

**NARRATIVAS, MEMÓRIAS E GLOBALIZAÇÃO:
ANÁLISE DO ACERVO DO “MUSEU DA PESSOA” RELATIVO AO PROJETO
TEMÁTICO:
“THYSSENKRUPP BILSTEIN BRASIL 40 ANOS”**

RESUMO: Conforme o plano de trabalho apresentado, o presente projeto tem como objetivo organizar, analisar, levantar dados e interpretar, à luz da História Social, um acervo composto por 130 entrevistas e depoimentos feitos com funcionários da ThyssenKrupp Bilstein empresa. Esse acervo é proveniente de uma pesquisa realizada pelo “MUSEU DA PESSOA” e financiada pela própria empresa denominado “40 anos de ThyssenKrupp no Brasil” realizada em 2007. Através da análise desses registros é possível pensar além da memória oficial construída pela empresa e refletir sobre outras histórias e memórias produzidas pelos trabalhadores, levando em conta experiência de vida dessas pessoas, seu cotidiano, suas angústias e motivações que são encontradas neste mesmo acervo, mesmo que de forma indireta.

PALAVRAS-CHAVE: Cidade, Trabalho, Memória, Globalização.

ABSTRACT: According to the plan of work submitted, this project has as objective organize, analyze, raise data and interpret in the light of the Social History a collection consisting of 130 interviews and testimonies with officials of ThyssenKrupp Bilstein company. This collection is from a survey conducted by the "MUSEUM OF THE PERSON" and funded by the enterprise itself called "40 years of ThyssenKrupp in Brazil" held in 2007. Through the analysis of those records and possible thinking beyond the memory journal built by the company and reflect on other stories and memories produced by workers, taking into account experience of life of these people, their daily lives, their fears and motivations that are found in this collection, even if indirectly.

KEY WORDS: City, Work, Memory, Globalisation.

INTRODUÇÃO

O projeto “NARRATIVAS, MEMÓRIAS E GLOBALIZAÇÃO: Análise de acervo do “MUSEU DA PESSOA” relativo ao projeto temático: “ThyssenKrupp Bilstein Brasil 40 Anos” está situado em uma pesquisa mais ampla chamada NADA ENRAIZA NUM LUGAR SÓ”, MEMÓRIAS E GLOBALIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE OS TRABALHADORES DA THYSSENKRUPP (Campo Limpo Paulista (SP), Santa Luzia e Ibirité (MG) (1957-2009), apoiada pelo CNPQ (Processo: 472678/2009 4, edital MCT/CNPq – 14/2009).

O MUSEU DA PESSOA foi criado em 1991 pela historiadora e linguista Karen Worcman. Sendo uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), sem fins lucrativos, ele se mantém com recursos provindos do Desenvolvimento de projetos de Memória Institucional, de patrocínio a projetos culturais aprovados na Lei Rouanet¹; de financiamento a projetos de formação de multiplicadores para o uso da memória em escolas ou em organizações sociais e de parcerias com organizações privadas, organizações internacionais, órgãos governamentais, ou organizações da sociedade civil que contribuem para a realização de projetos e ações do Museu da Pessoa.²

O Museu da Pessoa disponibiliza em seu acervo virtual depoimentos e entrevistas transcritas por seus pesquisadores. Neste projeto trabalhamos com entrevistas e depoimentos feitos por pesquisadores do museu com funcionários da ThyssenKrupp por meio de um projeto financiado pela mesma denominado “40 anos de ThyssenKrupp no Brasil”, realizado em 2007.

Desde a década de 1950 a ThyssenKrupp tem ampliado sua influência no ramo metalúrgico, expandindo sua presença em todo território brasileiro através de fusões e compras de outras empresas. Esse processo de expansão provoca vários desdobramentos na vida de seus operários, uma vez que implica deslocamentos de plantas produtivas, além do fechamento de fábricas e reconfiguração de relações de trabalho. Ainda que a ThyssenKrupp tenha seu próprio modo de interpretar todo esse processo, ela o faz de forma a construir

¹ A Lei de Rouanet (Lei nº 8.313 de 23 de dezembro de 1991), é uma lei federal de Incentivo a cultura que institui políticas públicas para a cultura nacional. Essa Lei permite que pessoas físicas e jurídicas apliquem parte de seu imposto de renda em projetos culturais aprovados pelo Ministério da Cultura.

² Pesquisado em http://www.museudapessoa.net/oquee/oque_parceiros.shtml, 12/05/2010.

significados que enaltecem seu próprio crescimento, “criando” e fortalecendo uma idéia de coesão e identidade, elementos importantes na construção da História de uma empresa.³

Levando-se em conta que não somente dentro do ambiente de trabalho, mas também fora dele que os trabalhadores constituem e transformam suas relações, é necessário problematizar a forma como a memória dominante é construída e a relação desta com a constituição e alterações da empresa, no caso da ThyssenKrupp, suas transferências repentinas de plantas industriais que transformam “de um dia para o outro” pequenas siderúrgicas em empresas transnacionais.

Assim, é imprescindível analisar esses registros considerando a forma e o porquê foram produzidos, a diversidade de temas lembrados, atentando para fato de que ao mesmo tempo que geram visibilidade também produzem ocultação e além disso, para o caráter comemorativo em que essas entrevistas foram realizadas.

Desta forma, analisando este acervo à luz da História Social é possível perceber que existem outras histórias e memórias produzidas pelos trabalhadores que devem ser investigadas e problematizadas, já que ao trabalhar com a História em seu âmbito social, existe a preocupação com os outros segmentos da sociedade e não apenas com o setor dominante, enfim, dar ênfase aos outros sujeitos também capazes de fazer a História.

“(…) a História Social coloca ênfase em outros sujeitos, que não reis, políticos ou parlamentares, como capazes de fazer a História, sem transformá-los outra vez em novos vilões e novos heróis. Mais preocupada com os processos coletivos, com grupos voltados para o interesse geral, consegue trabalhar na democratização da História podendo, em algumas variantes, enfatizar concepções que buscam explorar as contradições de classe como suposto de suas análises.”⁴

Superando assim limites pré-estabelecidos e trabalhando com questões muitas vezes deixadas de lado ou até mesmo ocultadas, temas como família, vida cotidiana, trabalho ganham espaço. A História Social permite a compreensão desses temas, que expressam aspectos da realidade. Como bem lembra Fenelon cabe ao historiador explicar os fatos humanos sob uma perspectiva global, livre de qualquer compartimentação.⁵ Além disso,

³WORCMAN, K. A História na Empresa: Identidades e Oportunidades. In: http://www.museudapessoa.net/oquee/biblioteca/karen_worcman_a_historia_na_empresa.pdf. Acessado em 15 de maio de 2011.

⁴FENELON, Déa Ribeiro. “O Historiador e a Cultura Popular: História de Classe ou História do Povo?”, em Revista *PROJETO-HISTÓRIA*, n. 4, São Paulo: EDUC, 1991, pp14

⁵FENELON, Déa R. *Trabalho, Cultura e História Social: perspectivas de investigação*. In: Projeto História. São Paulo: Educ -Editora da PUC/SP, 1984, p. 22.

é preciso pensar o movimento histórico em sua dinâmica, pensando do presente para o passado, refletindo sobre as questões e problemáticas que este apresenta aos historiadores e aos sujeitos sociais que o compartilha. E nessa inversão a relação entre História e Memória merece atenção e reflexão.

Enquanto permeada de tensões, a memória se caracteriza enquanto um campo de lutas e conflitos sociais no qual verdades são debatidas e ocultadas.

“Como qualquer experiência humana, a memória é também um campo minado pelas lutas sociais: um campo de luta política, de verdades que se batem, no qual esforços de ocultação e de clarificação estão presentes nas disputas entre sujeitos históricos diversos, produtores de diferentes versões e interpretações, valores e práticas culturais. A memória constitui uma das formas mais poderosas e sutis de dominação e legitimação do poder.”⁶

É neste ponto que se encontra o dever do historiador envolvido com o social. Ele procura problematizar e desvendar a forma como essa memória é constituída para que a uma memória dominante e homogênea não seja a única visível. Para Déa Fenelon:

“Ai está, pois o nosso campo de atuação, como historiadores comprometidos no social, não apenas interessados em narrar e descobrir o acontecido no passado, mas buscar a transformação no presente e a construção de um futuro diferente do que temos hoje. Estou partindo, pois, do reconhecimento da diversidade e da pluralidade, do direito de batalhar pela construção de projetos alternativos e por isto mesmo vou reafirmando que para mim a História sempre será política porque comprometida com seu tempo presente.”⁷

Outro ponto de fundamental importância é relação que existe entre Memória e Globalização. Neste projeto particularmente, o estudo dessa relação desvenda processos que muitas vezes não são percebidos em leituras que valorizam mais a mudança em si do que a percepção dos trabalhadores. Nesse sentido, o termo Globalização possui diversos sentidos e a forma como usamos diz respeito a valores e interesses sociais que devem ser analisados, assim como a forma como é feita essa análise e lugar ocupado por quem está analisando. Assim, o termo “Globalização” ultrapassa seu significado fixo e limitado como é tratado nos dicionários e se transforma em uma questão investigatória.

⁶ FENELON, Déa Ribeiro. “Muitas memórias, outras histórias”. In: FENELON, Déa Ribeiro e outros. *Muitas memórias, outras histórias*. São Paulo: Olho D’Água.2005, p. 6.

⁷ FENELON, Déa. História social – Pesquisa Histórica e a Formação do Profissional de História. pp. 24.

Quando tratado em sua concepção a-histórica, construída de forma ideológica e “midiática”, esse termo se refere à noção de total, a idéia de “global”, deixando de fora o espaço social e suas contradições. Diferente do mito de que a globalização é um processo novo e benéfico para todos os países, ele na verdade muitas vezes é perverso, trazendo com si pobreza, miséria, desemprego, perda da qualidade de vida, entre outros malefícios.

Portanto, se por um lado temos que lidar com a complexidade do processo de globalização e das memórias produzidas pelos diversos sujeitos sociais inseridos nele, por outro, refletir sobre a sociedade e suas múltiplas relações, abordando as experiências sociais e a multiplicidade dos sujeitos que a compõe nos permite compreender e trabalhar com essas memórias enquanto linguagens em movimento, que expressam experiências humanas.

Esses trabalhadores, agentes principais dessa pesquisa, relatam em suas entrevistas suas interpretações do momento vivido, seus sentimentos, valores, expectativas e lembranças, a partir das quais avaliam o que vivem e o que viveram. Vivemos em uma sociedade extremamente excludente, dominadora e opressora capaz de ocultar conflitos e diferenças em nome de uma ideologia comprometida com o único, com o homogêneo. Por isso a luta pelo direito à memória torna-se uma luta pela pluralidade, pela diversidade. Neste sentido, o projeto revela outras memórias que contrapõe a memória oficial e reconstitui dinâmicas de vida e cultura na cidade, além de dinâmicas muitas vezes ocultadas na relação entre dominantes e dominados, produzindo assim a construção de um olhar reflexivo sobre a sociedade e a perspectiva de diversas histórias e memórias, sem deixar de trabalhar a relação existente entre passado/presente/futuro já que a história contribui ativamente para que presente seja modelado e a partir dele perspectivas para um futuro possam ser formadas.

MATERIAIS E MÉTODOS

Como metodologia de execução do projeto, a História Oral se faz presente de forma significativa. Mesmo que outras fontes, como fotografia e documentos impressos sejam utilizados, o principal trabalho é a análise das entrevistas já realizadas que fazem parte de um acervo produzido pelo MUSEU DA PESSOA como comemoração de 40 anos da ThyssenKrupp no Brasil.

Estas entrevistas foram produzidas com trabalhadores que foram transferidos para Ibitaré/MG quando se deu a implantação da empresa neste município e como oferece elementos importantíssimos e informações muitas ricas para compreensão desta implantação, esse acervo de narrativas merece atenção e análise.

Ao trabalhar com a História Oral devemos ficar atentos as suas peculiaridades. Com base nas fontes orais, na memória dos sujeitos, é possível registrar suas angústias, já que através de sua fala, o entrevistado deixa transparecer sua forma de viver, seu cotidiano e aí está a particularidade da história oral. O trabalho com este tipo de fonte exige do pesquisador certos cuidados não só com uso da entrevista, mas também em sua elaboração. Levar em conta a subjetividade sempre presente – já que nenhuma questão é elaborada de forma “gratuita”, ela traz consigo algo que incomoda o pesquisador – fazer com que o entrevistado acima e tudo se sinta bem, sem limitações para que possa se expressar de forma verdadeira deixando-o livre para falar de suas inquietações e não transferir para o entrevistado as angústias que são do entrevistador, esses são alguns cuidados que devem ser tomados para que essas pessoas falem abertamente sobre seus anseios, sobre seu modo de viver.

Trabalhar com essas narrativas permite abranger a organização cotidiana dessas pessoas, as contradições existentes no espaço em que vivem, as dificuldades que encontram como a questão da moradia, da saúde, da violência. Enfim, o trabalho com experiências humanas, suas múltiplas relações e suas contribuições para a construção histórica de um lugar permite que indagações e críticas a cerca das investigações sejam realizadas e abre um leque para novas possibilidades, novas questões para os documentos, fazendo com que a pluralidade das experiências sociais sejam respeitadas.

Pensar no cotidiano, na sua construção e conflitos através da História Oral faz com que cada vez mais possamos aprender com a experiência de outros sujeitos. Isso não quer dizer que as dificuldades e contradições não existam, mas é importante salientar que ao trabalhar com experiências humanas e com a memória dessas pessoas é preciso acima de tudo respeito.

Uma particularidade deste projeto foi o fato de trabalhar com entrevistas já realizadas, com um acervo pronto. Isso requer um aprofundamento de estudo sobre esses projetos do MUSEU DA PESSOA, bem como análise do procedimento de produção dessas entrevistas

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para compreendermos a dimensão das mudanças vivenciadas pelos trabalhadores, as narrativas se fazem enquanto um campo de investigação rico e abrangente. Através delas é possível perceber e problematizar as relações familiares, as dimensões do aprendizado (através de escolas e cursos técnicos), a valorização de modos de viver, a constituição de novas formas de sociabilidades (festas nas empresas promovidas pelos administradores), a redefinição de tarefas, funções e até mesmo de adjetivações (tal como a elaboração do termo “colaborador”).

Projetada e criada pela própria ThyssenKrupp, a planta de Ibirité apresenta um emaranhado de estratégias, transformações e rupturas a partir das quais é possível, através de análises, buscar compreender as vivências dos trabalhadores nesse processo e interpretar as diversas elaborações, assimilações, resistências e conformações nas diversas formas de organização dos mesmos. Eduardo Bertolini, natural de São Paulo e com formação em mecânica esclarece em sua entrevista a forma como a implantação da empresa em Ibirité foi planejada e como isso refletiu não apenas na vida de quem trabalhava na empresa, mas também na vida dos moradores da cidade, no cotidiano e na transformação da mesma:

“Quando começamos a estudar qual seria a melhor localização, procuramos o governo de Minas Gerais para saber que incentivos nós teríamos e eles nos levaram até o INDI que é o Instituto de Desenvolvimento Industrial que promove a vinda de indústrias para Minas Gerais. Fizemos algumas reuniões com o INDI e eles nos mostraram algumas opções, inclusive alguns prédios já construídos que poderiam ser utilizados. Nesse meio tempo, fomos abordados pelo prefeito de Ibirité, que era o senhor Marcio Grossi. Ele estava querendo desenvolver a cidade de Ibirité que até então não tinha uma indústria sequer, a economia baseava-se puramente na agropecuária. E mesmo a agropecuária não tinha estrutura. A cidade de Ibirité funcionava basicamente como uma cidade dormitório. Então as pessoas moravam em Ibirité, ma trabalhavam em Betim, Belo Horizonte, Contagem. Havia, então, esse projeto de estabelecer ali em Ibirité, um distrito industrial. E através do Flávio Matos, que era secretário de desenvolvimento econômico, isso foi operacionalizado. Para nós a idéia soou muito bem, porque a distância do distrito industrial de Ibirité até a Fiat são de oito quilômetros. Aquilo veio a calhar, quanto mais próximo da Fiat menos custos logísticos e tudo o mais. E nasceu a parceria da cidade de Ibirité conosco. A princípio eles tinham um terreno em que deveria ser alocado com oito empresas, pegamos o terreno todo só para nós. Isso chocou todo mundo. Mas quando nós mostramos o nosso negócio eles aceitaram porque perceberam que o retorno seria muito interessante. Eles aceitaram e ali foi o início de tudo, porque em Ibirité não tinha absolutamente nada, nem telefone sequer, só havia aquele bairro em que nós

estávamos. Ganhamos junto com o terreno, o serviço de terraplanagem. Em paralelo a isso, iniciamos o projeto da fábrica e começamos a correr atrás da infra-estrutura do bairro. Eu ia semanalmente até a concessionária de energia elétrica Cemig [Companhia Energetica de Minas Gerais] viabilizar a rede elétrica para fábrica. Eu ia na Copasa [Companhia de Saneamento de Minas Gerais] para viabilizar a rede de água, na Gásmig [Companhia de Gás de Minas Gerais], porque o nosso processo todo é a gás, e por sorte tínhamos nas proximidades, a Petrobrás, enfim tudo, telefone, coleta de lixo, transporte coletivo no bairro... Nós começamos a nos envolver com a administração do município, com reuniões semanais com o secretário de obras, o secretário de desenvolvimento que era o Flávio Matos. Íamos toda a semana, era uma maratona. Era na Cemig, na Copasa, na Telemig [Telecomunicações de Minas Gerais], na Gásmig, depois na prefeitura. Para o município foi muito bom porque qualidade de vida ali do bairro Jardim das Rosas melhorou muito. Passou a ter coleta de lixo, transporte coletivo, uma rede de água e telefone. Para se ter uma idéia, a central telefônica do bairro fica dentro da nossa fábrica, foi dali que partiu a distribuição de telefone para o bairro. É inegável, o que trouxe de benefício para aquela população. E o distrito industrial ampliou, temos hoje ali umas 17 empresas instaladas e nós fomos a pioneira.”⁸

Em sua fala, há muitos elementos que devem ser discutidos, como por exemplo, o incentivo recebido pelo governo e de Minas Gerais para sua instalação, o interesse no “desenvolvimento da cidade de Ibirité e a participação da ThyssenKrupp nesse processo e além disso, até que ponto esse “progresso” foi benéfico para a cidade e para seus moradores, que impacto a implantação de uma grande empresa gerou não só nos aspectos físicos e econômicos da cidade, mas na vida de seus moradores, no cotidiano dos mesmos, uma vez que a cidade passa por transformações e junto com ela suas práticas cotidianas também são modificadas.

Nessas entrevistas os trabalhadores falam sobre como iniciaram suas carreiras profissionais, onde trabalharam até o momento em que foram contratados pela ThyssenKrupp, como foi o início na mesma, entre outros momentos. Porém, algo que é evidente na maior parte das falas é o orgulho que dizem sentir por trabalharem na mesma. Para muitos deles, trabalhar na ThyssenKrupp é sinônimo de “status”, de respeito e mais impressionante ainda é forma como declaram “pertencer a empresa”, no sentido de sentirem responsáveis pelo desenvolvimento e sucesso da mesma. Na entrevista do senhor Eduardo Bertolini, ele comenta sobre o que trabalhar na Thyssen significa para ele:

⁸ Depoimento de Eduardo Bertolini, realizado em 11/07/2007 por Stela Tredice e Nádia Lopes e transcrito por Michelle de Oliveira Alencar.

“Quando eu fui para Ibirité o pessoal fazia um comentário de que o pessoal da Fiat tinha muito orgulho de trabalhar na empresa, então eles já saíam de casa com o crachá. Se fossem a um supermercado, a um shopping eles iam com o crachá. Aquilo é um símbolo de status para eles. Só que eu sempre fiz isso, sempre saí de casa com o crachá. Assim que eu coloco a camisa, ponho o crachá e vou à fábrica. Isso talvez traduza, o orgulho que eu tenho em trabalhar nessa empresa. Eu sempre tive muito respeito pela empresa e por ser uma empresa alemã que me proporcionou crescimento. Hoje a minha vida pessoal está organizada em função do que eu realizo aqui hoje, conheci vários países trabalhando aqui, então adquiri cultura trabalhando aqui.”⁹

Joel Belarmino da Silva, natural de Arapiraca Alagoas, começou a trabalhar na ThyssenKrupp em 1963 por intermédio de um irmão que já trabalhava na mesma. Durante seu depoimento ele menciona esse “orgulho” de forma clara ao falar sobre o que, segundo ele, a empresa proporcionou em sua vida:

“Quando eu comecei a trabalhar, comecei de ajudante. Como eu tinha trabalhado em roça, para mim serviço não fazia diferença, já tinha costume. O que eu encontrasse na minha frente – eu era molecão – uma enxada, uma foice, um machado, enfrentava tudo. Em São Paulo estava na casa desse meu irmão, solteiro. Minha vontade era achar um serviço no qual me desse financeiramente bem. Enfrentei, achei bom quando entrei na firma. Tinha um orgulho danado, tinha mesmo, porque eu falava assim: “Oh, meu Deus do céu, estou empregado!” Então, aquele orgulho dentro de mim! É um orgulho que eu vou te falar! Eu ia para casa, chegava em casa orgulhoso. Até parecia que saía com o nariz arrebitado, tão alegre que fiquei de trabalhar.”¹⁰

“[Fazer parte da Thyssen] significa tudo! Significa o meu trabalho, o orgulho que eu tenho pela firma; e o trabalho que eu gosto, que adoro. Cresci. Eu não tinha experiência, tinha experiência de roça. Hoje eu sei, nossa! Eu sei muitas coisas através do dia-a-dia do meu trabalho. Cada vez mais a gente vai crescendo, tanto na inteligência como em tudo. A alegria que eu tenho em trabalhar! Se não fosse morrer trabalharia o tempo todo! Adoro! Porque trabalho não mata ninguém. O trabalho é saúde para a pessoa e me orgulho de trabalhar na firma.”¹¹

Outro trecho que merece atenção está na entrevista concedida pelo Senhor Rubens Maglovsky, natural de São Paulo e que começou a trabalhar quando ainda era

⁹ Depoimento de Eduardo Bertolini

¹⁰ Depoimento de Joel Belarmino da Silva, realizado em 11/07/2007 por Carolina Rui e Nádia Lopes e transcrito por Edson Osmar Rodrigues Arruda.

¹¹ Depoimento de Joel Belarmino da Silva.

adolescente para auxiliar o pai no cuidado com a família. Seu primeiro trabalho foi em um banco, permanecendo no mesmo durante um ano e dois meses. Logo em seguida começou a trabalhar na Thyssen, onde permaneceu até 2001. Sua entrada na mesma aconteceu por indicação de seu cunhado e sua primeira função foi o de Office-boy. Logo passou para Auxiliar de Produção e depois para Auxiliar técnico de Produção. Após um ano de treinamento passou a ser responsável pela programação da fábrica. Seu depoimento merece atenção pelo fato de declarar que a empresa faz parte de sua vida e também como ter “participado da história da empresa” é sem sombra de dúvidas algo significativo para ele:

“Tudo que eu consegui na minha vida, foi graças à Thyssen. Mas uma coisa, que eu vejo que não foi bom, é de ter passado aqui em todas as funções e não ter estudado. Não ter feito uma faculdade. O salário e a função sempre foram bons. E acabei me acomodando. Não como dizem naquele caso, “você é resistente a mudanças”. Acompanhei a empresa em todas as mudanças, mas nunca imaginei que eu fosse sair da Hoesch. A empresa já fazia parte da minha vida. (...) Eu pude vivenciar tudo. Realmente, só tenho orgulho de pertencer a isso. E, é claro, se eu pudesse voltar para cá, eu voltava correndo.”¹²

O Senhor Luis Carlos Brandão que trabalha na área de segurança do trabalho e infra-estrutura. Entrou na área de produção e depois fez curso técnico de segurança no trabalho. Foi orientado por um irmão que já trabalhava na empresa a não trabalhar na área de fornos. Ele veio do interior de São Paulo com a intenção de trabalhar na Hoesch molas e dentro de sua trajetória pediu para sair quando precisou do fundo de garantia para comprar uma casa. Após um tempo recebeu um convite para retornar e resolveu aceitar. Em seu depoimento declara que sempre enxergou a empresa como uma das melhores para trabalhar, e isso ele repetia para todos que convivia, influenciando até mesmo seus filhos que tinham como objetivo trabalhar na mesma empresa que o pai. Esse orgulho de “pertencer a empresa” impressiona, já que em um momento ele a equipara a sua família, colocando a mesma não em “primeiro lugar” mas em paralelo com a empresa:

“Eu sempre falo essa frase: [fazer parte da empresa é] tudo. Tenho um pensamento comigo que não existe família sem trabalho. Costumam dizer que a família está em primeiro lugar, eu acho que está em paralelo. Porque sem trabalho você não tem família, então para mim é tudo. Resumo com essa palavra: tudo. Eu falo muito essa palavra.”¹³

¹² Depoimento de Rubens Maglovsky, realizado em 10/07/2007 por Carolina Ruy e Nádia Lopes e transcrito por Juliana Leuenroth

¹³ Depoimento de Luis Carlos Brandão realizado em 10/07/2007 por Stela Tredice e Carolina Ruy e transcrito por Ana Caroline de Aguiar.

Assim, o trabalhador se sente importante dentro da empresa, dentro do processo de produção e mesmo tendo sua força de trabalho explorada, o que ganhava destaque e era incorporado pelos mesmos era o discurso de que se tratava de uma empresa “boa pra trabalhar” onde eles eram valorizados. Isso resultou em um forte sentimento de pertencimento e de responsabilidade por tudo que acontecia. Desta forma, muitos se sentem agradecidos à ThyssenKrupp por serem seus funcionários e sentem orgulhosos por “fazerem parte” dela, a empresa, nesse sentido, é vista como uma extensão de sua família. Porém, o que deve ser questionado é o discurso que há por trás de todo esse processo.

Há por parte da empresa um “planejamento” de estratégias e de discursos que fazem com que os trabalhadores se sintam incorporados a mesma, isso é financeiramente benéfico, já que os trabalhadores realizam suas tarefas satisfeitos, com “prazer”, se sentem reconhecidos em seu trabalho, produzem mais e conseqüentemente aumentam a lucratividade. Cabe então questionar, até que ponto a empresa é de fato é uma extensão da “família”,? O que faz da empresa um bom lugar para trabalhar e até que ponto a mesma não trata seus funcionários apenas como mão de obra para ser explorada?; Essas e outras questões devem ser discutidas e analisadas, pois são construídas por práticas e discursos da mesma, pois ter os funcionários a seu favor e trabalhado satisfeitos reflete diretamente em seu desenvolvimento, pois além de proporcionar maior lucratividade (funcionário contente trabalha mais e melhor) evita transtornos como greves e reivindicações.

O senhor Miguel Alonso Perdiz que veio para o Brasil em 1957 e seguiu o mesmo ramo de trabalho do pai: metalurgia. Fez um curso avançado de desenho mecânico que era a área onde trabalhava e que no momento era valorizado com a vinda de varias empresas para São Paulo. Começou a trabalhar na Scipelliti e depois passou para Hoech. (a segunda comprou ações da primeira e os donos eram da mesma família).

Em seu depoimento relata fatos marcantes nos quais a empresa pode ser percebida como um lugar agradável, em que eram realizadas comemorações, nas quais os funcionários se confraternizavam e assim lhes era proporcionados momentos de lazer. Ou seja, tudo planejado para legitimar o discurso da mesma e, como já foi dito acima, incorporar todos os funcionários como uma família:

“Nós tínhamos um campo de futebol aqui no terreno da fábrica. Depois criamos também o grêmio. Chegamos a ter um projeto que depois ficou de lado que era de comprar um terreno fora para fazer um clube de campo, por

causa das festas de 1º de maio e fim de ano. Nós lavávamos a fábrica, pintávamos e quando era festa de final do ano, também montávamos uma árvore de Natal dentro do pavilhão. Existia disputa de quem montasse a árvore maior e mais bonita. Trazíamos a família e as crianças recebiam presentes de Natal. Participavam muitas pessoas, naquela época havia 1,5 mil funcionários, então era uma filharada. Entravam as esposas e os filhos, acompanhados de um encarregado que mostrava a fábrica e falava: “aqui trabalha seu marido”. E o assistente social se encarregava dos presentes para as crianças.”¹⁴

Os funcionários também se dedicavam intelectualmente. Além de trabalharem usando sua força bruta de trabalho, eles ainda se dedicavam a estudos paralelos, segundo eles para acompanhar o desenvolvimento da mesma, outro discurso construído pela empresa e incorporado pelos mesmos, visto que como desenvolvimento dos modos de produção era interessante para a empresa que seus funcionários estivessem melhor preparados para lidar com o mesmo e assim não gerar prejuízos. Para proporcionar melhorias na produção e cumprir prazos, eles também ficavam além de seus horários de expediente e viam isto como uma valorização de seu trabalho:

“Nunca me interessei em sair da Krupp. Eu fazia aqueles cursos porque a firma hoje é de um jeito, amanhã ou depois ela vai subindo. Para não ficar parado, ficar por baixo, você tem que fazer os cursos que a firma precisa. Para você, conforme ela for crescendo, acompanhar. Temos que estudar aquela área que queremos trabalhar. E nos aprimorar mais.”¹⁵

“Com o desenvolvimento da indústria automobilística, nós tínhamos uma equipe para desenvolver as amostras. Quando iam lançar um carro, a montadora mandava um desenho para nós e o nosso departamento técnico mandava para a produção. E nós tínhamos que fazer a amostra. A diretoria dia: “Tal dia tem que ficar pronto. Vocês se virem, podem entrar e sair a hora que quiser, mas tal dia a amostra tem que estar pronta”. Nós tocávamos a produção, encerrávamos o expediente, mas nós continuávamos dentro da fábrica para desenvolver a amostra. Às vezes, íamos num bar e quando estávamos tomando chopp dava um estalo e a idéia aparecia. Voltávamos para a fábrica e fazíamos a amostra. Havia uma certa liberdade.”¹⁶

Outra característica da empresa muito lembrada por seus trabalhadores é a contratação de parentes, a possibilidade de pessoas que já trabalhavam indicar seus parentes e

¹⁴ Depoimento de Miguel Alonso Perdiz realizado em 10/07/2007 por Nádia Lopes e Stela Tredice e transcrito por Lúcia Nascimento.

¹⁵ Depoimento de Joel Belarmino da Silva

¹⁶ Depoimento de Miguel Alonso Perdiz

amigos e estes serem contratados, independente de suas experiências profissionais. Essa característica é vista por eles como importante e como uma virtude da mesma, já que muitos deles entraram por indicação de algum parente ou conhecido e também usavam sua “influência” para fazer o mesmo:

“Sempre defendi que isso é uma virtude que a Thyssen tem [permitir a contratação de parentes]. Eu conheço outras empresas onde não pode trabalhar família. E isso é uma coisa muito importante. Tanto é que a história da Thyssen está sendo contada por pessoas que já vem, de outros parentes que trabalhavam na empresa. Acho muito importante, isso é uma coisa que ela sempre abriu as portas, eu acho que não deve acabar nunca, muito bom.”¹⁷

Outra problemática observada ao longo das narrativas diz respeito às pressões vividas no cotidiano. Eles relatam dificuldades em permanecer no trabalho - já que existia dentro da empresa um grande “rodízio” de funcionários, muitas vezes decorrentes das freqüentes trocas de diretoria:

“Agora, uma situação desagradável mesmo foi depois que a diretoria da Hoesch mudou, um dos diretores foi transferido para a Alemanha, outro se aposentou. E a diretoria que entrou já não era igual. Os funcionários começaram a ser demitidos, mesmo quando estávamos com a produção a todo vapor. Trabalhávamos sábado, domingo, feriado e, de repente se decidia em uma reunião que precisavam mandar 20 por cento dos funcionários embora. “Mas como? Nós estamos trabalhando a todo vapor! E vão ter que mandar embora?”. E cada vez foi afundando mais. Nós sabíamos que havia pessoas demitidas com quatro ou cinco filhos. Nós ficávamos com o “coração na mão”. O chefe de departamento falava: “daqui a dez minutos, a lista com os nomes tem que estar na minha mesa, porque eu preciso mandar para o Recursos Humanos. Segunda-feira o pessoal já não entra!”. Isso em uma sexta-feira, duas horas da tarde“. E cada vez mais reduziu a quantidade de pessoas. Éramos 1,5 mil funcionários e quando me aposentei e sai em 1996, havia 600.”¹⁸

Eles narram também características relacionadas à sua segurança durante a execução de seu trabalho. Muitas vezes, o tempo de utilização da máquina e também a má conservação das mesmas colocavam a segurança dos funcionários em risco. Além disso, muitas vezes os equipamentos de segurança não eram disponibilizados. Isso pode ser facilmente percebido no depoimento:

¹⁷ Depoimento de Luis Carlos Brandão

¹⁸ Depoimento de Miguel Alonso perdiz

“No tempo da Scipelliti, o maquinário era velho e havia uma poluição tremenda. Não existia controle dessa poluição, nem existia segurança. Era um “Deus nos acuda e salve-se quem puder”! Nós entrávamos para trabalhar e não enxergávamos o fundo da fábrica de tanta fumaça. Os acidentes eram violentos e feios. Essa situação continuou com a Hoesch, porque o trabalho em uma fábrica de molas é considerado de grande risco. Com o passar do tempo, fomos criando equipamentos, proteções e mesmo assim aconteceram vários acidentes fatais.”¹⁹

No entanto, com o passar dos anos, segundo os trabalhadores, a segurança e as condições de trabalho se tornaram itens essenciais e junto com o desenvolvimento tecnológico eles perceberam uma melhoria nesses aspectos e até mesmo na emissão de poluentes pela empresa:

“Aconteceram muitas mudanças, principalmente nesta questão da poluição dentro da fábrica. Os fornos eram aquecidos a óleo, depois passaram a gás e depois elétricos. Porque o óleo produz uma poluição violenta, a gás era menos e elétrico não tem poluição. Fora isso tem as mudanças nos equipamentos. Antes nós tínhamos que carregar uma mola, uma barra de aço, tudo nas costas. Depois passamos a usar as empilhadeiras e pontes rolantes.”²⁰

Esse desenvolvimento tecnológico é visto com bons olhos pelos trabalhadores, que em suas falas deixam transparecer o quanto valorizavam este desenvolvimento, já que como já foi dito, segundo suas interpretações, acompanhado dele vieram melhorias e facilidades na execução de seu trabalho. Além disso, trouxe também um crescimento significativo para a empresa, o que também eram visto de forma positiva por eles, já que sentiam como responsáveis por esse crescimento e juntamente com a empresa e se desenvolviam também:

“Hoje, tudo é fácil. Se quisermos um projeto, entramos na Internet e em questão de segundos, o arquivo é enviado. Antes, tínhamos que pegar um desenho de um determinado tamanho, cortar em pedaços, mandar por fax aos pedacinhos para poder transmitir aquilo que fora pedido para fazer e vice versa. Tínhamos que ser como o “bombril”, ou seja, de mil e uma utilidades para contornar e chegar a um objetivo.”²¹

¹⁹ Depoimento de Miguel Alonso Perdiz

²⁰ Idem

²¹ Depoimento de Helmut Rodolf Arlt realizado em 16/07/2007 por Nádia Lopes e transcrito por Suely Aguilar Branquilha Montenegro.

“As coisas mudaram muito, hoje já está tudo no papel, naquela época estava tudo na mente das pessoas. Acredito que houve uma revolução industrial e psicológica e, se você não acompanhar, não for competitivo, está fora do mercado. Esse é o mundo profissional de hoje. São quase 40 anos de constante evolução e não vai parar por aí.”²²

Nos relatos, os trabalhadores mostram os desafios e conflitos quando ocorriam mudanças na diretoria, junto a essas transformações, outras ocorriam - tais como as mudanças nas rotinas de trabalho, no uso de equipamentos, nos níveis salariais, entre outras, que refletiam de forma significativa em suas rotinas de trabalho. Após uso desses novos equipamentos, por exemplo, a produção ficava cada vez mais rápida, fazendo com que o número de funcionários necessários fosse cada vez menor e isso sem dúvida refletia em suas relações de trabalho, em relações de solidariedade, de organização sindical e etc. No depoimento do Senhor Rubens Romero essas mudanças aparecem de forma esclarecedora:

“Lembro quando não tudo era meio artesanal. Para você fazer uma arqueação de uma mola, tinha que esquentar e pegar uma bigorna. Não existia o computador. O controle de material era feito através do que chamávamos de cardex. Depois, foram chegando gradativamente as máquinas, a firma foi ganhando mercado e admitindo mais pessoas. Na ferramentaria houve inovação nos maquinários e nas ferramentas. Antes muita coisa era na base do improviso, tinha soldar uma coisa e outra. Hoje, não. Se você precisar de uma ferramenta é só pedir para chefia comprar. (...) Quando chegou a tecnologia, a firma começou a investir mais nos estudos do pessoal. Com os maquinários novos chegando, começaram a exigir preparação do pessoal e a firma começou a dar cursos aqui dentro mesmo. Nós, por exemplo, da ferramentaria, fizemos trigonometria, matemática.”²³

A construção da planta em Ibitité, por si só, representa um desafio na vida de muitos trabalhadores, pois existem diferentes relatos sobre os desafios que a envolvem como mudança de residência, de hábitos cotidianos, e até mesmo de mudanças na dinâmica do trabalho. Isso pode ser percebido no relato do Senhor Rubens Maglovsky:

“A mudança para Minas Gerais foi difícil para os dois meninos. Para minha esposa, nem se fala. Ela era filha única e minha sogra estava com quase 70 anos. Para mim, não teve tanto problema, porque ficava o dia inteiro

²² Idem

²³ Depoimento de Rubens Golini Romero

enfiado dentro da empresa e trabalhava sábado, domingo. Agora a esposa, lá em Betim, não tinha com quem conversar, não tinha com quem falar.”²⁴

Quando são perguntados sobre o projeto memória realizado pela ThyssenKrupp em comemoração aos 40 anos da empresa no Brasil o que prevalece é a satisfação por ter sido convidado a dar entrevista e o orgulho “de fazer parte” da história de crescimento e desenvolvimento da empresa:

“Quando eles chegaram em Minas falando que eu vinha para cá [dar o depoimento]: Sabe uma criança quando não tem um brinquedo? E você dá aquele brinquedo. Às vezes ele só vê na vitrine, o pai e a mãe não podem comprar. Ele olha assim: “Eu quero, eu quero”, e não tem condições. Quando eles fizeram isso senti a mesma coisa que uma criança que ganha um presente e fica toda alegre. Fiquei meio quietinho, mas a alegria dentro do coração foi bastante. Eu fiquei todo cheio e orgulhoso. Orgulho de alegria. Foi a melhor coisa que eles fizeram. Porque a firma está grande, mas está crescendo ainda.”²⁵

“Isso é uma coisa que vai ficar na história. Na história da Thyssen e da gente, que nós fizemos essa história. Eu me considero um pouquinho fazendo parte da história da Thyssen. Eu nunca ouvi falar de uma empresa que tenha feito esse tipo de projeto. Para mim foi muito boa essa atitude do pessoal, resgatar a memória das pessoas. A gente não lembra de tudo. Se eu me lembrasse, nós íamos ficar conversando aqui até”!²⁶

Portanto, o que pode ser percebido ao longo das entrevistas é que os trabalhadores se sentem satisfeitos, agradecidos e orgulhosos por terem a oportunidade de expressar o que sentem pela empresa. Assim, é possível perceber que a utilização das entrevistas como fonte de pesquisa, além de uma riqueza inegável de informações, proporciona ao pesquisador conhecer memórias e experiências destes trabalhadores, muitas vezes oprimidas por “uma memória oficial”, possibilitando que o historiador problematize-a e desvende-a, para que a uma memória dominante e homogênea não seja a única visível.

²⁴ Depoimento de Rubens Maglovsky

²⁵ Depoimento de Joel Belarmino da Silva

²⁶ Depoimento de Januário Cosme Damião

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da presente pesquisa foi possível entender o motivo pelo qual a análise das memórias dos trabalhadores propicia a compreensão das múltiplas relações destes, a forma como estão relacionadas suas dinâmicas de vida e de trabalho, ou seja, como uma interfere e influencia a outra.

Através da análise do acervo de entrevistas realizadas pelo Museu da Pessoa para a ThyssenKrupp em comemoração de 40 anos da empresa é possível visualizar as transformações que ocorreram nos últimos anos, tanto políticas como sociais e econômicas. Mais importante que isso, foi possível perceber como essas transformações chegaram até os trabalhadores, a dinâmica de suas vidas, suas experiências, enfim, como viveram e como participaram de todo esse processo, segundo suas próprias perspectivas.

O processo de globalização foi o responsável por mudanças significativas tanto na esfera produtiva quanto na esfera subjetiva e através da análise das entrevistas concedidas por esses trabalhadores pode-se perceber o quanto estes foram afetados por esse processo em suas duas esferas. Em um primeiro momento enfrentaram dificuldades materiais em seu local de trabalho, como por exemplo, a precarização das condições de trabalho, a instabilidade no mesmo, entre outros. Na esfera subjetiva, sua forma de pensar o trabalho em suas múltiplas relações foi afetada. Todas essas modificações alteram e desestruturaram a classe trabalhadora e aos poucos esses trabalhadores começaram a perder seu poder de reivindicação, tornando-se reféns do processo de globalização, subordinados a estrutura capitalista.

Dessa forma o que podemos concluir é que compreender as transformações políticas, econômicas e sociais através da fala dos trabalhadores é extremamente importante e necessário, pois as memórias desses revelam ou até mesmo reconstroem dinâmicas de vida, de cultura e de trabalho, muitas vezes escondidas ou até mesmo apagadas por uma história homogênea e dada como oficial. Aí está a importância dessa pesquisa, estimular a construção de um olhar crítico-reflexivo através do qual o presente seja visto como um tempo de estímulo, de busca pela transformação social, e através disso proporcionar que outras memórias e outras histórias sejam reconstituídas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo:Boitempo, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 2ª Edição. SP. Cortez, 1995.
- ARANTES, Antônio Augusto. *Paisagens Paulistas, Transformações do Espaço Público*. Campinas: UNICAMP/São Paulo: IMESP, 2000.
- ARROYO, Miguel G. et alii. *Educação e Cidadania. Quem Educa o Cidadão*. São Paulo. Cortez, 1993.
- ATAIDE, Yara Dulce Bandeira de. *Clamor do Presente. História Oral de Famílias em Busca da Cidadania*, São Paulo: Loyola, 2002.
- BERNARDO, João. *Transnacionalização do Capital e Fragmentação dos Trabalhadores. Ainda há lugar para os sindicatos?* São Paulo: Boitempo, 2000.
- BENEVOLO, Leonardo. *História da Cidade*. São Paulo: Perspectiva, 1993.
- BENJAMIN, Walter. *Documentos de Cultura, Documentos de Barbarie*. São Paulo: Cultrix/EDUSP, 1986.
- BENJAMIN, Walter. *Magia e Técnica, Arte e Política*, São Paulo: Brasiliense, 1986.
- CALDEIRA, Teresa Pires do Rio. *Cidade de Muros – Crime, Segregação e Cidadania em São Paulo*, São Paulo: 34/EDUSP, 2000.
- CANCLINI, Néstor García. *Culturas Híbridas, Estratégias Para Entrar e Sair da Modernidade*, São Paulo: EDUSP, 2000.

- CARDOSO, Ciro Flamarion e Ronaldo Vainfas {org} Domínios Da História: Ensaio de Teoria e Metodologia, Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra, 2009.
- CASTORIADIS, Cornelius. A Instituição Imaginária da Sociedade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.
- CHESSAIS, François. A mundialização do capital. São Paulo: Xamã, 1996.
- CRUZ, Heloísa de Fraria. Trabalhadores em Serviços: Dominação e Resistência, (São Paulo, 1900-1920). SÃO PAULO. Marco Zero, 1991
- DE LA GARZA, E. (org.). El Futuro del Trabajo. El Trabajo del Futuro. Buenos Aires:CLACSO, 2001.
- DEPARTAMENTO DE PATRIMÔNIO HISTÓRICO. O Direito à Memória: Patrimônio Histórico e Cidadania, São Paulo: SMC, 1992
- DUNNING, J.H .The Globalisation of Bussiness. Londres: Routledge, 1993.
- ENCICLOPÉDIA EINAUDI. MEMÓRIA –HISTÓRIA, Lisboa: Imprensa Nacional- Casa da Moeda, 1984.
- EAGLETON, Terry. Depois da Teoria. Um Olhar Sobre os Estudos Culturais e o Pós-Modernismo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
- FENELON, Déa Ribeiro; MACIEL, Laura Antunes; ALMEIDA, Paulo Roberto de; KHOURY, Yara Aun (orgs.). Muitas Memórias, Outras Histórias. São Paulo/ SP, Ed. Olho D'Água. 2004.
- FENELON, Déa Ribeiro (org.) Cidades, São Paulo: Olho D'Água, 1999.

FENELON, Déa Ribeiro. *"O historiador e a cultura popular: história de classe ou história do povo?"* in: HISTÓRIA & PERSPECTIVAS. Uberlândia: UFU, no 6, 1992.

FENELON, Déa Ribeiro. *"Trabalho, Cultura e História Social: perspectivas de investigações"*, in: PROJETO HISTÓRIA n. 4, Revista da Pós-Graduação em História da PUC/SP, 1985.

FENELON, Déa. R. História Social. Pesquisa Histórica e a Formação do Profissional de História. In. História Regional. III Seminário de Pesquisa do CEDOC (29 a 31 de janeiro de 2001). Editus (editora da UESC), Ilhéus, Bahia.pp. 23-35.

FONTANA, Joseph, História: Analisis del Passado y Projecto Social. Barcelona: Crítica/Grijalbo, 1982.

CARRIDO, Joan del Alcàzar. AS FONTES ORAIS NA PESQUISA HISTÓRICA:UMA CONTRIBUIÇÃO AO DEBATE. in Revista Brasileira de História p.33 volume 13 n.25/26 ANPUH/MARCO ZERO - SP. Set./92-out./93.

GOHN, Maria da Glória. Reivindicações Populares Urbanas, São Paulo: Cortez, 1982.

HALL, Stuart. Da diáspora. Identidades e mediações culturais. Belo Horizonte/Brasília: Editora da UFMG e UNESCO, 2003.

HALL, Stuart. A Identidade Cultural na Pós-Modernidade, Rio de Janeiro: DP&A, 2002, 7^a.ed.

HARDT, M; NEGRI, A. Império. Rio de Janeiro: Record, 2005.

HARVEY, David. A Condição Pós-Moderna, São Paulo: Loyola, 1992.

HIRST, Paul e THOMPSON, Grahame. Globalização em questão. Petrópolis/RJ: Vozes, 1998.

HOBBSBAWN, Eric. Sobre História, São Paulo: Companhia das Letras. 1998.

HOBBSAWN, Eric J. Os Trabalhadores, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

HOGGART, Richard. As utilizações da cultura. Aspectos da vida cultural da classe trabalhadora, Lisboa: Editorial Presença, 1973.

JAMESON, Frederic. Espaço e Imagem. Teorias Do Pós-Moderno e Outras Imagens, Rio de Janeiro: UFRJ, 1994.

KHOURY, Y. A. Narrativas Orais na investigação da História Social. *Projeto História*, 22. São Paulo, Educ, 2001, pp, 79-103

MARTÍN-BARBERO, Jesús. Dos meios às mediações. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ, 2001.

MARTINS, H. S; RAMALHO, J.R. *Terceirização: Diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: HUCITEC, 1994.

MARTINS, José de Souza. A Sociedade Vista do Abismo. Novos estudos sobre Exclusão, Pobreza e Classes Sociais, Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

MÉSZÁROS, István. A Necessidade do Controle Social. 2ª Edição. SÃO PAULO. Ensaio, 1993.

MUMFORD, Lewis. A Cidade na História, São Paulo: Martins Fontes/UNB, 1982.

NEGRO, Antonio Luigi & SILVA, Sérgio (org.). THOMPSON E. P – As Peculiaridades dos Ingleses e Outros Artigos. Campinas, SÃO PAULO. Ed. da UNICAMP, 2001.

NEVES, Magda. Trabalho e Cidadania, Rio de Janeiro, Vozes, 1993.

PAOLI, Maria C. *Trabalhadores Urbanos na Fala de Outros. Tempo Espaço e Classe Operária Brasileira*. In: Cultura & Identidade Operária. Marco Zero, 1987.

PEIXOTO, Nelson Brissac. Paisagens Urbanas, São Paulo: SENAC/Marca d'Água, 1996.

PERROT, Michele. *Os Excluídos da História*, São Paulo: Paz e Terra, 1988.

PINASSI, M. O. *Da miséria ideológica à crise do capital*. São Paulo: Boitempo, 2009.

PINHEIRO, Paulo Sérgio. *Crime, Violência e Poder*, São Paulo: Brasiliense, 1983.

PORTELLI, Alessandro. *O Que Faz a História Oral Diferente*. Trad. Maria T. J. Ribeiro. SÃO PAULO, CEDIC-PUC/SP, mimeo, 1995.

PORTELLI, Alessandro. e nas fontes orais, em TEMPO, Revista do Departamento de História da Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro; vol. I, número 2, 1996, pp. 59-72.

PORTELLI, Alessandro. *História oral como gênero*. Projeto História 22. São Paulo, Educ, 2001, pp. 9-36.

PROCAD. Projeto: *Cultura, Trabalho e Cidade: Muitas Memórias, Outras Histórias*. (0035/009). Capes/2000.

PROJETO HISTÓRIA 16. *Cultura e trabalho*. São Paulo. Programa de Estudos Pós-Graduados em História e Departamento de História. PUC, fev.1998.

PROJETO HISTÓRIA 17. *Trabalhos da memória*. São Paulo. Programa de Estudos Pós-Graduados em História e Departamento de História. PUC, nov.1998.

RAMA, Angel. *A Cidade das Letras*, São Paulo: Brasiliense, 1985.

RIBEIRO, Maria Alice (org.). *Trabalhadores Urbanos e Ensino Profissional*, Campinas: UNICAMP, 1986.

ROLNIK, Raquel. *Lei e Política: A Construção dos Territórios Urbanos*. Revista PROJETO HISTÓRIA: Espaço e Cultura. n.º. 18, SP. EDUC/ Fapesp, maio.1999. p.135-154.

- SADER, Eder. Quando Novos Personagens Entraram em Cena. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- SALES, Telma Bessa. Experiências de João Ferrador em Tempos De Reestruturação Produtiva: Vw Anchieta – Sbc, São Paulo: AnnaBlume, 2002.
- SAMUEL, Raphael (org.). Historia Popular y Teoria Socialista, Barcelona: Crítica/Grijalbo, 1984.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. Pela Mão de Alice, o Social e o Político na Pós-Modernidade, São Paulo: Cortez, 1995.
- SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização*. Do pensamento único à consciência universal. 14ª ed., Rio de Janeiro:Record, 2007.
- SARLO, Beatriz. Paisagens Imaginárias, São Paulo: EDUSP, 1997.
- SILVA, Eduardo. As Queixas do Povo, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- SILVA, Luiz A. Machado (org.). Condições de Vida das Camadas Populares, Rio de Janeiro: Zahar, 1986.
- SOJA, Edward. Geografias Pós-Modernas. A reafirmação do espaço na teoria social crítica. Rio de Janeiro: Zahar, 1993.
- THOMPSON, E.P. Costumes em Comum, Estudos Sobre A Cultura Popular Tradicional, São Paulo: Companhia das Letras, 1998.
- THOMPSON, Edward P. *A Formação da Classe Operária Inglesa*, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. 3v.
- THOMPSON, Edward P. A miséria da teoria: ou, um planetário de erros, Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

TIBERI, M. Pobreza e desigualdade nos anos da globalização. In:
<http://www.dieese.org.br/seminariotextomariotiberi.pdf>.<http://web.worldbank.org/>

Acessado em 18 de março de 2010

THOMSON, Alistair. Anzac Memories -Living With The Legend, Melbourne: Oxford University Press, 1994.

WILLIAMS, Raymond. Marxismo e Literatura, Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

WORCMAN, K. A História na Empresa: Identidades e Oportunidades. In:
http://www.museudapessoa.net/oquee/biblioteca/karen_worcman_a_historia_na_empresa.pdf. Acessado em 11 de abril de 2010.