

Studebaker, Delco, Guide, General Motors na fala dos operários

ANTONIO TORRES MONTENEGRO

Universidade Federal de Pernambuco

RESUMO: Este artigo é resultado de uma pesquisa realizada no Centro de História Oral da Universidade de Indiana/USA*. Analisamos os depoimentos de diversos trabalhadores da Fábrica Studebaker em comparação com os de outras indústrias.

ABSTRACT: This article results from research in the Oral History Center of Indiana University/USA. We analyse interviews conducted with workers from the Studebaker Plant and compare them with those conducted with workers from other industries.

A experiência da história oral não é nova, como diversos estudos podem demonstrar (1). Antes de o homem haver criado a escrita, a tradição oral era responsável pela transmissão das experiências do grupo, das músicas, dos mitos, das histórias, da cultura, de geração para geração. Observar, tomar notas, ouvir descrições (mesmo as histórias de diferentes povos) foi um hábito cultivado por muitos historiadores. A introdução do gravador na atividade do historiador criou uma infinidade de novas possibilidades.

Nós vivemos numa sociedade letrada. Uma grande percentagem de pessoas em sociedades desenvolvidas e uma menor, mas significativa, nas sociedades subdesenvolvidas sabe ler e escrever. Isso não significa que qualquer um pode escrever e publicar suas idéias. Na realidade, somente muito poucas pessoas têm oportunidade de publicar seus livros, artigos, idéias,

romances, experiências, histórias e tentar ultrapassar as fronteiras de sua vida privada através da criação de um mundo mais amplo.

A história oral, enquanto técnica, torna possível a ampliação do estudo da História. Mas isso não acontecerá jamais se, sob ela, não existir uma discussão acerca de qual teoria histórica é o suporte dessa atividade.

Neste artigo, focaliza-se a história de diversos operários no seu local de trabalho; analisa-se e discute-se sobre qual história ou histórias eles vivem. Outros aspectos estudados foram a comparação entre duas diferentes gerações de trabalhadores e a natureza das relações construídas entre eles: que diferença há entre pontos de vista e filosofias de vida entre os trabalhadores aposentados da Studebaker e os que ainda continuam trabalhando nas atuais General Motors, Delco e Guide.

HISTÓRIAS DIFERENTES - (Em qual história nós vivemos?)

Quando George Orwell escreveu, em seu livro, 1984, "quem controla o presente, controla o passado, e quem controla o passado projeta o futuro" (2), criou uma chave para o entendimento de como a mídia, o sistema e a prática de poder constroem a história na maioria das sociedades, até naquelas com diferentes formas de sistema político.

Quando o **The New York Times**, em sua propaganda para angariar assinaturas, diz: "Encontre o seu mundo no nosso mundo" (find your world in ours), ele demonstra a consciência que tem acerca da história que constrói. E participar da sua história será diferente da participação na história de um outro jornal.

Paul Veyne, no seu livro "Comment on Écrit l'Histoire", escreve que nós poderíamos até concordar sobre os fatos - guerra, eleições, revoluções, greves, imigração- mas respostas para perguntas como: por quê ?, o que aconteceu?, como? (questões que dirigem e auxiliam a construção do argumento, do processo e

das explicações), serão tão diferentes como diferentes são os lugares, as classes sociais, os pontos de vista que os historiadores têm para criar as suas narrativas, ou seja, seus mosaicos (3). No entanto, nós podemos, então, perguntar o que é igual, quais são os pontos de vista coincidentes entre diferentes histórias, sem a preocupação de encontrar ou construir uma grande e absoluta verdade.

Nós poderíamos pensar que a mídia, o sistema e os políticos, têm alguns pontos em comum que lhes permitem controlar o povo. E eles falam às pessoas ou as interpelam como se estas fossem as mesmas em todos os países, em todos os estados, em todas as cidades. Mesma lei, mesma escola, mesma língua, mesma representação política, mesmas notícias, mesma comida e assim por diante. Diferenças são permitidas, quando elas não ameaçam o controle da sociedade. A maior parte das pessoas, em muitos aspectos, pensam sobre si mesmo e sobre a sociedade que as cerca, de maneira diferente do que a mídia, o sistema e o poder poderiam supor. A história produzida nesses lugares não é a história que as pessoas vivem no seu cotidiano. Nas entrevistas analisadas nas próximas páginas, retornaremos a esse ponto.

HISTÓRIA ORAL - UM NOVO IMAGINÁRIO

Quando a transcrição das primeiras fitas começou a ser publicada, descobrimos que aquilo que, usualmente, chamamos de história não entrecruzava com a vida da maioria das pessoas. As notícias, as informações, os fatos, os acontecimentos que são publicados todos os dias e que serão, provavelmente, os documentos para os futuros historiadores são uma construção feita por pessoas determinadas, a partir de um lugar específico. Por esta razão, tem sido importante usar diferentes fontes e tentar levantar uma quantidade cada vez maior de informações sobre o período histórico que se quer focalizar.

Para as pessoas (na maioria das vezes) a história é o que elas vivem, sentem ou aquilo de que participam. Suas vidas são construídas mais nos ventos do cotidiano do que em quaisquer outros. Algumas vezes, experiências e eventos instituídos como nacionais foram vividos e introduzidos nas suas vidas, nas suas memórias. Provavelmente, por essa razão, os aparatos ideológicos são insuficientes. Se o poder repousa em controlar a sociedade, ele também necessita dos aparatos repressivos do Estado, pois as representações que emanam das diversas instâncias não exercem um completo domínio da sociedade (4).

A importância da história oral, nesse momento, é enorme. A sociedade é cada vez mais governada por grandes corporações - públicas ou privadas -, as quais controlam informações sobre o presente e o passado, e projetam o futuro (5).

Nesse quadro, quando começamos a ouvir, a ler em diversos livros, jornais e revistas a história produzida pelo próprio povo, essa história é muito diferente daquela que poderíamos supor. A história das pessoas é dominada pelo encadeamento diário da vida no local de trabalho, na família, por dificuldades e triunfos (6). Porém, muitos valores e práticas invisíveis e indizíveis também moldam suas vidas. Discutir, comparar e analisar essas vozes do passado e do presente ajudar-nos-á a entender e construir outras histórias e a evitar a repetição dos mesmos erros, enganos, tragédias que podem ser reconhecidos quando as pessoas retroagem no tempo através de suas memórias.

Paul Thompson está certo quando diz: "A história oral não é necessariamente um instrumento de mudança: depende do espírito no qual ela é usada"(7).

A história oral proporciona um novo espaço no qual se pode reconhecer o processo social, o processo político, o processo econômico e o processo técnico. Nessa discussão, nos debates acerca das novas questões e novos pontos de vista acerca

da história oral, algumas vezes, foram alçadas conclusões, tais como: "métodos de como colecionar histórias de vida são melhor desenvolvidos do que os métodos para analisá-las"(8). Na nossa opinião, essa questão tem que ser colocada de outra maneira. A vida no tempo presente acontece num mundo completamente caótico, no qual é difícil criar e encontrar significado, lógica. Em muitas ocasiões, ao terminarmos uma entrevista ou ouvir uma fita, nada temos a dizer. Mas por que alguma coisa teria que ser dita ? Face a face com o absurdo do mundo, o historiador tem sempre tentado construir um sentido, uma história completa. Entretanto, pensando sobre as muitas histórias do mundo, afirma o filósofo alemão Walter Benjamin: "Articular o passado historicamente não significa reconhecê-lo como ele efetivamente o foi. Significa captar uma lembrança como ela fulgura em um instante de perigo".

O "perigo" nas histórias das pessoas, ou o que seja que as ajude a construir suas memórias, não tomará forma nos modelos históricos mais comuns e generalizados. E isso deve permanecer assim. A história oral tem a grande oportunidade de fazer muitas histórias. E seus produtos não podem ser dirigidos apenas à universidades ou a outros tipos de instituições de preservação, mas retornar às pessoas. E para aquele grupo, classe, camada da população, a sua história tem sentido, lógica e, naturalmente, em muitas ocasiões, não terá sentido nenhum para muitos que não são capazes de compreender outro mundo, outra vida, outro cotidiano. Refletir sobre as maneiras, os caminhos, as formas pelas quais a própria história se constitui, fará as pessoas reconhecerem e compreenderem seu próprio mundo, podendo se tornar um desafio a mais.

O MUNDO - A HISTÓRIA - O MUNDO

Quando velhos operários, mulheres e homens, na sua grande maioria aposentados, descrevem suas vidas, trabalhando oito, dez, doze horas por dia e, algumas vezes, até mais na

Studebaker a exploração, as más condições de trabalho, a difícil vida que tiveram é a primeira impressão que surge. Naturalmente houve greves. Havia sabotagem. É fácil reconhecer, de diversas maneiras, que todas as situações de exploração criam uma reação, uma guerra, uma luta permanente, muitas vezes paradoxalmente invisível, porém permanentemente presente (10).

CASMER HARRY PASKIET - nasc. 10.11.1901 - entrevistado por John Wolford em 24.09.84:

P - "Quando um supervisor não gostava de um subalterno, bem, ele o marcava tanto, o marcava tanto, que conseguia despedí-lo por qualquer razão. E alguns foram demitidos, foram injustas. Agora, algumas pessoas ... bem, elas subiam de posto, entende. Elas também vinham para o trabalho tarde ou faltavam ou coisas assim como essa, sabe. Estavam no trabalho e ... 'Bem, eu não me sinto bem, não posso trabalhar tão depressa e essas coisas'. Nos anos 20 a companhia dava a última palavra para tudo. Você era subjugado a fazer qualquer coisa que eles dissessem é isso aí ... ou nada"(11).

HARRY BRODZINSKI - nasc. 05.08.1910 - entrevistado por John Wolford em 08.08.84:

B - "Houve sabotagem e paradas e, oh ... E nós tivemos uma parada em algum lugar e eu tive que entrar e ver porque eles estavam trabalhando, bem, ninguém sabia nada a respeito. Eu disse a eles 'vão trabalhar, dou a vocês ..., dou a vocês um minuto para voltar ao trabalho, vão, vão, vocês estão suspensos agora'. Bem, alguns foram suspensos. Outros voltaram ao trabalho"(12).

Concomitantemente com as lutas dos trabalhadores, muitas estratégias existiam, geradas pelo empregador, que sempre tentou criar um compromisso com a fábrica para tornar possível a sobrevivência no local de trabalho. Contratos preferencialmente feitos entre membros da mesma família e pagamentos de bons salários foram algumas das estratégias empregadas. Essas

medidas produziram bons resultados na Studebaker na maior parte do tempo.

VERNA STROUP - nasc. 31.03.1914 entrevistada por Robbin Zeff em 25.08.85:

S - "Todos estavam como em casa. Todos eram amigos e tentavam se dar bem. E todos gostavam de falar com todos e eles sentiam-se à vontade lá. Não sei o que fez isso, ainda mais, você sabe, era um prédio velho e sujo. Mas tentavam varrê-lo e fazê-lo apresentável, sabe. Todos eram tão amigos. Todos gostavam de trabalhar na Studebaker. Talvez porque fosse o melhor emprego que se podia encontrar, entende"(13).

STEPHEN MEGYESI - nasc. 10.06.1922 entrevistado por Robbin Zeff em 23.08.85:

M - "Todos pertenciam à mesma família . Há figuras nesse livro aqui ... mostrando talvez 7 ou 8 pessoas da mesma família. Havia ... era conhecido como o time de pai e filho. Eles usavam isso para anunciar nas suas campanhas publicitárias 'pai e filho, artesãos'. Isto desenvolvia-se por toda a fábrica. E era como trabalhar em família. Era mesmo"(14).

O trabalho pesado é outro ponto que ressurge em muitas entrevistas que contribuem para o imaginário dos trabalhadores da Studebaker. Exatamente quando eles eram mais explorados, achavam motivos de orgulho. Por quê ? Como ? ... O que essas duas simples palavras (trabalho pesado) simbolizam ? Elas simbolizam sua fé, a capacidade de construir uma vida, uma sociedade, um mundo com seus próprios esforços. Elas simbolizavam sua força. E esse país aspirava a ser a nação mais poderosa do mundo, através do trabalho de seu povo. Esse projeto, esse sonho, esse imaginário sempre forçava a trabalhar como um super-homem ou super-mulher ou um escravo ... Mas certamente pior do que um escravo, porque o que os mobilizava era um desejo íntimo e não o medo de ser espancado. Outro

aspecto a considerar (que reforça a necessidade de ser um vencedor) era o fato de muitos desses trabalhadores serem imigrantes que não sobreviveriam em suas próprias terras, mas que vieram para os Estados Unidos com o sentido de voltar algum dia ao seu país de origem (15). Os operários, homens e mulheres, da Studebaker queriam para suas famílias uma vida mais confortável e menos sacrificada.

VERNA STROUP - nasc. 31.03.1914 entrevistada por Robbin Zeff em 25.08.85:

S - "Meu pai teve uma bonita vida na Studebaker. Durante toda a sua vida trabalhou na Studebaker. Ele dizia que teria dado educação a todos os seus filhos. Que ele tinha dinheiro suficiente para tal. Mas aí, durante a depressão, perdeu todo o seu dinheiro. Perdeu todo o seu dinheiro ! E ele estava bem. Eles me disseram que ele estava bem. Ele era bom nas ferramentas e nas tintas, e que todas aquelas horas, quando se trabalhava 10-12 horas e sábados e 200 domingos, você sabe, é muito dinheiro. E aí ele trabalhava aos domingos, mas não todo domingo. Mas esses dois anos foram quando ele trabalhou os 200 domingos. Ele trabalhou sete dias por semana, 10 horas. E aí, se ele aguentasse, ele trabalhava 12 horas. E ele trabalhou sete dias por semana durante todo aquele tempo. Até que seus 200 domingos terminaram porque ele já não aguentava, e então ele diminuiu a velocidade. Então ele começou a trabalhar sentado ... não dez horas ... oito horas. Por algum tempo, mas ainda trabalhava os sete dias por semana. Aí, depois de um mês, começou a sentir-se melhor, aí voltou às dez e doze horas de trabalho"(17).

RAYMOND EVERITT - nasc. 25.12.1907 - entrevistado por Karen L. Gatz em 20.03.82:

E - "A maioria das pessoas que estão fora daqui, não sabem ... a maioria dessas pessoas de fora daqui em Guide Lamp, não sabem o que um trabalho verdadeiro significa ... o que é um trabalho árduo e genuíno, deixe-me dizer-lhe, se 90% dos garotos

que trabalham em Guide Lamp atualmente, se eles fossem colocados nas fábricas de aço, no período em que trabalhei lá, não demorariam quinze minutos lá, nem mesmo um dia. E eles não trabalhariam na fábrica de cimento. Eu trabalhei na fábrica de cimento por pouco tempo e eu pensei que eles iam me matar"(18).

O sindicato foi criado na Studebaker nos anos 30. Há um misto de diversas impressões sobre o sindicato quando as pessoas relembram aquele período. Mas a grande maioria reconhece que foi importante participar do sindicato e, desde então, as condições de trabalho tornaram-se melhores. Não foi fácil a sua criação na Studebaker. Havia resistência por parte dos supervisores, da gerência, por parte das pessoas que chefiavam a fábrica.

O sindicato é sempre uma experiência de uma nova relação de poder, uma relação diferente entre os trabalhadores e supervisores, trabalhadores e gerentes - trabalho e capital. O sindicato surgiu, foi criado e produziria mais mudanças se os trabalhadores tivessem mais organização, ou menos, se eles tivessem uma organização menor. Mas, mudanças para quê ? Na Studebaker, para sobreviver no local de trabalho, criando condições para o capital continuar seu processo de reprodução.

RAYMOND SHARP - nasc. 08.09.1901 - entrevistado por John Wolford em 28.03.85:

S - "Se eles não gostassem de sua aparência, ou se você não respeitasse seu chefe, ou outro chefe em posição superior, se eles não gostassem de você, eles lhe mostrariam o outro lado da moeda. E diziam: 'É pegar ou largar'. E havia muitas outras condições inadequadas de trabalho que surgiam e desenvolviam-se. As pessoas começaram a ficar descontentes com tudo isso, então, começaram a organizar-se, buscando uma defesa. Não tinham nenhum direito trabalhista ou qualquer coisa dessa sorte"(19).

HARRY BRODZINSKI - nasc. 05.08.1910 - entrevistado por John WOLFORD em 08.08.94:

B - "Nenhuma companhia gosta de ter, sabe, trabalhadores organizados"(20).

JOE KUMINECZ - nasc. 01.02.1909 - entrevistado por John WOLFORD em 23.07.84:

K - "Bem, originalmente, muito no começo, veja, eles estavam muito..., bem a animosidade era tão grande que, como disse a você, se eles descobrissem que você fazia parte do sindicato, você era despedido. Mas, quando o número de associados cresceu, tivemos nossa primeira reunião, e Bill Ogden estava lá ... Ele não foi nosso primeiro presidente, mas Red Hale, Bill Ogden e Johnny Holecki foi o primeiro presidente. Aí depois do sindicato, aí nós tivemos nosso primeiro contrato, e depois que tivemos nosso primeiro contrato, porque tínhamos então uma relação de amizade, porque a maioria dos membros do sindicato eram membros da mesma família, pai e filhos, mãe e filho ou filha, qualquer coisa assim, e todos tinham uma ligação com a Studebaker. E em qualquer parte onde houvesse pessoas que não estivessem fazendo seu trabalho, ou fazendo um trabalho inaceitável, tinham que prestar contas dele para a mãe, pai, ou outros membros da família que trabalhavam lá, ou para seus amigos ou vizinhos, e mesmo o grupo da sua igreja viriam até ele: 'Ei, você está na Studebaker, ou produz ou vai para o inferno' "(21).

ODELL NEWBURN - nasc. 04.1918 - entrevistado por John WOLFORD em 10.07.84:

N - "Eu sempre fui um homem de sindicato, mas, muitas vezes, tive que me posicionar: 'Você está errado'. Justamente nas últimas negociações aqui tive que tomar a mesma atitude com relação à Studebaker. 'Você não mata a galinha dos ovos de ouro'. E era esta a minha filosofia porque nós tivemos tanto

investimento na Studebaker quanto os investidores, porque era nosso lar e nossa família, tudo o mais ..." (22).

JOHN M. PIECHOWIAK - nasc. 26.12.1913 - entrevistado por John Wolford em 08.10.84:

P - "Mas, outra vez, como disse anteriormente, eu sempre, até na Studebaker, tive essa teoria: 'Vá em frente e trabalhe, e vamos deixar o gerente ou alguém conferir o seu trabalho, e ver se é bom. Se não for, nós podemos melhorá-lo'. É onde os compromissos começam. Vá em frente e faça, e deixe a raiva para depois, porque se você toma uma posição irredutível e diz 'Vá para o inferno', 'não vou fazer', 'isso não vou fazer', então você é insubordinado e você está sujeito a algumas regras e regulamentações. Insubordinação é uma boa causa para suspensão ou pior, em alguns casos, como no serviço estatal, no serviço público, é uma falta grave. Pode dar demissão" (23).

JOE MAZZAROS - nasc. 1908 - entrevistado por John Wolford em 27.06.84:

M - "Naturalmente, nós nunca poderíamos ter tido um sindicato sem uma regulamentação federal, como você sabe, que dissesse que eles permitiriam você organizar-se ... que foi colocada em 36, quando Roosevelt tornou-se presidente" (24).

Essas palavras de diferentes trabalhadores, até de supervisores, fornecem um quadro da relação entre capital e trabalho. Muitas questões, então, surgem, como: Por que a organização dos trabalhadores não poderia atingir um nível mais profundo e permanente do que meramente direitos corporativos? Quais foram as diferentes consequências das leis trabalhistas? O quanto contribuíram, mais do que qualquer coisa, para a organização do mercado de trabalho? Com a contribuição de outras pesquisas, será possível encontrar mais elementos para explicar e entender melhor o processo interno da organização do sindicato na Studebaker, Guide, Delco e G.M. Mas há outro

ponto que toca nesta questão do processo interno - a competição ou disputa no nível da política externa ou, falando corretamente, com a União Soviética. Essa disputa cria uma limitação poderosa nas possibilidades de desenvolvimento de diferentes métodos e de uma política sindical fora do sistema capitalista. O fantasma do comunismo ameaçou permanentemente qualquer tentativa de uma nova experiência. Ser patriota era ser contra o comunismo e qualquer experiência que sugerisse comunismo era permanentemente rejeitada.

Talvez, por essa razão, foi muito difícil para o sindicato imaginar ou sugerir qualquer coisa diferente dos valores burgueses. Nada diferente das leis do capital, do consumo, dos interesses individualistas e da forte ética do trabalho. Organizar os trabalhadores para viver melhor com e sob o sistema capitalista era o bastante para ser rotulado como um comunista.

RAYMOND SHARP - nasc. 08.09.1901 - entrevistado por John Wolford em 28.03.85:

S - "E eles tinham um vice-presidente que era encarregado da engenharia que era um 'cabeça dura'; para tudo ele ouvia você, e ele chamou os rapazes ... Eu não estava na reunião na hora, alguns dos outros companheiros ... Contínuos, estagiários e trabalhadores registrados, e os chamou de um monte de comunistas. Assim, na cara deles. Porque eles estavam se organizando sob seus direitos americanos e a constituição dos Estados Unidos, era seu privilégio, se eles queriam para seus próprios benefícios. Ele os chamou de amaldiçoados comunistas"(25).

GEORGE BARKEBILLE - nasc. em 22.11.1904 e LORNA BARKEBILLE - nasc. em 13.09.1910 - entrevistados por Karen L. Gatz em 11.03.82:

LB - "Oh, nós éramos todos comunistas. Sim. Oh, sim senhor. Nós éramos ... Não era, George ? Eles nos acusavam de

ser comunistas. Rememorando, eu acho que éramos simpatizantes. Mas era ... era ... mas, isto nos fez muito bem. Era ... era um sentimento de solidariedade, realmente, que ... mas tudo desapareceu, foi em 1938, quando a facção Martin foi interrompida, impedida de atuar, você sabe. Tudo sumiu. Mas, entretanto, era, realmente, uma boa comunidade"(26).

Nesse contexto (onde tudo era feito para o sistema capitalista funcionar melhor), é possível entender porque quando a Studebaker fechou, em 1963, o sindicato não fez nada. Muitos trabalhadores dedicaram toda a sua vida à Studebaker; de um momento para outro, as portas foram fechadas e operários com 20, 25 ou 28 anos de trabalho nada receberam. Muitos não receberam nenhuma pensão porque não tinham completado os 30 anos necessários para tal. Alguns perderam por poucos meses, mesmo por poucos dias. A descrição em suas próprias palavras nos remete a um inacreditável quadro.

DONALD HANDLEY - nasc. 06.10.1927 e MARION ZIELINSK - nasc. 14.08.1918 - entrevistados por John Wolford em 07.10.84:

D - "Eu perdi por uma questão de dias. Muitos deles perderam por questão de dias. Quando eles dizem 'é isso aí'. Quando eles vieram em 1963 e 'nos mandou andar'. O gerente disse 'é isso aí'. E nós paramos de fazer carros. E foi assim, todas as coisas pararam. E assim andaram as coisas. Foi tudo rápido, porque nós pensávamos que eles estavam falidos. Mas não. E aí eles disseram: 'Você será punido, como merece, é tudo'. Eu fiz um acordo ... 300 dólares. Bem, não foi um acordo mas eles alegaram que sim. Você sabe, foi um plano de pensão ou foi uma revanche, foi isso o que eu ganhei nesses 24 anos, veja, meu pai trabalhou lá 38 anos e ele teve uma aposentadoria antecipada. Em 1962. E aí ele aposentou-se aos 62 anos ... Era essa a idade que ele apresentava naquela época, porque tinha 62 anos, e tinha 38

anos de trabalho, e por \$ 2.25 por ano, se ele nasceu em 1900 são \$ 78 ...

M - "Nada calculado prevenindo o futuro. Eles esperavam que todos aqueles rapazes caíssem mortos 6 meses depois. Você sabe que a maioria dos suicídios que aconteceram, vieram da área dos homens que estavam se aposentando. Foram os velhos que se suicidaram"(27).

JANE ANDERSON - nasc. 01.08.1917 - entrevistada por Robbin Zeff em 04.07.85:

A - "Alguns dos departamentos, como a loja de máquinas, tiveram que continuar. Eles continuaram a operar até junho, eu acho que foi, do ano seguinte, porque tinham que continuar produzindo algumas peças e acessórios. E alguns dos outros departamentos pararam imediatamente. Uma porção de pessoas estavam transtornadas, como você sabe, e houve muitos suicídios. As pessoas estavam desesperadas porque a fábrica estava fechando e, naturalmente, muitos não receberam aposentadoria. Bem, o plano de aposentadoria para os diaristas era mantido apenas com o dinheiro da companhia. Os empregados não contribuíam. E, naturalmente, quando a produção acabou, não havia dinheiro disponível, teria que recorrer à reserva da firma e, para ser considerado como qualificado para obter a aposentadoria, você tinha de ter 60 anos de idade antes de 1º de novembro, e, por isso, eles tiveram de perder a aposentadoria. Se os seus aniversários fossem no dia 1º de novembro, eles perderiam. Alguns perderam por questão de dois dias, alguns perderam apenas por duas semanas, e ..." (28).

Pessoas se suicidaram. Nada aconteceu. As portas se mantiveram fechadas. Todos os seus sonhos, todos os seus planos, todos os seus projetos, todo o imaginário de suas vidas desapareceu como um castelo de areia. Provavelmente, muito provavelmente, com toda a experiência de vida anterior deles, nada poderia ter acontecido. Mas, colocando de outra forma, tudo

poderia ter acontecido. Toda aquela revolta, toda aquela insatisfação poderia ter sido dirigida para construir alguma coisa, mesmo a reabertura da fábrica, a obtenção de uma pensão ou qualquer outra coisa ao invés da autodestruição. Mas a única coisa que aconteceu foi que cada um viveu sua própria experiência particular (individual), sua própria tristeza, a sua individualidade, como sempre se fez na maior parte do tempo.

A NOVA CENA VELHA

As contradições e crises do capitalismo não são sempre visíveis. Ou talvez somente uma parte do iceberg apareça no oceano. As entrevistas com os operários, supervisores, contínuos, alguns provavelmente ainda trabalhando na General Motors, Guide, Delco, revelam uma concepção diferente de trabalho, de vida, talvez uma nova sensibilidade como Marcuse gostava de dizer(30).

Os operários já não se orgulhavam de trabalharem muito, de trabalharem no sábado ou no domingo. Não existe mais um país grande, rico ou poderoso a ser construído. Isso eles já o fizeram e o que receberam em troca ? Nada mais do que trabalho, salário e consumo. A tremenda insatisfação, expressa em vários momentos nas falas dos operários, demonstra a necessidade de pensar em algo diferente, algo imaginativo (criativo), vindo dos trabalhadores, fora dos programas ou esquemas oficiais, do Estado ou do sindicato. Esta é uma questão posta na mesa neste histórico momento. Os trabalhadores e o povo em geral deveriam criar uma nova relação no local de trabalho, uma nova relação entre eles, na cidade, nos bairros, entre vizinhos e, por extensão, na família (31).

RANDY L. BENNETT - nasc. em 04.10.1954 - entrevistado por Karen L. Gatz em 11.03.82:

B - "Porque a vida fabril é ... é vida nenhuma. Eu não gosto de vida de fábrica. Eu digo, gostei assim que eu peguei um

trabalho de faxineiro, e isso me fez dez vezes mais feliz do que sentar numa linha de montagem, mesmo ganhando mais dinheiro. Para mim dinheiro não é tudo. É, sabe, melhor se sentir feliz. E quando eu estava na fábrica, eu não estava feliz. Eu tive 8 anos de fábrica"(32).

RON CLARK - nasc. em 25.08.1927 - entrevistado por Karen L. Gatz em 20.03.82:

C - "Bem, eu estava fazendo alguns trabalhos por minha conta, pequenos trabalhos, e o inverno estava lá ... Como todos sabem, é realmente difícil no inverno. E era setembro, e eu tive uma oportunidade. Eu ouvi sobre uma vaga na Guide, na minha qualificação, e aí eu me candidatei para sustentar minha família e sair daquele frio. Eu acho que a razão porque fiquei tanto tempo lá era o tamanho da minha família. Os benefícios e a segurança que o trabalho oferecia ... Eu ainda odeio a fábrica, odeio entrar lá toda manhã, odeio. Ainda estou lá. Tenho ainda cinco anos e aí posso me aposentar"(33).

RAYMOND EVERITT - nasc. 25.12.1907 - entrevistado por Karen L. Gatz em 10.06.82:

E - "Eu não queria vê-los trabalhar para nada como eu fiz, como eu trabalhei. Eu trabalhei desde que me casei e meu ... e tive um filho, eu trabalhava por quinze centavos a hora para o Estado de Indiana. Agora imagine o Estado de Indiana pagando a um homem quinze centavos por hora e naquele tempo eu fumava, e eu enrolava meu próprio cigarro, e o chefe disse: "Ei, se você fumar cigarros, compre-os feitos, não vá perder tempo enrolando-os. A gente tem trabalho para fazer'. É ... isso aconteceu comigo, também. E eu não queria meus filhos tendo que fazer isso ou tendo que passar por isso"(34).

A mentalidade e as aspirações dos trabalhadores mudaram muito. Comparando gerações diferentes de trabalhadores, é possível descobrir que a exploração através dos baixos salários e

do excesso de horas de trabalho nas fábricas não são mais o grande problema. Mas, mesmo com essa conquista, os problemas permanecem.

O absenteísmo e o uso de álcool e drogas no local de trabalho são um forte sinal da necessidade de mudança. A necessidade de se pensar numa forma diferente de organização social ou numa forma diferente de organização do trabalho. Mas, ao mesmo tempo, parece muito difícil para a sociedade compreender esse tipo de sinal como uma necessidade de mudança, desde que existe o hábito de olhar esses problemas apenas pela ética do trabalho.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Thompson, Paul. "The Voice of past".
Vansina, Jan. "Oral tradition as History and ... "
Jontard, Philippe. "Ces voix qui nous viennent du passé."
- (2) Orwell, George. "Nineteen eighty-four".
- (3) Veyne, Paul. "Comment on écrit l'histoire; essay d'epistemologie". Editions Du Seuil, 1971. p.48.
- (4) Althusser, Louis. "Ideologia y aparatos ideologicos del Estado".
- (5) Op. cit. (2).
- (6) Bodnar, John. "The transplanted; a history of immigrants in urban America". Bloomington, Indiana University Press, 1985. p. 208-209.
- (7) Thompson, Paul. "The voice of past".
- (8) Shapes, Linda. In: International Journal of Oral History. v. 5, n.3, nov., 1984. p.152.

- (9) Benjamin, Walter. "Illuminations"; Theses on the Philosophy of History - 1986 by Harcourt, Brace & World, Inc. p.257.
- (10) Castoriadis, Cornelius. "L'expérience du mouvement ouvrier". 1974.
- (11) Casmer Harry Paskiet, entrevistado por John Welford - em 24 de setembro de 1984. p. 23-24.
- (12) Harry Brodzinski, entrevistado por John Welford em 08 de agosto de 1984. p. 30.
- (13) Verna Stroup, entrevistada por Robbin Zeff - em 25 de agosto de 1985. p. 13.
- (14) Stephen Megyesi, entrevistado por Robbin Zeff - em 23 de agosto de 1985. p. 4.
- (15) Bodnar, John. "The transplanted". p. 54-56.
- (16) Joe Mazarros, entrevistado por John Welford - em 27 de junho de 1984. p.22.
- (17) Verna Stroup - p. 11.
- (18) Raymond Everitt, entrevistado por Karen L. Gatz - em 20 de março de 1982. p. 57.
- (19) Raymond Sharp, entrevistado por John Welford - em 28 de março de 1985. p. 10.
- (20) Harry Brodzinski, entrevistado por John Welford - em 23 de julho de 1984. p. 32.
- (21) Joe Kuminecz, entrevistado por John Welford - em 23 de julho de 1984. p. 15.
- (22) Odell Newburn, entrevistado por John Welford - em 10 de agosto de 1984. p. 5.
- (23) John Piechowiak, entrevistado por John Welford - em 08 de outubro de 1984. p. 26.

- (24) Joe Mazzaros. p. 9-10.
- (25) Raymond Sharp. p. 37.
- (26) George and Lorna Barkebille - entrevistados por Karen L. Gatz - em 11 de março de 1982. p. 24.
- (27) Donald Handley e Marion Zielinski, entrevistados por John Wolford - em 07 de outubro de 1984. p. 47-49.
- (28) Jane Anderson, entrevistada por Robbin L. Zeff - em 04 de julho de 1985. p. 4.
- (29) Veney, Paul. Op. cit.
- (30) Marcuse, Herbert. "The new sensibility".
- (31) Gorz, André. "Telos", n.67, Spring 1986.
- (32) Randy L. Bennett, entrevistado por Karen L. Gatz - em 11 de março de 1982.
- (33) Ron Clark, entrevistado por Karen L. Gatz - em 20 de março de 1982.
- (34) Raymond Everitt, entrevistado por Karen L. Gatz - em 10 de junho de 1982.