DOI 10. 5216/ o.v18i2.51576

# SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SANTA LUZIA (1998-2011): HISTÓRIA ORAL, MEMÓRIAS OPERÁRIAS E TRABALHO EM MODIFICAÇÃO

*Sérgio Paulo Morais**

**Resumo:** A partir de entrevistas narrativas, o artigo trata de interligações entre a privatização de uma planta siderúrgica das Forjas Acesita, em 1998, por uma companhia alemã, e a restruturação do modo de trabalho operário. Tal fato é analisado a partir de entrevistas produzidas, entre 2010 e 2011, com três operários que viveram esse processo de modificação, em dupla circunstância – pois eram trabalhadores da empresa e, ao mesmo tempo, estavam à frente do Sindicato dos Metalúrgicos de Santa Luzia, Minas Gerais. Ao destacar vestígios de mudanças nas políticas sindicais, o texto aborda memórias, acontecimentos e interpretações que indicaram alterações nas sociabilidades entre antigos e jovens metalúrgicos. Por fim, destaca ações de novos sujeitos e incipientes avaliações sobre os rumos que o Sindicato deveria tomar para combater a dissolução da categoria frente às imposições colocadas pela Globalização da economia.

**Palavras-chave:** Sindicato; Privatização; Globalização; Modificações nos modos de trabalho; Narrativas operárias.

* Professor Associado da Universidade Federal de Uberlândia, pesquisador FAPEMIG, CHE - APQ-02063-17. Líder do Grupo de Pesquisa Experiências e Processos Sociais - GPEPS (CNPQ). Professor credenciado no Corpo Permanente da Pós-Graduação em História (cursos de Mestrado e Doutorado) no INHIS/UFU (Instituto de História) e no Corpo Permanente do Programa de Pós-Graduação em Educação (cursos de Mestrado e Doutorado) na FACED/UFU (Faculdade de Educação), linha Trabalho, Sociedade e Educação (TSE). Tem experiência na área de História, com ênfase em História do Brasil e História Oral, atuando principalmente nos seguintes temas: experiências sociais, trabalho, modos de vida e cultura de trabalhadores. E-mail: moraissp@yahoo.com.br

# SANTA LUZIA METALWORKERS' UNION (1998-2011): ORAL HISTORY, WORKER MEMORIES AND WORK IN MODIFICATION

**Abstract:** Based on narrative interviews, the article deals with interconnections between the privatization of Forjas Acesita steel, in 1998, by a German company and the restructuring of the working way. This fact is analyzed from interviews produced, between 2010 and 2011, with three workers who lived this process of modification, in double circumstance – for they were workers of the company and, at the same time, they were at the head of the Sindicato dos Metalúrgicos de Santa Luzia, Minas Gerais (Santa Luzia Metalworkers' Union). By highlighting traces of changes in the union policies, the text addresses memories, events and interpretations that indicated changes in sociabilities between old and young workers. Finally, it highlights actions of new subjects and incipient evaluations about the directions that the union should take to fight the dissolution of the category by the impositions inflicted by the Globalization of the economy.

**Keywords:** Syndicate; Privatization; Globalization; Modifications of working modes; Worker narratives.

# SINDICATO DE LOS METALÚRGICOS DE SANTA LUZIA (1998-2011) HISTORIA ORAL, MEMORIAS OBRERAS Y TRABAJO EN MODIFICACIÓN

**Resumen:** A partir de entrevistas narrativas, el artículo trata de interconexiones entre la privatización de una planta siderúrgica de las Forjas Acesita, en 1998, por una compañía alemana, y la reestructuración del modo de trabajo obrero. Ese hecho es analizado a partir de entrevistas producidas, entre 2010 y 2011, con tres obreros que vivieron ese proceso de modificación, en doble circunstancia. Porque eran trabajadores de la empresa y al mismo tiempo eran dirigentes del Sindicato de los Metalúrgicos de Santa Luzia, Minas Gerais. Al destacar vestigios de los cambios en las políticas sindicales, el texto se ocupa de las memorias, acontecimientos e interpretaciones que indicaron alteraciones en las sociabilidades entre antiguos y jóvenes metalúrgicos. Por último, destaca acciones de nuevos sujetos e incipientes evaluaciones sobre los rumbos que el Sindicato debería tomar para combatir la disolución de la categoría ante las imposiciones planteadas por la Globalización de la economía.

**Palabras clave:** Sindicato; Privatización; Globalización; Modificaciones en los modos de trabajo; Narraciones obreras.

## Contextualização inicial

Entre 2009 e 2012 participei de uma pesquisa que perscrutava mudanças ocorridas no trabalho e na vida de trabalhadores por intermédio do que ficou conhecido como "Globalização"[2]. Tal fenômeno, com célebre existência teórica desde a década de 1990, se revelava no Brasil, nos anos iniciais do Século XXI, por meio de reformas de direitos trabalhistas (MARQUES; MENDES, 2004), privatizações de empresas estatais e mudanças em modos de trabalho.

Muitos estudos traduziam as profundas transformações na produção industrial a partir de termos tais como "degradação do trabalho" (BERNARDO, 2009) e "reestruturação produtiva" (ANTUNES, 2000). Além da observação das mudanças nas dinâmicas do trabalho, pesquisadores e diversos agentes políticos notaram que os contextos sociais e econômicos levaram as dinâmicas de conflitos empregatícios para situações menos coletivas, fato que ocasionou alterações nos princípios representativos dos sindicatos (CARDOSO, 2003).

Simultaneamente à consulta de outras fontes, tais como: jornais sindicais, propagandas produzidas pela empresa, impressa de circulação nacional e local, entre outros, a pesquisa que integrei produziu diversas entrevistas narrativas (ROSENTHAL, 2014, p. 183-190).

Essas evidências foram revistas a partir de dinâmicas particulares que se constituíram no interior de "processos estruturados" (WOOD, 2003). Desse modo, as lógicas capitalistas "globais" não foram preconcebidas como a causação de todos os eventos de mudança e nem como criadora de significados sociais únicos.

Observando tais princípios, neste artigo, discuto modificações nas experiências de trabalho, nas ações sindicais e nas sociabilidades entre o grupo de sindicalistas entrevistados e recentes ingressantes no trabalho fabril. Para isso, elenquei histórias de vida contextualizadas a eventos ocorridos no decorrer do processo de privatização das Forjas Acesita, no qual os entrevistados participaram como operários metalúrgicos e, ao mesmo tempo, como sindicalistas.

"Para compreender e explicar a ação de indivíduos, [...]" busquei "conhecer tanto as perspectivas dos agentes como também os próprios cursos de ação", ou seja,

> o que eles concretamente vivenciaram, qual sentido atribuíram a suas ações à época e atribuem [no momento das entrevistas] e em qual conteúdo de significado – biograficamente constituído – inserem suas vivências. (ROSENTHAL, 2014, p. 215).

Mesmo demarcando um ponto de vista individual, as entrevistas revelaram leituras de um processo capitalista ampliado e de mudanças nos rumos sindicais. Metodologicamente, Alessandro Portelli discutiu semelhantes possibilidades, a meu ver, em três ocasiões distintas. Primeiro, ao atribuir sentido ao campo de representatividade da história oral.

> No plano textual, a representatividade das fontes orais e das memórias se mede pela capacidade de abrir e delinear o campo das possibilidades expressivas. No plano dos conteúdos, mede-se não tanto pela reconstrução da experiência concreta, mas pelo delinear da esfera da subjetiva da experiência imaginável: não tanto o que acontece materialmente com as pessoas, mas o que as pessoas sabem ou imaginam que *possa*

> suceder. E é o complexo horizonte das possibilidades o que constrói o âmbito de uma subjetividade socialmente compartilhada (PORTELLI, 1996, p. 63-64, grifo no original).

Depois, ao afirmar que "a história oral expressa a consciência da historicidade da experiência pessoal e do papel do indivíduo na história da sociedade, em eventos públicos [...]"(PORTELLI, 2001, p. 14). E, por fim, ou, em suas palavras, "[...] em última instância (PORTELLI, 2016, p. 16),

> a história oral diz respeito ao significado histórico da experiência pessoal, por um lado, e ao impacto pessoal das questões históricas, por outro. O cerne duro da história oral reside exatamente neste ponto, no qual a história invade as vidas privadas [por exemplo: quando a guerra invade o espaço doméstico sob a forma de uma bomba jogada de um avião] ou quando as vidas privadas são sugadas para dentro da história [por exemplo: a experiência das trincheiras na Primeira Guerra Mundial ou a experiências das tropas italianas na campanha russa da Segunda Guerra Mundial] (PORTELLI, 2016, p. 16).

Ao considerar tais premissas, passo a discutir o processo de privatização de uma planta industrial a partir da perspectiva metalúrgica. Para tanto, selecionei trechos de quatro entrevistas feitas com sindicalistas. Uma realizada com Danilo Martins e Júlio Almeida, em 10 de fevereiro de 2010, outra, apenas com Danilo, em 29 de setembro de 2010 e, em mesma data, com Carlos Guimarães. Essas três ocorreram na sede no Sindicato dos Metalúrgicos de Santa Luzia. A quarta entrevista foi produzida com Júlio em 06 de abril de 2011, em Niterói, Rio de Janeiro, por razão do Encontro Internacional da Rede de Trabalhadores da ThyssenKrupp (MORAIS, 2016).

## Entrevistas com trabalhadores: interpretações e visões de mundo transformado

Em 1998, as Forjas Acesita, localizadas em Santa Luzia, Minas Gerais, foram adquiridas pelo grupo Krupp, que, em 2003, fundiu-se à outra companhia alemã, Thyssen, tornando-se ThyssenKrupp Metalúrgica Santa Luzia LTDA (MORAIS, 2016, p. 215-217).

Nas entrevistas, com operários-sindicalistas que viveram tal processo, as análises de múltiplas perspectivas foram proveitosas para a compreensão da estrutura e das mudanças ocorridas após o processo de privatização. Abordar tais contextos a partir da perspectiva da história oral requer conhecer os sujeitos que narram o processo social por meio de seus pontos de vistas, interesses e do campo histórico no qual se inserem. Portanto, aqui, descrevo aspectos da biografia de três trabalhadores que estavam vinculados ao Sindicato dos Metalúrgicos de Santa Luzia, na ocasião em que as entrevistas foram realizadas. Em comum, compartilhavam a experiência de terem trabalhado nas Forjas Acesita, ou seja: na planta siderúrgica da ThyssenKrupp antes de ser privatizada, e de serem sindicalistas desde a década de 1980.

Danilo Martins, 54 anos, se orgulhava de ter sido sempre um "metalúrgico". No momento da entrevista, se dedicava apenas às atividades do sindicato. O fato de estar apenas na atuação sindical deu-se porque a área em que trabalhava foi encerrada pela nova gerência da ThyssenKrupp. Porém, em 2010, encontrava-se na iminência de retornar ao trabalho fabril.

> Olha, até é bom falar um pouquinho da minha volta. Eu quando... Logo que a Krupp comprou a Acesita eu fiquei trabalhando lá uns dois anos, foi em 98 até 2000. Eu trabalhei, 2000, 2002. [Eu sei lá... mais ou menos, eu não tenho precisão]. Minha profissão é modulador, eu sou modulador, eu trabalhava recuperando peças da empresa, como um todo. Assim que a Krupp assumiu eles acharam por bem fechar o local onde a gente trabalhava, onde eu trabalhava!!! Pois era um setor que mexia com essa recuperação geral, de manutenção da empresa, eles acharam que deveria, que era mais tranquilo pra empresa comprar serviços [...] comprar peças, "ao invés de recuperar peças nós vamos comprar serviços de outras, aqui o nosso negócio é forjar não é recuperar peças" (MARTINS, 2010a).

Os demais moduladores foram dispensados ou recolados em outros setores. Por conta de ter estabilidade sindical, Danilo foi "liberado" das atividades do "chão de fábrica" e mantido na folha de pagamento da empresa. Tal situação o incomodou profundamente, ao ponto de ter requerido na justiça o direito de trabalhar na ThyssenKrupp.

> Como eu não tinha jeito que é [... muitos chefes não me queriam], o que aconteceu, eles fizeram um acordo para que eu viesse para o sindicato. Eles pagariam tudo, foi tudo bem, só que depois de um certo período que eu vi e falei: opa!... Tenho que voltar pra fábrica e então eu tenho feito essa reivindicação tem mais de 4 anos, pra voltar, foi agora, recentemente né, pra ser mais preciso ontem, hoje, hoje é que dia, hoje 22, no dia 21, dia 21 de setembro de 2010 que eu consegui voltar. Nós fizemos um acordo ontem onde eu vou voltar, inicialmente uma vez por semana até... e progressivamente a gente vai chegando no horário. Foi o acordo possível fazer e a minha expectativa é muito grande, até porque [...] o fato de eu ser sempre operário, filho de operário, operário, ser metalúrgico e tal.... Então, para mim hoje é um... tá sendo melhor, porque hoje eu não conheço mais o processo da empresa (MARTINS, 2010a).

Outros trabalhadores disseram que a "exclusão" de Danilo da siderúrgica ocorreu, sobretudo, por conta de seu comportamento político (tido como "perigoso"[3] por parte dos dirigentes da empresa) e da influência que exercia sobre os demais operários (ALMEIDA, 2011). Tal associação o colocava como uma figura respeitada entre os sindicalistas, que, mesmo organizados a partir de uma direção colegiada, o reconheciam como o principal dirigente.

No início da carreira de Danilo, a Acesita se configurou da seguinte forma:

> Eu entrei em 12 de junho de 84 e fui pela... até por conta das pessoas falarem muito bem da antiga Forja Acesita, não é?... [aí foi o motivo que...] Eu trabalhava numa empresa que não era estatal, aí por ser estatal [...] eu vim e estou até hoje, realmente foi esse o motivo. Porque [até porque na época não tinha] a Forja Acesita não tinha aquela pressão, não é! Ao contrário das empresas privadas, a estatal era mais tranquila e tinha muito mais benefícios. Principalmente nas Forjas Acesita eram assim [...] a gente tinha um convênio médico excepcional, a Convenção Coletiva nossa era bem diferenciada, a gente tinha prêmio por tempo de serviço, anuênio, a gente tinha oportunidade dentro da empresa. 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 [...] era considerado (MARTINS, 2010a).

Júlio Almeida, 50 anos, ingressou nas Forjas Acesita no meio da década de 1980[4], à época dizia ser evangélico pentecostal e, tal como Danilo, militante político do Partido dos Trabalhadores (PT). Distinguia-se, dos demais sindicalistas, por fazer leituras mais ampliadas do capitalismo contemporâneo e por ter conhecido algumas experiências sindicais europeias.

> A gente sabe que hoje a Thyssen Krupp na Europa eles assumiram, eles têm um acordo, o Marco Europeu, não é? Inclusive nessa última ida minha, eu tive a oportunidade de tá conhecendo um pouco da realidade dos representantes da Alemanha, não é? A gente discutir muito isso é que Thyssen ela é uma das empresas que tem esse acordo do ME. Mas, também, não é celebrado junto aos representantes dos trabalhadores, ou seja, eles têm um acordo entre eles, entre as empresas, talvez, até entre aquelas pessoas que representam na planta. Porém, no geral unificado [não é?]... O globalizado, não tem! Então a gente tem essa reivindicação [de celebrar esse acordo], porque a realidade dos trabalhadores, principalmente no Brasil, a gente conhece e, também, conhece um pouco a da Europa [mas evidente que ainda as dificuldades são as mesmas]. [...] Agora... é uma coisa que a gente tem que, realmente precisando de evoluir muito, nós fizemos a uma única atitude foi uma atividade prática em termos de Globalização que a gente fez foi uma atividade aqui em Santa Luzia e parece que muitos estados também. A atividade de solidariedade aos companheiros da Alemanha! E repercutiu, quer dizer foi uma única ação, não é? Isso repercutiu muito. [Contra a] demissão em massa, na Alemanha. A gente fez uma assembleia, chamamos o trabalhador pra ser solidário aos companheiros, repudiamos. Fizemos uma faixa. E, também, fizemos a assembleia [eu tenho, acho que eu tenho, até as fotos] e remetemos para a Alemanha. Foi transmitido através da CNN, lá pra Alemanha. E [que teve inclusive nessa ida minha] na Alemanha o pessoal comentou sobre isso, não é? Falaram muito sobre isso, a eficácia que teve, que pra nós aqui, não é? (ALMEIDA, 2010b)

Para Júlio, a luta sindical perpassava, sobretudo, pela disputa da consciência dos trabalhadores. Acreditava ser importante fazer com que os operários (e nunca, para ele, "colaboradores") percebessem as dinâmicas da exploração que se enredavam em programas e terminologias gerenciais.

> Eles têm o que chamam de gestão. Quer dizer, [eles colocam] eles conseguem, eles estão conseguindo, não é? E a gente tem que dar a mão à palmatória! Eles tão ganhando a consciência do trabalhador em algumas coisas. Por exemplo, tem um lema muito específico dentro da empresa que é "da minha máquina, cuido eu". Isso torna-se um grupo de discussão dentro da própria equipe de tá cobrando, um para com o outro, não ? Existe... muita. Também cria-se, assim, um clima de competição de uma equipe de turno X para com um outro turno... E tem alguns programas na empresa que é interessante a gente ressaltar [que... até porque em alguns lugares a gente tem ido e tem comentado a respeito e o pessoal fica assim meio espantado], por exemplo, existe a questão do "Fórmula 1" [que é quem chega na frente], não só ligado na produção [eles desdenham], é claro que não pode ser tão claro... Tão explícito!! Porque se não o trabalhador vai, não é!?... Tem outras coisas ligadas à segurança, mas a meta principal é o quê? É a produção. (ALMEIDA, 2010b)

Em relação à "antiga" Forjas Acesita, Júlio lamentava o rompimento de solidariedades (ou mesmo "irmandades") entre os trabalhadores, caracterizando tal situação como quebra de um "sentimento familiar".

> Com a empresa Forjas Acesita tinha um... A gente tinha um sentimento mais família, a gente conhecia todo mundo. [Eu pensei quando eu entrei na empresa] Vou falar um pouquinho aqui da empresa: ela tinha mil trabalhadores, o quadro era quase isso. Eu via uma dificuldade de interagir com aquele povão todo. Mas a gente conseguia [mesmo antes de eu entrar no sindicato]. A gente tinha assim, um comportamento, até porque a gente jogava bola, a gente ia para campo jogar bola; a gente... tinha os churrascos que era patrocinado [muitas vezes] pela chefia, mesmo. Que tinha até um salário maior, não é não? "Nós conseguimos aqui isso, vocês tão levantando minha moral aqui, vamos lá fazer um churrasco, tal". Então tinha essa interação, hoje não tem mais. Eu me lembro que não tinha rotatividade na mão de obra, a Krupp não tinha, as pessoas que entravam nas Forjas Acesita – desculpa, disse Krupp, mas [quis ter dito] das Forja Acesita – não saíam. (ALMEIDA, 2010b)

Com uma trajetória distinta de Danilo e de Júlio, Carlos Guimarães não se via, ou não se apresentava, como um operário ou um militante partidário. Aos 58 anos, estava para se aposentar, porém, continuava participante na diretoria do sindicato.

Antes de ingressar nas Forjas Acesita trabalhou em uma "televisão".

> Eu trabalhava na TV Itacolomy e tinha o 1º... não era o 1º grau, era o 4º ano, e isso e aquilo... mas quando eu vim pra cá [e não cheguei, como fala assim, a ser um craque não], na época eu jogava bola aqui para esses times aqui de Santa Luzia, aí teve um olhando lá e tal... "vai lá que a gente arruma um serviço para você e não sei o que... está bom?" Eles tinham sempre um clube montado, [pois, havia] um campeonato das indústrias que sempre foi um "Atlético e Cruzeiro". Você tinha que ver aqui... aquela época. Para você ver, eu saí de televisão pra trabalhar em forjaria!! (GUIMARÃES, 2010).

A vida operária, conforme sua narrativa, se iniciou por meio de um convite para jogar futebol pela empresa. Além disso, Carlos frisou diversas vezes ser uma figura companheira de todos os colegas de forjaria. Por isso, os operários gostavam de conviver com ele, tanto na fábrica, quanto no sindicato.

No princípio de sua carreira nas Forjas Acesita houve um estranhamento no tornar-se metalúrgico. Pois, a aciaria lhe pareceu um local tenebroso, por ser escura, quente e ensurdecedora. Porém, o quadro foi se modificando à medida que o tempo se passava e a forma (chistosa) de Carlos se revelava aos colegas.

> Forja Acesita, não é? Igual eu estou falando... no começo, eu entrei e se não me amarrassem em uma mesa, eu corria mesmo! Dava medo... aquela escuridão, terra batida, coisa esquisita... Mas ali foi devagar, ali eu criei minha família. Tinha os colegas da gente de trabalho que já se foram, já outros tão aposentados, mas o que existe de bom quando você faz uma raiz dentro de uma empresa é a amizade que você cria ali dentro..., Em casa você tem aquele pacotão de remédio, mas quando eu chego lá a minha pressão abaixa, 'abaixa tudo'!!! Eu brinco com um, brinco com outro, passo o tempo, o astral muda, você entendeu? Mas eu sai de BH vim pra cá e comecei logo no começo mesmo, levantando. E eu estou lá até hoje, e vamos ver se Deus me ajuda mais um pouquinho, para eu me

aposentar. (GUIMARÃES, 2010).

Para ele, as atividades nas Forjas Acesita eram muito penosas por serem manuais e cansativas. Mas desde o início se pôs a trabalhar no "controle de qualidade" (GUIMARÃES, 2010). Talvez por isso, ele viu na implementação de máquinas um avanço significativo para a vida dos trabalhadores (e não somente para a produção), a partir do trabalho que ele próprio exercia.[5]

> [Sérgio Morais] – Como foi esse começo? O que era o trabalho nesse início da vida nas Forjas Acesita? O que você fazia no início, bem no início?
>
> [Carlos] – Era mesmo o forjamento de peça bruta, entendeu?! Naquela época não tinha máquina dentro, agora hoje tem máquina lá que você fica abismado com o que ela faz e antigamente a gente fazia tudo manual, três horas pra forjar um peça, hoje é três minutos. Entendeu? Hoje melhoraram a produtividade, a produção e a qualidade das peças, mas no começo era... difícil, na mão, mesmo! (GUIMARÃES, 2010).

Em distanciamento da postura política de Júlio, Carlos apresentou o sindicato como um aliado da empresa, pois se fazia presente para "corrigir erros" (e não para travar alguma luta ideológica ou para reivindicar direitos dos trabalhadores).

> [...] então lá graças a Deus não tenho nada a reclamar... nós temos nosso problemas lá dentro? Nós temos e isso infelizmente não vai acabar de uma noite para dia. Inclusive tem empreiteiras que trabalham lá dentro, a gente procura sempre ajudar[-las]. Porque não é por ser sindicato dos metalúrgicos, não! A gente procura também dá uma força para eles e... A gente é bem olhado lá dentro, tanto pelas empreiteiras, quanto pelos nossos empregados. A própria diretoria reconhece que a gente não... está ali pra brigar, nós estamos para corrigir os erros que têm... mas, vamos levando a vida [risos] (GUIMARÃES, 2010).

Como dito, os três entrevistados permaneceram por mais de 30 anos à frente dos Sindicato dos Metalúrgicos de Santa Luzia. Em relação a tal feito, narram história semelhante à conhecida ascensão sindical dos metalúrgicos do ABC Paulista, nos anos 1980 (CARDOSO, 2003). De acordo com a entrevista realizada com Carlos, têm-se as seguintes informações.

> [Carlos] – você sabe dentro de fábrica como é que é, "aquele é pelego, nós temos que tirar ele de lá, aquele é pelego", aí...
>
> [Sérgio Morais] – o antigo sindicato...
>
> [Carlos] – é... o antigo é... só aceitava só o lado do patrão, aí, "temos que tirar" a foi uma batalha braba...
>
> [Sérgio Morais] – o senhor se lembra mais ou menos a época que foi?
>
> [Carlos] – ah... nesse assunto, melhor ver com o Danilo que tem a cabecinha melhor que a minha... [risos] (GUIMARÃES, 2010)

Danilo, a seu turno, recompõe o início da trajetória sindical, comum aos três entrevistados, da seguinte forma:

> Eu lembro muito bem como é que aconteceu, em 1986 a gente – vendo a necessidade de ter uma mudança não só a nível de Forja Acesita, mas de todas as empresas da região – já tinha conhecimento e a gente, na verdade, [eu e alguns companheiros] foi fundador do Partido dos Trabalhadores. Ai teve aquela efervescência de... a CUT [Central Única dos Trabalhadores]. Com a criação da CUT [que tem uma ligação muito grande com o Partido dos Trabalhadores] a gente assumiu então em 1985-86. Eu não sei precisar bem [final de 85-86]. Nós começamos a fazer... uma oposição [uma oposição bem escondida]. Aquela coisa bem escondida para a gente não ser pego e ser demitido. E a gente formou uma comissão que começou a trabalhar em cima disso. Foi quando surgiu uma oposição verdadeira na Acesita. E essa oposição ficou até 80 e...8, até 88. Em fevereiro de 88 nós tivemos uma chapa montada [e nós ganhamos o primeiro], nós ganhamos a primeira eleição. Só que teve o segundo turno! Que aconteceu em agosto, [o chamado segundo turno]. Aí, em agosto nós voltamos a ganhar... e nós assumimos o sindicato. Em agosto de 88 nós assumimos o sindicato, e nós continuamos a manter... e estamos aí até hoje... Foi na verdade em 88. Mas devido a necessidade e a cumplicidade [daquelas pessoas que estavam com o sindicato na mão, naquele momento] que tinham com a empresa [e não era só com as Forjas Acesita, que era a mais...] [...] e como tinha a efervescência, a gente resolveu fazer uma oposição, fazer uma oposição. E teve... aí os trabalhadores da Acesita e de outras empresas, foram todas que a gente conseguiu puxar. E teve a CUT, e nós estamos na CUT até hoje, também. (MARTINS, 2010a).

A narrativa demostra de maneira detalhada um período áureo de articulação política dentro e fora da empresa (por meio de interconexões com outras siderúrgicas, central sindical e partido político). Ao fim do processo, o sindicato saiu fortalecido ao derrubar um grupo "pelego" (que tinha "cumplicidade" com a empresa) e com a chapa vitoriosa ao vencer dois turnos em 1988.

Nota-se que a longa trajetória à frente do sindicato, sustentada por experiências e visões de mundo particularizadas, os levou, em 2010, ao desafio de interpretar e de agir no contexto globalizado – no qual os trabalhadores se encontravam com menos direitos e conviviam com contratos mais precários de trabalho.

Naquela época, viviam o "dilema de Jano"[6] (JASPER, 2014, p. 20), ou divididos entre o "tempo que se dedica[vam] a questões e procedimentos internos, como assembleias [...]", ou frente ao "tempo" que devotavam aos "demais autores" (JASPER, 2014, p. 20), tais como a chefia da indústria. Interpunham-se às demissões, às formas desiguais de reajuste salariais e à exploração do trabalho postos pela siderúrgica, além de se dedicarem às questões políticas ampliadas, advindas das agendas dos direitos sociais, pautadas pela central sindical.

A próxima seção trata de algumas facetas desse dilema ao discutir mudanças nos modos de trabalho, memórias sobre a privatização e a constituição de uma nova categoria metalúrgica em Santa Vitória.

## Recompondo o trabalho a partir da concepção de novos trabalhadores

Ao analisar especificamente o processo de privatização das Forjas Acesita, Ana Braga (1996) narra um processo de sucateamento daquela planta siderúrgica, algo comum a

outras empresas, porém, a autora imputa responsabilidades à falta de competividade e ao esgotamento do modelo de Estado brasileiro. Assim, tanto esta, quanto outras indústrias, dentre as 41 empresas privatizadas entre 1990 e 1995, viveram decréscimos de produção e diminuição de suas vendas antes de serem repassadas ao capital privado.

Para os antigos trabalhadores das Forjas Acesita, em Santa Luzia, o período que antecedeu aquela privatização representou uma afronta desrespeitosa às suas condições operárias. Nas palavras de Danilo,

> [...] se fosse vender por um preço justo, tudo bem! Até que pro país, né. Não vou dizer que resolver o problema, mas ainda tinha, já podia falar alguma coisa. Falava isso de venda, mas foram todas elas, a maioria delas, a maioria das estatais foram sucateadas [e uma das formas de sucatear o que era?]. Se uma estatal igual a Forjas Acesita para de vender... é lógico que ninguém quer comprar; ou então aquele espertão: "opa, ali tem qualquer coisa"! Já tá acertado com alguém, ele vem e compra né, sucateado mesmo. Nós chegamos ao ponto de fazer, aqui numa prensa aqui, [de desvio uma empresa que era considerado, era considerado na época, e é até hoje considerado, os melhores forjados que tinha]... Pela tradição. Até que fazíamos com amor, que tínhamos que fazer as peças, que eram consideradas uma das melhores forjarias. De repente: "não tem peça". "Ah! Não tem peça assim, assim e assim? Não tem". Tá ruim de vender, alguém parou de pôr o vendedor na rua... O que acontece? Começamos a fabricar até frigideira, marreta, marretinha, desse tamanho assim, quer dizer, marretinha de dez quilos. [Que dez, o quê?! Cinco, dois!] Quer dizer, isso é pra empresa "fundo de quintal", não é pra empresa duma envergadura das Forjas Acesita. Não pode ser né e... Fizeram isso até... E isso realmente sensibiliza todo trabalhador, pois, o cara vê: "ali não vai dar nada!" (MARTINS, 2010b).

Notadamente ocorreu um concentrado esforço em quebrar tradições de trabalho e de vínculos de orgulho entre trabalhadores e empresa. Ao que parece, tratou-se de uma estratégia segundo a qual ocorreu um "convencimento" de que não haveria mais saídas, ou futuro (pelo menos promissor) para os trabalhadores.

Alessandro Portelli (2011), ao lidar com a estratégia utilizada pela empresa ThyssenKrupp para encerrar suas atividades em Terni, Itália, após conflitos abertos entre operários e empresários, observou os efeitos do decréscimo de produção para os operários como um ferida "simbólica" e "psicológica" que se alastrou para além dos muros da empresa, atingindo a cidade como um todo (PORTELLI, 2011, p. 14).

Na narrativa dos sindicalistas de Santa Luzia encontramos efeitos semelhantes. Adoecimentos e "loucura" (ALMEIDA, 2011) são constantemente referenciados como consequências do processo de privatização.

> [Danilo] – Bem, eu acho que fácil, eu acho que até pelos números que se tinha na época e que se tem hoje é fácil a gente fazer essa conversa [ampliação da produção]. Primeiro, pela produção, na época que eu entrei na firma em 1984, até 1998 [quando a Thyssen assumiu], o que acontecia? A gente tinha mais ou menos uns mil trabalhadores na empresa e produzia quinhentas a seiscentas toneladas mês. E hoje, e hoje, a empresa tem quinhentos [quinhentos e cinquenta]... a seiscentos trabalhadores. E produz três mil toneladas, quer dizer, isso é uma disparidade muito grande. [A gente pode ver que alguma coisa ocorreu, né?] Outra coisa que se observa é que houve uma reengenharia. Houve uma mudança na

> produção? Sim, houve, mas as máquinas continuam as mesmas, as prensas, né? E isso, essa mudança. Teve essa mudança. [Esse número exorbitante que tem hoje de produção]. Ela penalizou os trabalhadores de uma coisa que a gente não sentia lá atrás, que era a doença profissional, né? Hoje, é hoje a doença profissional. Eu sou até meio ousado de dizer que existe uma epidemia, epidemia mesmo, de doença profissional... (MARTINS, 2010b).

Porém, a diferença em relação a Terni deu-se na assunção, e não no fechamento, de uma empresa pública sucateada, pela ThyssenKrupp. Ressurgida, como Fênix, ela tinha novas políticas de contratação, como salários diminuídos e com um revigorado plano de metas que impôs profundas modificações produtivas.

> [Danilo] – Outro fator importante também são os salários né, naquela época os salários dos metalúrgicos da ThyssenKrupp, da Forjas Acesita, era um salário bem, bem assim, melhor do que hoje, eu vou dizer assim a casa dumas três vezes de diferença, essa mudança que teve, só teve um ganhador que foi a ThyssenKrupp é... (MARTINS, 2010b).

A produção ainda se fazia, em 2010, de acordo com Danilo, com máquinas existentes e derivadas do período em que a indústria era estatal[7], entretanto, num ritmo mais acelerado, integrando uma extensa rede constituída por diversas empresas do setor automobilístico:

> [Danilo] – São todas peças para o setor automotivo, é verdade. Antigamente também... Esse é o concerto que teve. A carteira da Thyssen Krupp, logicamente, hoje, é maior do que a Forjas Acesita. A Forjas Acesita produzia muito, muitos tipos de peça, mesmo sendo para o setor automotivo, mas ela produzia em menor escala, né? Já a Thyssen [isso aí foi uma questão de reengenharia e de carteira também]. Ela hoje produz [a Thyssen hoje] põe uma peça lá no molde do torno, e fica muito tempo com aquela mesma matriz. O *setup* em que, que é aquele tempo de troca de matriz, de troca ferramental, ele num, ele fica mais, menos, menos não troca tanto o ferramental. [Produzindo para] Volks, a Ford, a GM, todas elas, a Honda, no caso, fornece isso aí para todas elas... (MARTINS, 2010b).

Neste ínterim, jovens trabalhadores, formados em cursos profissionalizantes, concorrentes ao primeiro emprego, entraram na cena recomposta (no "território reformado") posterior, quando novas regras, perspectivas e organização gerencial se estabeleceram. Tem-se, então, uma jovem categoria que se viu adentrar em um processo de organização de trabalho descontinuado, abalado por força estruturais e "circunstanciais" (deterioração da indústria para a privatização, desemprego e reificação de discursos sobre crises).

As mudanças nas relações de trabalho se enlaçaram às outras dimensões desses processos de transformação, por vezes fazendo com que gerações distintas compartilhassem situações novas de exploração e de disparidade salarial (no interior de uma mesma função).

> [Júlio] – nós tínhamos um setor específico de PCS [Plano de Cargos e Salários]. A empresa criou um grupo de pessoas para analisar isso e fazer entrevista e conversar com o trabalhador, mostrar a avaliação dele. Hoje ao contrário não tem isso, hoje o trabalhador tem que ir à Krupp pra receber aumento, e que o chefe faz? [Isso é perigoso a gente falar, mas é a verdade]. Chama o cara atrás da máquina... Chama o cara atrás da máquina e entrega para ele a carta de avaliação, ou seja, a carta comunicando a alteração do salário, não na função, apenas no salário. [...] Aí dá o aumento. A exigência da empresa claramente

> pra ele é: "ó, você não fala porque isso aí é uma coisa da empresa"; tem uns que chegam inocentemente para gente e fala assim: "ah... eu tive, não conta pra ninguém que eu estou te contando não (risos) mas, eu fui, eu fui avaliado positivamente, eu estou feliz". Alguns falam isso, outros rasgam a carta, outros choram, extravasam... né! Cada um tem um comportamento. Mas na grande maioria fica indignada porque é claro que a expectativa de aumento é de alguma coisa que seja significativa, não é?" (ALMEIDA, 2010b).

A narrativa de Júlio transitou entre a avaliação sobre o desnível salarial e a política de metas de produção da siderurgia. Dois elementos que se coadunaram na forma de exploração dos trabalhadores de Santa Luzia:

> [Júlio] – quando eu falei pra vocês que no início do turno o chefe vira e fala assim ó "hoje, nós temos que produzir tanto". Às vezes a máquina está pior do que ontem, mas a produção estimada pra hoje é o dobro. O chefe veio "ó, tem que produzir tanto, nós temos que fazer isso". Às vezes o sistema do "tem que ser isso, tem que ser isso, num pode ser diferente", independente do defeito da máquina [ainda que coloque uma discrepância do equipamento no acompanhamento de relatório].. mas tem que ser! A produção tem que sair. Aí o cara fica louco! [...] Nós não temos... indício, mas o que a gente tem é a percepção de que alguns companheiros têm ficado doido" (ALMEIDA, 2011).

Para os que vieram de outras experiências fabris e sindicais, o estudo profissional dos mais jovens se distinguia da "cultura operária" (TOMIZAKI, 2008), criando uma cultura própria, desarticulada com as normas de conduta solidária da categoria e das sociabilidades jocosas relatadas por Carlos Guimarães (2010).

> [Danilo] [além da política salarial da empresa] a empresa criou líderes. E, vamos falar, deu o nome para as pessoas: "líderes". Nome apenas... e essas pessoas como não foram treinadas pra aquilo, [muitas recém empregadas, vindas do SENAI]. Elas acham que vão chegar a ser donas da empresa. Então, começa ali a... é triste você ver um companheiro seu de trabalho [...] pegar um nome de líder, sem salário, ele começa aqui "opa, eu vou ser dono da empresa" a partir essa oportunidade ele começa... pegar o chicote. [...] Quer dizer, é falta de treinamento para liderança [e são os líderes, que não são nada]... tem o nome de líder. Você vê um... quero dizer isso é a política salarial deles, "vamos dar um nome para isso, assim vamos dar um nome para ele", quero dizer, e as pessoas estão indo nessa, né! "Opa, eu sou o líder, mas cadê o dinheiro? Cadê outra coisa? Cadê o meu treinamento? Preciso de treinamento porque que eu sou líder". Pensa, é chegar... e dizer [de uma hora para outra]: "você é líder!", "você é líder!". Sabe, mas sem... sem criar na pessoa o que que ser o líder. E isso tem dificultado muito... dificultado muito, muito. (MARTINS, 2010b)

O próprio Danilo, crítico ao modo de se estabelecer lideranças entre os jovens, com experiências eminentemente técnicas, foi formado no SENAI, em 1969 (MARTINS, 2010a). Em sua narrativa, registrou a falta de treinamento para líderes. Algo que poderia indicar a necessidade de uma maior experiência profissional de trabalho antes de se chegar à chefia. De tal modo, os mais antigos teriam maiores chances para liderar os mais novos.

Contudo, o tema não foi depurado no decorrer da entrevista e, além disso, não obtive detalhes sobre a posição oficial do sindicato em relação ao "treinamento" para lideranças. Mas creio que a questão girava, principalmente, em torno da falta de uma postura operária

adequada às lutas sindicais (ou da ausência de uma conscientização política em conformidade ao pensamento de Danilo e, mesmo, de Júlio).

Em entrevistas direcionadas[8], organizadas pelo sindicato para subsidiar a elaboração do acordo coletivo de trabalho (2010), notavam-se indicativos sobre como os jovens trabalhadores (com até um ano de fábrica e formados pelo SENAI) avaliavam a atuação dos sindicalistas e a estrutura de trabalho na qual estavam inseridos. Dentre diversas manifestações, destacaram-se três que, a meu ver, sintetizaram centenas de outras opiniões:

> [a] – "Em primeiro momento, quero que, por favor, vocês leiam com atenção, estou na empresa a menos de 1 ano, tenho formação para o cargo, conseguida com muito estudo, meu salário é menos de 800,00 reais e trabalho na máquina com pessoas que recebem mais de 1.400,00 reais, isso acho muito errado porque trabalho muito e não sou valorizado, chego em casa cansado; muito porque, trabalho para mim e para outros que ganham bem, pois trabalho para ver se me valorizam. Outra coisa, estou na empresa a quase 1 ano e recebo menos do que os novatos que entraram semana passada. E o mais chato que estou ensinando eles a trabalharem. Injustiça. É complicado! Obrigado".
>
> ["trabalhador: USINAGEM, até 01 ano, já reivindicou equiparação salarial ao seu chefe, cesta básica ótima, sugere que o convênio médico 'não seja proporcional ao salário', sindicalizado".] (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SANTA LUZIA, sem data).
>
> [b] – Atuar junto com os colaboradores. Pois existe uma enorme distância entre o sindicato e os mesmos.
>
> ["trabalhador: AF (Acabamento Final), até 01 ano, não reivindicou equiparação salarial ao seu chefe, cesta básica ótima, sugere que o convênio médico 'não seja proporcional ao salário', não sindicalizado".] (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SANTA LUZIA, sem data).
>
> [c] – "Melhora do salarial, diminuição de horas trabalhista e trabalhada 40horas (...) fazer uma garagem para os carros e motos do estacionamento para livrar de Sol e Chuva. Para adquirir ele não é fácil."
>
> ["trabalhador: USINAGEM, até 01 ano, não reivindicou equiparação salarial ao seu chefe, cesta básica ótima, sugere que o convênio médico 'mudar esta autorização para liberar pedido na empresa e sim na consulta', não sindicalizado"] (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SANTA LUZIA, sem data).

A individualização das reivindicações e o expressivo desnível salarial tornaram-se elementos desagregadores das solidariedades e sociabilidades que propiciariam ações mais coletivas? O "controle do elemento subjetivo da produção capitalista" (ALVES, 2005, p. 34) ou a "disputa das consciências" (ALMEIDA, 2010b) estavam sendo moldadas pelas relações estabelecidas pela gerência da ThyssenKrupp? Ou os comentários não correspondiam aos atributos coletivos esperados de uma sólida classe operária?

Não há como conjecturar tais dimensões apenas em função de astúcia da empresa, de possível distanciamento do sindicato ou da alienação atribuída aos trabalhadores. Outros fatores mais dinâmicos e ampliados, de contexto nacional, tais como o quadro político e

as transformações sociais ocorridas em anos anteriores a 2010, certamente, pesariam em quaisquer avaliações que buscassem responder os questionamentos anteriores[9].

Entretanto, nas entrevistas encontram-se registros de uma atuação política dos trabalhadores tidos como mais jovens. Em 2009, utilizando-se do discurso sobre os efeitos da crise econômica de então, a siderúrgica informou que demitiria centenas de trabalhadores pertencentes à planta de Santa Luzia.

Nas visões de Danilo e de Júlio, afere-se:

> [Danilo] – Bem, aqui, o que foi apresentado para gente... [a crise porque a empresa veio...] "Ó gente num tem jeito vamos fazer uma diminuição de empregos". Aí veio aquele negócio, o próprio trabalhador, para não perder o emprego naquele momento, teve que escolher entre a luta ou fazer a redução de jornada e de salário. Nós fomos contra qualquer redução, mas num teve jeito. O sindicato num foi favorável a isso... mas na discussão ideológica... [o trabalhador fez]. A gente sabia que na assembleia para discutir esse problema... seria difícil. "Mas teve que fazer". A própria chefia foi lá discutir com os trabalhadores no chão de fábrica. Nós não queríamos a votação. Pois, a chefia já havia feito a reunião com os funcionários. Mas a gente não dizia isso: "não queria pôr em votação". [Quero dizer]. Queríamos um tempo para discutir. Mas não teve como [...] 86 por cento votaram, quero dizer, "a gente está no caminho inverso", é isso! Você vê a votação, por mais que você tenta fazer é... ["poxa, a gente num queria fazer"]. A pressão naquele momento foi forte. O pessoal levantou a mão: "tem que fazer a votação, que eu vou perder meu emprego", coisa e tal. Então nós fizemos a votação... (MARTINS, 2010b)

> [Júlio] – Mas depois que demite, ela vem e pressiona pra negociar. E diante disso foi né, que os fizemos a votação secreta e o resultado, não!? Mais de 80 por cento dos trabalhadores; depois, solicitamos outra votação e depois mais 70 e tantos trabalhadores, quero dizer, teve duas votações. E depois do prazo, para retornar tudo como era antes, teve a prorrogação dessa redução de jornada e salário. (ALMEIDA, 2010b).

Além da expressiva derrota da pauta grevista, o acontecimento expôs a articulação da própria empresa na luta "ideológica" contra o sindicato (com assembleias conduzidas pela chefia). Ao mesmo tempo, revelou a ação de trabalhadores (tidos como jovens ou recém-empregados) que se puseram (concretamente) a proteger seus empregos e os dos demais colegas, a partir do voto pela redução de jornadas e dos (já baixos) salários.

Os sindicalistas, diante de tal quadro, não contavam mais com a "efervescência" dos tempos idos, ou seja, a existência de uma rede formada entre os trabalhadores de diversas empresas, fundação do PT e integração à CUT, e não possuíam as mesmas sociabilidades, o sentimento de família e a "base" da categoria.

A análise "a gente est[ava] no caminho inverso" (MARTINS, 2010b) sugeriu que o olhar de "Jano" (JASPER, 2014) do sindicalista estava voltado para a base que lhe impôs um derrota anunciada ["nós não queríamos a votação" (MARTINS, 2010b)]. Mas não se deve desconsiderar que a narrativa se fez em um tempo de transformação, no qual não havia estabilidade no trabalho, havia alta rotatividade de trabalhadores e a exploração ocorria por meio de diferentes vieses.

Tal fato, por fim, expôs problemas novos aos sindicalistas que se puseram a discutir as pautas levadas pelos jovens operários. Dentre elas, políticas de gênero, adoecimentos diversos e "assédio moral". (RECONSTRUÇÃO OPERÁRIA, 2010).

O trabalho transformado impôs nova face de Jano ao Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Santa Luzia, nesta, o olhar vigilante observava suas próprias vigas e pilares, enquanto os projetos de reconstrução de pautas e de modos de intervenção no social ainda não estavam terminados. De fato, a reformulação tornou-se imprescindível para combater a precarização do emprego feita por deslaces de solidariedades entre a classe trabalhadora.

## Considerações Finais

Neste artigo refleti sobre as transformações advindas do processo de privatização de uma planta das Forjas Acesitas, a partir de narrativas de sindicalistas que trabalharam e militaram desde os anos 1980.

Tentei demostrar que a ambiência de trabalho recomposta após a privatização privilegiou a ação individual (desde a política de chefia de máquina até a elevação particular de salários) frente às sociabilidades e ao trabalho coletivo. Essa dinâmica interferiu diretamente nas formas de organização dos trabalhadores, nos modos de se fazer oposição às políticas das siderúrgicas e, até mesmo, em seus laços identitários.

Por intermédio de narrativas individuais, dentro de leituras do processo de trabalho em transformação (lidas por muitos de maneira globalizada), notaram-se outros valores e determinações, influenciados por "limites exercidos" e por "pressões sociais" (WILLIAMS, 1979) nos locais de trabalho, nas relações sindicais e nos convívios de sociabilidades.

Evidentemente, outros ângulos da ação política dos trabalhadores, ocorrida após as privatizações, precisarão ser considerados para uma mais aprofundada visão sobre as modificações nas formas de contratação de força de trabalho no país e no reordenamento técnico do processo de trabalho.

Ações tais como a montagem de um "sindicalismo propositivo" e a criação de uma central sindical amena, ou "mais dócil", a saber, a Força Sindical, em 1991 (CARDOSO, 2003), influenciaram o modo de se fazer política e luta trabalhista nos anos posteriores. Junto a isso, na configuração social e na cultura de modo geral, a criação da imagem de que o serviço público era, no Brasil, um elefante branco influenciou a aceitação pública em relação às privatizações que inferiram nas modificações de condições de trabalho.

Mas, diante de tal quadro sombrio, busquei apresentar as especificidades do processo social através das perspectivas dos sujeitos que participaram e interpretaram os acontecimentos históricos. Por meio da história oral, observei aspectos sociais advindos "de baixo para cima" (SHARPE, 1992) os quais, a meu ver, criaram ambiências para mudanças econômicas e políticas ampliadas.

De tal modo, a Globalização pôde ser vista nas dimensões cotidianas, espacialmente localizadas, tanto nas formas obtusas de pequenos reajustes, nas ações das chefias e no

planejamento das metas, quanto nas leituras sobre posturas de jovens operários, quebra de laços solidários e nas disputas irregulares das consciências dos trabalhadores. Ou seja, pôde ser vista em seu processo de criação social, antes de ser (ou parecer ser) uma ideia abstrata, um sopro econômico metafísico advindo do norte do planeta Terra.

## Notas

1 Este artigo tem o apoio da agência FAPEMIG, CHE - APQ-02063-17, relativo ao projeto: "História Social e História Oral: pesquisas sobre trabalho e trabalhadores no Triângulo Mineiro (2000-2016)".

2 Trato de uma pesquisa encerrada em 2012, e financiada pelo Cnpq, na qual participaram professores e alunos de pós-graduação vinculados à Universidade Federal de Uberlândia, à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e à Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Campus Marechal Cândido Rondon). Não se buscou uma determinação fechada sobre o termo Globalização, porém, algumas obras contribuíram para a reflexão coletiva do grupo (SANTOS, 2002; MESZÁROS, 2002; DUPAS, 1999; GORENDER, 1997; CHESNAIS, 1996; IANNI, 1996, 1995; CHESNEAUX, 1995).

3 Algo que é reconhecido pelo próprio Danilo, quando diz que muitos chefes não o queriam na siderúrgica.

4 Sem data exatamente indicada.

5 A abordagem de Carlos sobre a maquinaria se distingue das narrativas sobre a utilização do maquinário das Forjas Acesita pela ThyssenKrupp, tal como será discutido adiante.

6 Sobre Jano: "[..] deus romano das portas e dos portais, que com frequência aprecia em cima dos dois lados de uma porta, com uma face olhando para fora e outra para dentro" (JASPER, 2014, p. 20).

7 No ponto a respeito de novas e antigas máquinas, as narrativas de Danilo e de Carlos se distanciam. Júlio, em entrevista realizada em 2011, reclamava de uma máquina que estava lançando fagulhas "há muitos anos" e que fora apelidada de "metralhadora" (ALMEIDA, 2011).

8 Organizado e distribuído pelo sindicato em um momento em que suas ações se pautavam na NEGOCIAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (minuta datada de 24/09/2010), (os trabalhadores eram apenas indicados por áreas de atuação, sem identificação de nomes). Prefácio: "Este questionário tem como objetivo saber dos reais problemas dos trabalhadores da Krupp. Através dessa consulta, constituiremos uma pauta reivindicatória para ser negociada com a direção da empresa. O acordo específico é negociado a cada 2 anos e é um acordo extra que trata das cláusulas sociais dos empregadores da Krupp. Para avançarmos em novas conquistas é importante não apenas responder, mas participar efetivamente de todo o desenrolar da campanha. Ao responder o questionário não é necessário colocar o nome. Estaremos recolhendo através de urnas na portaria após o horário de trabalho" (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SANTA LUZIA, sem data).

9 Para um indicativo da amplitude da situação política e econômica de anos antecessores, ver, entre outros, Singer (2012) e Ruy Braga (2012).

## Referências

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7 ed. ampl. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2000.

BERNARDO, Márcia Hespanhol. **Trabalho duro, discurso flexível**: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009.

BRAGA, Ana Cristina Gazolla. **Uma análise do processo de privatização brasileiro, com ênfase no setor siderúrgico**. 1996. 510 p. Dissertação (Mestrado em Administração Pública)– Escola Brasileira de Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1996.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Editora Boitempo, 2003.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

CHESNEAUX, Jean. **Uma outra relação com o espaço e com o tempo**: modernidade-mundo. Petrópolis: Vozes, 1995. p. 17-40.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo. São Paulo: Paz e terra, 1999.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Revista Estudos Avançados**. São Paulo. v. 11, n. 29, p. 311-361, 1997.

IANNI, Octavio**. Teorias da globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995.

_____. **A dialética da globalização**: Modernidade-Mundo. Teorias da Globalização. 2 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

JASPER, James Macdonald. **Protesto:** uma introdução aos movimentos sociais. 1 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2014.

MARQUES, Rosa Maria; MENDES, Áquilas. O governo Lula e a contra-reforma previdenciária. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 3-15, 2004.

MESZÁROS, István. **Para além do capital**. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.

MORAIS, Sérgio Paulo. Memórias em disputa: globalização, trabalho industrial e pautas sindicais (1990-2015). **Revista História & Perspectivas**, Uberlândia. v. 1, p. 211-240, 2016.

PORTELLI, Alessandro. História oral: Uma relação dialógica. In._____. **História Oral como arte da escuta**. São Paulo: Letra e Voz, 2016. p. 9-26.

PORTELLI, Alessandro. Memória e Globalização. A Luta Contra o Fechamento da Thyssen-Krupp em Terni, 2004-2005. In. BOSI, Antônio de Pádua; VARUSSA, Rinaldo José (Org.). **Trabalhadores e**

**trabalhadores na contemporaneidade**: Diálogos Historiográficos. Cascavel: Edunioeste, Capes, 2011. p. 17-36.

_____. História Oral como Gênero. **Revista Projeto História**, São Paulo, n. 22, p. 9-36, 2001.

_____. A filosofia e os fatos: narração, interpretação e significado nas memórias e nas fontes orais. **Tempo**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 59-72, 1996.

ROSENTHAL, Gabriele. **Pesquisa social interpretativa**: uma introdução. Tradução de Tomás da Costa. Porto Alegre: Edipucrs, 2014.

SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). **A globalização e as ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2002.

SHARPE, Jim. A História vista de baixo. In. BURKE Peter (Org.). **A Escrita da História**: Novas Perspectivas. São Paulo: Editora da UNESP, 1992. p. 39-64.

SINGER, André. **Os sentidos do Lulismo**: reforma gradual e pacto conservador. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

TOMIZAKI, Kimi. "Socializar para o trabalho operário: o Senai-Mercedes-Benz". Rio de Janeiro. **Revista Tempo Social**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 69-94, 2008.

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

WOOD, Ellen Meiksins. **Democracia contra capitalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003. p. 73-98

## Fontes

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SANTA LUZIA. Questionário. 2009.

RECONSTRUÇÃO OPERÁRIA. Informativo do Sindicato dos Metalúrgicos de Santa Luzia, jun. 2010.

## Entrevistas

ALMEIDA, Júlio. **Júlio Almeida (50 anos)**: entrevista [abr. 2011]. Entrevistador: Sérgio Paulo Morais. Santa Luzia, 2011. 1 arquivo mp3 (46 min).

GUIMARÃES, Carlos. **Carlos Guimarães (58 anos)**: entrevista [set. 2010]. Entrevistador: Sérgio Paulo Morais. Santa Luzia, 2010. 1 arquivo mp3 (1 h 8 min).

MARTINS, Danilo; ALMEIDA, Júlio. **Danilo Martins (54 anos) e Júlio Almeida (50 anos)**: entrevista [fev. 2010]. Entrevistadores: Sérgio Paulo Morais e Paulo Roberto de Almeida. Santa Luzia, 2010b. 1 arquivo mp3 (1 h 42 min).

MARTINS, Danilo. **Danilo Martins (54 anos)** : entrevista [set. 2010]. Entrevistador: Sérgio Paulo Morais. Santa Luzia, , 2010a. 1 arquivo mp3 (51 min).

*Recebido em 19 de fevereiro de 2018*
*Aceito em 12 de maio de 2018*