa de organização da “rede” internacionalizada dos trabalhadores, em Niterói.

Manuel Campos: Vou fazer uma crítica a sua crítica. Porque segundo o que você está dizendo devem existir só empresas brasileiras, com propriedade brasileira. Se não estivesse a Thyssen, a Volkswagen, a gente não tinha trabalho. Você não pode culpar o Estado brasileiro por isso! O Estado brasileiro tem que dar a autorização. O Estado não pode fazer tudo, não deve fazer tudo [...]. Nós temos que fazer um acordo; o Estado tem que criar uma estrada em que a gente se movimenta. Leis, regras, as coisas gerais. O resto, eu gosto muito da minha independência. Por isso critico...¹⁴

Entretanto, as opiniões não se conciliam:

Danilo: Eu acho que o papel do Estado tem que ser o que você está dizendo. Mas, o mais importante é que todo cidadão saiba que o Estado está proporcionando esta situação, é isso que estou dizendo. E ali o que acontece? Acontece que quando você assiste ao filme e sabe dos problemas que houve em relação às instalações

¹³ Danilo Almeida (data nascimento não registrada), operário TK, Santa Luzia; 7 abr. 2011. M. Fornarola.

¹⁴ Manuel Campos (data nascimento não registrada), FITIM, Frankfurt; 7 abr. 2011. M. Fornarola.

da empresa aqui, acho que o importante é que a gente aqui tivesse, pudesse ouvir os dois lados.

É uma grande responsabilidade afirmar quem está certo, pois ambos apresentam argumentos fortes. Ao afirmar a necessidade desses empregos para a população brasileira, Manuel Campos deixa claro que é uma das maiores necessidades do país. Por outro lado, deixar que instalações externas acomodem-se do modo que bem desejem e tomem medidas sem dar satisfação alguma ao governo, fazendo com que os trabalhadores fiquem sujeitos à vontade de terceiros, é uma questão política essencial para o presente de diversos trabalhadores do planeta. E isso parece ser a preocupação do sindicalista brasileiro.

O operário sublime (Terni 2005)

Respondeu, meu pranto condoído; “Te convém outra rota de ora avante Para o lugar selvagem ser vencido.” A fera, que te faz bradar tremante, Aqui passar não deixa impunemente; Tanto se opõe, que mata o caminhante. “Tem tão má natureza, é tão furente, Que os apetites seus jamais sacia, E fome, impando, mais que de antes sente.” Com muitos animais se consorcia, Há-de a outros se unir té ser chegado Lebréu, que a leve à hórrida agonia. (ALIGHIERI, Inferno, canto 1, versos 91-102)

Para melhor entender as relações de trabalho que vigoram nessa empresa, vejamos as seguintes narrativas:

Claudio Cipolla: Então a entrada na fábrica... A primeira vez que entrei na AST, a gente fica numa cidade dentro de outra cidade, uma outra cidade, pois entra, as ruas com as faixas de tráfego, com o semáforo, com a rotunda, com o caminhão, o trem, as vias do trem, os passagens de nível, a gente se dá conta de estar numa pequena cidade e vê todos esses armazéns imensos e não sabe o que tem dentro. A primeira vez que entrei... Além destes armazéns

imensos, grandes, que inspiravam um pouco de terror, porque um dos primeiros departamentos que acha é o do forjamento. Então a prensa que esmaga este grande lingote. Uma pessoa que ouve só falar disso não pode acreditar. Como assim, entrar dentro... Darei um exemplo: muitas vezes estive em New York, descendo do avião e fiquei uma hora olhando esses arranha-céus imensos, você entra nesta realidade, tudo grande, tudo imenso...¹⁵

Emanuele Salvati: [Foi] a primeira vez que entrei aos fornos procurando [por um amigo], uma coisa impressionante. Fascinante porque, de toda maneira, vi tudo o processo de fundição, pois sempre fica legal, mas acho que trabalhar ali não é tão legal, é um ambiente cheio de pó, esse barracão imenso com todo esse lixo jogado ali e, de toda maneira, o departamento de fundição não pode ser um laboratório químico.¹⁶

Claudio Cipolla: A fundição é muito linda, o processo é fantástico, como assim, tem umas coisas que são lindas à ver. Tem a linha, o trem (à calor), da brama que se torna rolo, então essa língua de fogo que chega até 200 metros de longitude, uma língua de fogo que se enrola em um carretel e vira, como assim, um processo que dá medo. Dá medo, mas depois devagar você se acostuma, mas quem entra pela primeira vez...

Alessandro Portelli: A fábrica é algo imenso, belo, terrificante: uma cidade de foco, de impressionantes dimensões, onde imensas máquinas movem objetos fantásticos entre o ferro e o fogo, e onde medo, beleza e maravilha juntos criam uma forma moderna do que os poetas e filósofos do Romântico, de Blake a Kant, chamavam de "sublime".

Alberto Galluzzi: Então, eu não sabia que na fábrica faziam os rolos; eu pensava encontrar coisas imensas de aço tipo os forjados, mas

¹⁵ Claudio Cipolla (1970), operário AST; 18 fev. 2008.

¹⁶ Emanuele Salvati (1977), operário AST; 3 fev. 2008

achei estes rolos assim. Depois de nove meses (no magnético) mudei departamento e foi aos fornos que é tudo outro ambiente, parece um inferno, você vê todas essas coisas enormes, todos estes esboços de aço que vão em todos os lugares, estava quase para me demitir porque não sabia o que fazia ali. Lembro de uma vez que estava sentado numa esquina e me falarem de ficar ali e olhar sem me preocupar. Tinha que carregar a sucata no forno. Chovia forte afora e se formou uma pequena bacia cheia de água e, quando a água entra no aço explode. Teve essa explosão e eu me escondi baixo numa mesa, não sabia o que estava acontecendo. Depois olhando ao redor, vi que tudo estava tranquilo, ainda me arreliam no trabalho por isso. Um medo, foi embora na casa e ainda tremia. Mas depois você se acostuma, se faz, pega coragem.¹⁷

Como é possível perceber, é no olhar que nasce primeiramente o operário sublime. Alessandro Portelli nos mostra, “fascinação e terror derivam do choque com uma entidade tecnológica que de toda maneira é um produto humano. E então, a fábrica te esmaga – mas te dá o poder também, porque afinal de contas é você que domina e manda nessa imensidade, nesse poder”.¹⁸

Taurinio Costantini: Se vocês vêm como manipulava-se o aço, é como assim, é algo que te muda adentro. Por exemplo, vocês vêm um cilindro que sai do forno, os redemoinhos que se usavam pela energia elétrica, com diâmetros de dois metros, de quinze, vinte metros de comprimento, saem afora no calor branco, pegadas por aquela pressa, levantadas como se fossem galhos, batidas, modeladas, como assim, o homem que tem nas mãos essa força e essa capacidade de plasmar, esse é um elemento que, além dos conflitos de classe, é algo que forja adentro a consciência também e então, quem participou deste processo é como quem faz umas guerras e as conta. Efetivamente quem faz esse trabalho domina as forças da natureza naquele jeito, tá certo que ele sente que tem algo

¹⁷ Alberto Galluzzi (1983), operário AST; 23 jun. 2008.

¹⁸ PORTELLI, Alessandro, *ibidem.*, p. 220.

especial, um valor que lhe dá uma intensidade, uma experiência.¹⁹

Assim, o operário torna-se *demiurgo*. Tem a capacidade de “plasmar o aço”, de modelá-lo, até dominar “as forças da natureza”. Vive uma experiência tão forte que “o muda por dentro” e é como “quem fez guerras e as conta”. Também nos contos de fábrica, como na guerra, os operários se lembram de pequenos acidentes, ordinários, ou de acidentes mais graves, aos quais “podem-se acostumar”.

As descrições acima nos aproximam de um mundo faraônico, de construções, de capacidades deslumbrantes, que causam apressamento e aterrorizam ao mesmo tempo. Os mínimos detalhes nestes lugares comportam grandes perigos, acidentes como o descrito podem ser fatais, daí vem à importância do planejamento, dos cuidados com a segurança. Grandes alturas podem nos propiciar grandes tombos.

Álbuns de família

Outro aspecto importante a ser considerado nas empresas multinacionais é a imagem familiar que ela deseja transparecer, a qual é feita através de “políticas de empresa” e de marketing. Assim consegue uma “cumplicidade íntima”, “doméstica”, com as famílias de seus operários.

É nesta operação que a empresa se apresenta como uma grande família que cuida da “sua prole”, a classe trabalhadora. Não precisamos dizer que este é mais um modo de deixar seus trabalhadores mais “próximos”, para, assim, dominá-los e ludibriá-los.

Nevio Brunori: Fizemos as inovações, inventamos um produto novo, o OGH.²⁰ Sabe que diz Rademacher em Palazzo Chigi, quando

¹⁹ Taurinio Costantini, 1937, ex-operário Polymer, sindicalista, entrevista gravada por Marco Fornarola, Santi Minasi, Ulrike Viccaro, 5 fev. 2004..

²⁰ O OGH permite produzir aço a “grano orientato” de melhor qualidade e mais barato.

respondemos que era toda tecnologia de Terni, que o mérito era do CSM e dos nossos técnicos da qualidade? “Têm que ser orgulhosos de ter contribuído com a melhoria da família ThyssenKrupp”. Houve uma risada geral. Tá entendendo? Quando respondem assim você o que tem que fazer? Ou você lhe dá uma cadeirada na cara ou você ri.²¹

Sérgio Paulo: E a família? A família Krupp, pois da outra vez que conversamos com o Danilo, ele disse que há uma ideia de família, que a Krupp ainda quer dizer que é uma grande família e, nesse sentido, envia pra casa, ou pras mulheres, cestas básicas, além de outras coisas, tal como o informativo. Isso tem ocorrido isso? Como é que vocês vêem essas relações da empresa com a casa do trabalhador?

Danilo: O problema é que muitas vezes o trabalhador ele tá lá dentro da empresa e ele dentro da empresa é uma coisa, ele é pressionado, ele é isso é aquilo, mas chega na casa dele um informativo bonito, todo um papel bonito, aquele arrumadinho, tudo certinho falando das boas coisas das empresas, não fala das ruins. O trabalhador ele num pega, ele num pega no ombro uma cesta pra levar pra casa, ela chega na casa dele e isso faz com que a esposa pense seguinte: “opa, aquela empresa é uma maravilha!” Então, dificulta até pro trabalhador, muitas vezes ele continua um tempo ali por isso, ela tem um convênio médico que é ótimo, é bom, um convênio médico bom, que você paga uma parte do convênio, se você usar. Então isso tudo faz com que a família, aí não é a família, é a família do trabalhador, não é da família Krupp...²²

O trabalhador se vê rodeado de uma série de eventos que mascaram a realidade, agora ele é pressionado a produzir, a ficar quieto pelo bem da família, aqueles que têm com o que se

²¹ Nevio Brunori, 1954, operário AST, aposentado; 18 mar. 2008 e 29 abr. 2008.

²² Danilo Almeida (data nascimento não registrada), operário TK, Santa Luzia; 29 set. 2010. S. P. Morais.

preocupar, que tem um pouco a cuidar, temem por perder o que têm.

Sérgio Paulo: A ThyssenKrupp quer passar...

Danilo: Não é a família do trabalhador, a esposa, principalmente as companheiras, falam assim, não resistiu lá, alguém quer sair lá e elas falam, “não, vai sair porquê, cê tá recebendo aqui”, sabe, então, esse aí eu acho que é uma coisa que também é difícil pra uma pessoa, ela é pressionada lá dentro e não tem como reagir. Como é que vai reagir se dentro de casa você tem alguém que fala “opa, cuidado ali é bom, ali é bom, fica ali...” Né? Tem isso, tem essas coisas. Isso é uma coisa que a gente sente. A gente tem visto eu acho que muito é por aí, mas não é a família, é a família ali não é tão unida assim não, a família Krupp não é tão unida não, mas ela faz passar que é...

Sérgio Paulo: uma imagem...

Danilo: É... A imagem dela é muito, muito forte, a imagem da firma é muito forte.

No Brasil, essa imagem é ainda mais forte se pensarmos, como nos mostra Portelli em seu texto “Aços especiais”, pois continua “a política de contratar na fábrica os filhos dos operários que se aposentam”, instituição essa que existe também na Índia e nos outros países de “recente industrialização onde a fábrica é ainda um ponto de chegada”.

Alessandro Portelli: Instituições como “o café com o chefe” o as “sessões megafone”, parecidas às assembléias de informação que me falarem na Índia, criam linhas de comunicação entre direção e operários. O grêmio, a associação entre dependentes, organiza festas com as famílias [...] que servem às relações com os clientes também (“A gente fazia um churrasco e convidava o pessoal da Ford, da Mercedes, gente da Volkswagen. A gente jogava ao futebol, e após do churrasco a gente tomava fotografias”, Cláudio Martins de Oliveira Lopes).

Diversamente, nos contextos onde a industrialização tem uma longa história, a política parece mudar e a família não mais é uma necessidade tão “urgente”:

Em Terni, foi abandonada formalmente há uma ou duas gerações: como pode se ler num blog local, “a TK havia minado aquela aliança geracional que sempre havia caracterizado nossa comunidade” e que expressava-se no slogan ‘Pai achei um emprego, o teu’. Na fase da industrialização madura, o mesmo de desindustrialização, as empresas são menos interessadas às políticas (di fidelizzazione – de leidade). A continuidade familiar era parte também do antigo padrão da *company town*, em que a empresa assumia um papel paternalístico, hoje (já não funcional), até a cidade inteira. Sobretudo pelos filhos dos operários a fábrica não é mais um ponto de chegada, um lugar de promoção social. Diversamente, a experiência paterna funciona como impedimento.²³

As gerações se perpetuavam na Europa...

Daniele Tacconelli: Como assim, o meu pai trabalhava na fábrica de aço, operário, a minha mãe no hospital como enfermeira, assistente. Ele teve um acidente na fábrica, foi esmagado por uma empilhadeira enquanto fazia manutenção e teve o esmagamento da pelve, e praticamente neste momento se aposentou, no 1995, no 1994, sinceramente não era minha intenção trabalhar na TK, ao invés, era a última das minhas intenções.²⁴

A fábrica pode também assustar e neste momento já não é mais interessante parecer-se como um ente familiar. Dar acesso e trabalho a todos os membros de uma família, ou de uma comunidade, diminui a possibilidade de não parecer-se mais tão mágica e alucinante. Desta maneira, avôs, filhos, netos, netas

²³ PORTELLI, Alessandro, *ibidem.*, p. 82.

²⁴ Daniele Tacconelli, 1980, operária AST; 2 set. 2008.

enxergam e reconhecem a realidade em que vivem, acaba-se o jogo das ilusões.

Colegas sim, companheiros “nem tanto”

A fábrica não é somente o lugar de trabalho, mas é concretamente o lugar onde o operário passa uma boa parte do seu dia. É por isso que cada indivíduo busca dentro da fábrica seu espaço, o lugar onde possa tomar decisões e fazer “políticas”. Estes trabalhadores manterão suas relações de acordo com o grupo com o qual mais se identificam, o que vai determinar suas ações posteriores em relação as lutas vai depender de suas experiências e de sua aceitação no grupo.

Portanto, fica o descontentamento das pessoas que a mais tempo tem lutado pelas mudanças na empresa, pois a nova geração tem experimentado outros valores acerca do trabalho e de seu entendimento diante das lutas sindicais. Notadamente, uma situação totalmente diferente do que os “mais antigos” esperam. Essa relação criada entre os funcionários se encontra expressa na entrevista realizada em Minas Gerais:

Danilo: Muito difícil, isso aí eu falo assim muito tranquilo, porque nós tínhamos antigamente, as pessoas que ficavam mais tempo dentro da empresa. E a gente criou dentro da empresa na época da Forja Acesita, um grupo, era muito unido, um pessoal muito unido e a gente conseguia fazer belas campanhas, belas campanhas salariais justamente por causa disso, da força. Hoje em dia não temos, cada um quer resolver seu problema. Chega essa meninada que tá entrando hoje: eles querem que o seu problema seja resolvido. Mas aí eles chegam e falam assim lá “o sindicato resolve pra mim lá”, não é por aí. E não tem o mínimo compromisso, compromisso de classe, sabe, eles não tem o compromisso de classe de achar que “não, nós vamo tá lá”... De categoria, de classe, de categoria metalúrgica aqui do lado né, na nossa empresa mesmo, eles não tem esse compromisso. Até porque, aí que é o negócio que, se a

pessoa imagina de ficar muito tempo na empresa pensa assim, “opa, nós temos que resolver o nossos problemas aqui”, como ele não pensa, ele tá ali de passagem, chega lá e tá ali de passagem. A tendência natural dele é deixar... A gente não tem conseguido mobilizar, nós não temos conseguido, isso é verdade, e não conseguimos. Nós não temos conseguido mobilizar, nós temos feito até boas assembléias isso a gente tem. As pessoas param, param integralmente, ouvem as propostas da gente, mas não se mobilizam pra isso. Pode ser que até parar ali seja uma mobilização, mas a sequência delas não dá porque lá dentro eles não estão nem aí, sabe, daí eles preferem sair da empresa do que resolver em conjunto.²⁵

Assim, parece que os operários se separam por causa de uma atitude egoística e difusa. Fica sempre difícil mudar este contexto pelo simples fato de que o sistema fabril está mudando. Cada vez que se assina um contrato que gera apenas três meses, a classe perde muito. Três meses não são suficientes para formar um trabalhador conciente de seus direitos e deveres, inviabilizando todas as possibilidades de fortificar a classe. Além disso, após três meses, esse trabalhador, muito provavelmente, não estará mais empregado.

Luciano Berni: Uma assembléia sindical dentro da fábrica de aço gera até calafrios. Olha, no sentido que não tem participação, as assembléias são sempre tristes. Quando houve a assembléia pelo Welfare, foi ruim... Ali houve uma assembléia com Epifani e eram mais funcionários que trabalhadores.²⁶

O tempo não é o principal problema na formação do indivíduo, as próprias escolhas que cada um toma diante das propostas apresentadas pela empresa tem enfraquecido muito a classe.

²⁵ Danilo Almeida (data nascimento não registrada), operário TK, Santa Luzia; 29 set. 2009. S. P. Moraes.

²⁶ Luciano Beni, pseudônimo, 1959, operário AST; 6 fev. 2004.

Alessandro Portelli: Particularismos e egoísmos “tomam espaços” num clima de dupla desconfiança democrática: desconfiança da influência do sindicato sobre as escolhas da empresa e desconfiança da política – “Sim, somos inscritos todos no sindicato e por causa dos últimos acontecimentos, a ‘cassa integrazione’ (dimissões) que estamos vivendo nestes dias, muitos rapazes decidirem retirar o cartão e rasgaram” (Luca Marcelli)²⁷ – a desconfiança na real influência de que os trabalhadores podem ter sobre o sindicato.

Existe uma atitude comportamental que parece prevalecer nas relações “dentro da fábrica”, mas não somente no seu interior, são as influências políticas de cada grupo.

Anafreak: O impacto foi horrível, ruim [...]. Pode ser que tinha ideais demais, pensamentos demais! Ali percebi qual era o pensamento real da gente, a realidade esquálida, esquálida, um ambiente feio, de verdade. Porque nem todos percebem, a maioria não percebe nada, faz parte de um jogo, tem um ambiente, um fator humano inexistente. Praticamente, “sua morte minha vida”. Tem um egoísmo incrível. [...] cada um pensa em sua horta, é tudo uma corrente, tudo funciona deste jeito.²⁸

Transparece um tipo de coletivo que luta só por seus pensamentos, não permitindo espaço para o outro, o que causa um confronto de ideias e dissolve uma possível união da classe. Deixando apenas a saudade de um passado em que as relações sociais pareciam mais “sólidas”, por existir antes, o que parecia ser uma consciência política mais forte:

Alessandro Portelli: Sobre o sindicato como ponto de referência teremos que voltar. O que não foi transmitido às novas gerações

²⁷ Luca Marcel li, 1972, operário AST; 12 fev. 2008.

²⁸ Roberto “Anafreak” Anafrini, 1974, operário AST; 26 maio 2008.

operárias parece ser mais bem a referência política. Até nos anos 1970, o partido comunista era a referência quase natural da classe trabalhadora, a sua representação política declarada, entrava em todos os discursos e em todas as histórias. As gerações sucessivas trazem linguagens e experiências da nova esquerda: nos anos 1980, Battista Garibaldi participou do nascimento da Democracia Proletária; desde os anos 1990, Emanuele Salvati milita ativamente em Rifondazione Comunista. São muitos os simpatizantes ou os inscritos do Partido Democrático, mas durante as entrevistas praticamente nunca falam deles; às vezes fazem referência ao sindicato ou às instituições locais, “prefeitura” ou “região”, mas nunca ouvi reconhecer um partido; outras vezes mencionam genericamente as “forças políticas” (e outro pequeno sinal linguístico: agora já não se fala ‘companheiro’, mas “colega”).

Terceirização

Mas não é somente a referência política que falta. A sociedade que se diz globalizada, e o processo de privatização, junto com o terciário, parecem ser atualmente as características predominantes da organização do trabalho com todas suas repercussões no âmbito das relações sociais. Em qualquer lugar do mundo há transformações radicais dos meios de produção que influenciam profundamente as relações sociais dentro da fábrica. E talvez, sobre esse tema, seja possível cruzar as vozes da Terni com aquelas de Santa Luzia, em Minas Gerais.

Sérgio Paulo: O senhor falou que um dos problemas é o da alimentação, que mudou muito. Agora é por peso, agora as pessoas pagam ou não, como é esse processo?

Carlos Guimarães: O pagamento simbólico, mais não aquilo, aquilo tudo é terceirizado, compreendeu? Então, talvez você vem fazer uma entrevista com a gente e na minha entrevista é tanto, na do outro é tanto. Então, eles cumprem ordem, mas a gente tem que

está em cima pra melhorar para gente. Apesar que a gente paga, mas é simbolicamente. Entendeu? É simbólico.

Danilo: Até porque não tinha a terceirização, em si ela não existia [...] e assim começou essa terceirização.

Sérgio Paulo: Só pra eu entender o processo: como isso ocorreu?”

Danilo: Assim que começou a ter essa terceirização, acho que não é um mal que existe, [...] porque não é só a Krupp, acho que a maioria das empresas adotaram esse sistema. Para se ter uma ideia lá, na Forja Acesita (ainda estatal), todos eram, o faxineiro, a refeição, o pessoal da cozinha, o pessoal da limpeza, o pessoal da vigilância, todos eles eram da própria empresa, agora não. Então, criava aquele elo entre os cozinheiros e entre aquelas pessoas que estavam servindo ali com as pessoas que estavam trabalhando porque elas ficavam ali tempos e tempos. Hoje não, a empresa, as empresas elas mudaram [...] e você não consegue criar um elo. Então, vem outra pessoa com um outro pensamento (que) já não tem o conhecimento com os trabalhadores. Aí a dificuldade é muito grande.

Isso para a empresa é garantir uma manutenção da sua própria estrutura, do próprio funcionamento da fábrica, a qual deixa de ter todas as responsabilidades que antes o cabia e transfere para um terceiro. Nos debates a seguir, gravados por Portelli, é possível compreender o descontentamento dos dois lados. Mesmo que haja uma proximidade entre os trabalhadores da fábrica e os funcionários da empresa terceiradora eles ficam separados por duas correntes ideológicas e por duas formas diferentes de fazer políticas.

Claudio Cipolla: Na fábrica tem uma empresa de serviços que trabalha com a gente, em todos os processamentos. Essa empresa tem um contrato pela limpeza, mas faz os nossos mesmos processamentos, tipo o acondicionamento do produto final, tipo a carga do produto, [...] não é limpeza. Então, estes trabalhadores terceirizados – que fazem qualquer trabalho, mas não têm o contrato de operário siderúrgico – têm o contrato de comércio porque são

dependentes de uma empresa externa que lhes dá a prestação de obra. Essas são as injustiças que temos. Como quando o pessoal da manutenção nos falam, “a gente não faz, é perigoso, podem fazê-lo os da empresa externa”, como se para eles não fossem perigoso – então, fico bravo, porque se é perigoso para mim, é perigoso para ele também. E a gente tem uma boa relação com esse pessoal (da empresa externa), porque trabalhamos juntos e quando trabalhamos em alguma coisa a gente reconhece o outro como colega. Então, esses caras que com superficialidade falam “deixai-os fazer” são o pessoal da empresa... Eu fico bravo, porque ele faz o mesmo trabalho, o mesmo trabalho, porque essas são as injustiças do dia a dia, e eu fico bravo.

Mihai Pop: É verdade que a gente faz o trabalho mais pesado, é verdade em qualquer lugar, porque, sendo numa empresa externa, o pessoal nos chama para os trabalhos mais pesados.²⁹

Raniero Onori: Como assim... É algo que temos dificuldades com o sindicato também, no sentido que me sinto discriminado e maltratado, e fico bravo quando vejo que um operário da AST ou de outras empresas que tem melhores condições que as minhas, mas a gente faz o mesmo trabalho, colaboramos e fazemos o mesmo número de horas com salários diferentes. É frustrante desde o ponto de vista psicológico, como assim... Você tem vontade de falar, “Você o faz, você ganha mais, você pega mais. Cria-se um desapego”.³⁰

A organização atual da produção, com a proliferação do terciário, cria entre os dependentes “desapego”, sobretudo nas questões salariais. Mas esse desapego não implica somente aos operários que compartilham o mesmo lugar de trabalho, no caso da empresa local. Eles parecem sentir esse desapego com operários da mesma empresa, só que com os que moram em outros lugares do mundo.

²⁹ Mihai Felice Pop Satut Maré, România, 1984, operário da empresa Fima; 20 fev. 2008.

³⁰ Raniero Onori, 1970, operário da empresa Fima; 20 fev. 2008.

Alessandro Portelli: Em 2004, os operários da Terni não sabiam nada sobre uma fábrica irmã, ou rival, na Índia. Em uma conversa com os vigilantes da Usina de Nasik, constatei que eles também nunca ouviram falar nada sobre Terni. Em resumo, na globalização os chefes são unidos enquanto os operários não se conhecem e arriscam tudo, o tempo para entrar em competições recíprocas. Um ano depois, graças a Abhyviakti, uma cooperativa de mídia pelo desenvolvimento rural alternativo, volto à ThyssenKrupp de Igatpuri para conversar com os dirigentes e os operários. Recebe-me Somendra Pal, responsável pelos recursos humanos.

Somendra Pal: Ok, vou te explicar. Esta empresa nasceu em 1995, há dez anos. Em aquela época fazia parte de um grupo indiano que operava como indústria têxtil, produzia indumentos de lã. Então, não pertencia ao seu *core business*, então procuraram um comprador e a ThyssenKrupp a comprou em 2000. É uma sucursal controlada completamente pela ThyssenKrupp Steel; o *management* é alemão, e o conselho de administração tem alemães e alguns poucos indianos. O plano empresarial, a finança, os recursos humanos, tudo é coordenado; somos outra empresa, mas tudo é controlado pela ThyssenKrupp. Produzimos duzentas toneladas de aço a cada ano, três partes são de aço magnético e o restante é *mild steel* (aço com baixo conteúdo de carbono). A produção se destina tanto ao mercado interno como externo.

Alessandro Portelli: Curioso, em Terni a ThyssenKrupp está fechando o magnético...

Somendra Pal: Ok, Terni, eu sei que ali a situação é completamente diferente. Ali a demanda não caiu, a demanda de aço existe. Não sei toda a história, mas eu sei algo, e me parece que os problemas eram outros, questões relativas à qualidade do produto, problemas de suporte, e também tinha questões sobre o *business model* da empresa. Alessandro Portelli: Os cidadãos de Terni sempre insistiram sobre a alta qualidade do seu produto e o histórico profissionalismo

da classe operária; aos seus dirigentes na Índia a multinacional conta que a fábrica fecha porque a qualidade não é adequada. Não é sempre que tenho a possibilidade de entrevistar dirigentes de empresa, e uma das primeiras coisa que noto é que existe um folclore dos *manager* também, uma circulação de vozes e boatos que não muito diferente de aquela das culturas chamadas subalternas. Antes de ligar o gravador, pergunto a Somendra Pal se alguma vez visitou a usina de Terni. Ele esteve na França e na Alemanha para ver as fábricas da ThyssenKrupp, mas em Terni me disse não ter ido: “ali te quebram as pernas”, me falou. “Você chega com suas pernas, mas não se sabe se volta com elas”. Os dirigentes da ThyssenKrupp parece que pregaram um susto considerável no dia das “pastelarias” no Garden, e o eco daquele susto chega até um escritório com ar condicionado na Índia.

A fábrica não é um mundo à parte

A gente não deveria olhar seus interesses, mas naqueles do seus filhos pelo futuro: porra, e o que é que você vai deixar? O meu pai me deixou pelo trabalho, pelos direitos de trabalhar, me deixou uma casa com o campo de patadas, a vinha e os plantões. Agora, eu perdi os plantões, a vinha e o campo de patadas, e ao meu filho não sei o que eu vou deixar. Eu vou deixar um mundo de precariedade, um mundo cheio de poluição, onde existe a exploração excessiva da natureza, das pessoas e dos direitos. É isso o que eu vou deixar ao meu filho.³¹

Os operários buscam um novo sentido nas ações individuais e coletivas dentro da fábrica. As consequências das mudanças na relação fábrica/operário podem ser desastrosas. Assim, a fronteira entre a “fábrica” e o “mundo externo”, faz com que ocorram “fugas” ou o compartilhar de outras sensações que coloquem os operários presentes de forma corpórea no trabalho, mas com os “corações e mentes” em outros lugares ou dimensões. Um dos problemas

³¹ Marco Bártoli, 1970, operário AST; 18 mar. 2008.

mais evidentes da contemporaneidade dessas atitudes, são as conseqüências causadas pelo consumo de drogas.

Alessandro Portelli: As lutas de 2004-2005 têm sido o cadinho pela formação da consciência e dos novos quadros (“têm ainda muitos companheiros, muitos rapazes que chegaram naquele momento”, Lúcia Rossi). Mas o compromisso que fechou a disputa comportou um refluxo também, uma crise de desconfiança pela ação coletiva, e a busca de soluções individuais à problemas individuais: “me parece que a fábrica de aço perdeu aquela humanidade que tinha antigamente”, [...] tem muito mais o que acontece na sociedade.

Anafreak: Eu tive sorte de nascer num lugar muito feio. [...] quando teve o “movimento doido” eu era pequeno e então não tive este problema. Tinha só seis anos. [...] Mas aquele pessoal, acho que uns 80 por cento passou na cadeia; depois ia ao estádio e fazia o terror; trocavam facadas quase todos os dias, a ambulância, a polícia. O estádio era uma maneira de desafogar-se: quando você chega à heroína já não se importa com nada, seja da Ternana (equipe de futebol de Terni), seja de outra coisa. Erámos todos delinquentes. Depois, quando comecei a ficar na “curva”, era a última fase da heroína; desapareceu da “curva” nos dez anos seguintes, mas depois voltou. E a heroína comparadas com outras, era a morte mesma, a morte!

Alessandro Portelli: Pelo menos desde os anos 1970, a cultura juvenil, e com esta a cultura operária de Terni, teve que se enfrentar à difusão da droga. Desde o 1977, se começam contar as vítimas da heroína: Lamberto Lucchini, apelidado “Occhialino”, de 19 anos, 1977; Cinzia Dini, 16 anos, 1979; Bruno Perinovich, 20 anos, 1980. Diversamente, nos anos 1990 tem o *boom* das “discotecas, pastilhas, extasy”.

Greca Campus: Há dois anos morreu um rapaz de Terni no Arezzo Wave; mas ele pegou pastilhas. Agora o consumo é principalmente cocaína e pastilhas, não são os anos 1970 com a heroína. Acho que agora é ainda mais grave porque é mais difícil achá-la, como assim: não se percebem como tóxicos, este é o problema, no

sentido que se percebe como consumo normal que não gera tóxico, dependência, é barata, não custa nada. Ainda é uma droga de um tipo de grupo social, o grupo do rapaz que faz o industrial, o profissional, e que depois acaba fazendo o eletricista, o operário...³²

Maurizio Fioretti: O seguinte, tem muitas coisas, tem as crises existenciais que todos têm naquela idade. Existe esta cultura de superar os obstáculos sem enfrentá-los. Tudo fácil, tudo fácil e acessível. Então, têm uma pequena depressão, uma pequena angústia, e pegam uma pastilha. Na verdade, não me parece uma cultura antagonista; estes são iguais à cultura dominante, e então, como de repente, o “gerente”, ou o encarregado da chefia, cheirava coca, antes, agora todos a cheiram.³³

Alessandro Portelli: Tem drogas na fábrica também, mas os jovens operários negam que sejam as condições específicas do trabalho e do ambiente quem as trouxe: “é tudo uma consequência. [...] esta é a sociedade. Na fábrica passou a acontecer coisas que só aconteciam na sociedade. Entendeu? Vou repetir, a fábrica não é um mundo a parte”. Mais que nada a percepção é que na fábrica se reproduzam os problemas gerais da sociedade italiana, ou de uma continuidade sob outras formas de antigos problemas. Mas é esse mesmo o problema: parece que têm desaparecido aqueles filtros que faziam da fábrica um espaço onde existia uma consciência relativamente diferente, se não propriamente um espaço separado.

Alberto Galluzzi: Os tempos mudaram e dentro da fábrica entra gente novíssima e são rapazes como todos os rapazes no mundo; se antes os anciãos ficavam bêbados nas tavernas, agora (os rapazes) cheiram cocaína. Nos banheiros se vê frequentemente. O problema existe, têm caras que vinham completamente bêbados, então os problemas são os mesmos, o álcool machuca, assim como machuca a cocaína. O problema é que quando você está trabalhando, você tem que estar acordado e se a gente não lhes

³² Greca Campus, 1983, operadora vídeo; Roma 19 jun. 2008.

³³ Maurizio Fioretti, 1968, eletricista, músico; 2 jul. 2008.

mostra, já desde pequenos, que não devem tomar quando conduzem, não devem tomar quando estudam, quando trabalham, que não devem usar drogas quando pode arriscar sua vida e a vida dos outros, se a gente não lhes mostra tudo isso de repente não pode pretender que...

Millenium bug

Luciano Berni: Sobretudo as novas gerações, vou repetir, de um lado estão preocupadas, mas existe também um entusiasmo, uma vontade de fazer que não é extemporânea, para mim é uma conscientização mais ampla de como as vidas das pessoas podem ser estruturadas e geridas destas entidades invisíveis – a multinacional que tem o poder de uma decisão, com um conselho de vigilância, de machucar a vida das pessoas e, então, se espalha e pega tudo. A vida de três, quatro mil pessoas, toda a comunidade, de toda a província, de toda a região [...] para mim é São Francisco que colocou a mão [...] Existe este tipo de sensibilidade; é uma cidade que sobre os temas mais importantes, sobre a paz, sobre estes tipo de coisas, tem uma sensibilidade, uma consciência.

Então, ainda continua a existir um tipo de sensibilidade sobre os temas importantes, como a paz . Existe uma “consciência mais ampla” sobre como a vida das pessoas pode ser gerida destas entidades invisíveis e “imortais”. É verdade, existe o terciário e as novas drogas, as políticas salariais e o consumismo, todos os fenômenos que, segundo minha opinião, fazem com que os operários se afastem uns dos outros, sem poderem lutar juntos pelos direitos que *se dizem* fundamentais; porque não se percebem comprometidos com a classe trabalhadora, com a sua classe.

Mas é verdade também que existem formas de reação individual e coletiva que tentam contrapor à esse “desapego”. Mas o que na verdade parecia não existir no presente era algo que Alessandro Portelli assinala lucidamente em *Aços especiais*:

A diferença principal entre o 1953 e o 2004 era a linguagem. Os operários faziam as mesmas coisas – greves, bloqueios, manifestações, às vezes mesmo enfrentamentos corporais com os

dirigentes da empresa. Mas eles utilizam outras palavras. No 1953 os demitiam a milhares, mas estavam convencidos que sua luta não era somente “em defesa”; se percebiam como a vanguarda de uma nova e mais justa sociedade. Defender o trabalho significava ter aberta uma visão do futuro. “História” rimava com “vitória”, o passado fundava o futuro; e apesar de a luta de 1953 ter acabado com uma completa derrota, esta certeza – passado pelo outono quente, os conselhos de fábrica e as lutas dos anos setenta – não foi riscada um quarto de século depois. Opercebmos enquanto escutávamos outra vez nosso cd-rom sobre o 1953, durante a luta do 2004. Naquelas entrevistas gravadas entre o fim dos anos 1970 e o começo dos anos 1980, a linguagem ainda era aquele da identidade de classe e da política operária. Em 2004, não se falava da grande vitória: as palavras, as referências culturais eram outras. A luta era dura como antes, mas a linguagem e a visão eram diferentes (“Se pensamos as palavras de ordem eu fico impressionado, o *gap*, que existe entre a imponência da batalha e a debilidade e a ausência de palavras de ordem incisivas”, Taurinio Costantini). A vitória esperada só era não voltar atrás, não perder o que se tinha conquistado, não voltar ao passado. O que tinha desaparecido, na verdade, entre o princípio dos anos 1980 e o começo do milênio, era uma idéia de futuro.³⁴

Taurinio Costantini: Fica no fundo a questão que o operário é um explorado, existe sob cada céu e sob qualquer forma de exploração, não somente porque o trabalho do operário gera plusvalor, mas também porqué em um quarto, não sei quanto longe da aqui, tomam decisões e cancelam sua vida sem que você possa fazer nada. Embora o trabalho manual diminui porque o operário agora pode apertar botões dentro de uma cabina para trabalhar na linha de laminação, continua à existir esta condição; muda o desenvolvimento das forças produtivas, mas as relações sociais não mudam. O homem, a humanidade não é um conceito abstrato, metafísico; a humanidade são os sujeitos concretos que são o produto das relações de produção

³⁴ PORTELLI, Alessandro, *ibidem.*, p. 76.

e as relações sociais. Nós somos a história que está atrás, não somos uma coisa assim, abstrata. Nós somos a história, somos tudo o que temos e produzimos. A cultura e o jeito de produzir, são o que determina nossa memória do vivido.

Presente e urgências

Ao término dessas reflexões recebo um e-mail de Alessandro Portelli, nele há referências ao sete operários mortos, queimados vivos, na ThyssenKrupp de Turin.

Tudo bem? Eu estarei em Porto Alegre até o sábado [...] Aqui com a Thyssen está acontecendo de tudo: condenarem a dezesseis anos de prisão, por homicídio, com dolo eventual, o *manager* da Thyssen pelo acidente; ao mesmo tempo a Thyssen anuncia que vai embora de Terni, apesar de não haver nenhuma relação entre Terni com o ocorrido em Turin. Tentam mostrar que o fazem como consequência da condenação (ainda em primeira instância). Numa assembléia de “Confindustria”³⁵ o *manager* da Thyssen foi convidado a falar, e foi aplaudido calorosamente.

A História continua...

³⁵ Confindustria é uma federação de empregadores italianos, algo como a Fiemg ou a Fiesp. Fundada em 1910, ela possui em torno de 113, 5 mil empresas associadas. Para outras informações, ver: <<http://www.confindustria.it/Conf2004/hp.nsf/hp?Readform>> Acesso em: 10 out. 2011. Nota do tradutor.