

DIANA GONCALVES VIDAL

No avesso das teclas:

virtuosos e concertistas da sinfonia (sempre)

inacabada do trabalho..

*Este exemplar corresponde
à redação final de Tese
defendida e aprovada
pela comissão julgadora
18/04/1990*

Michael McDonald Hall

Dissertação apresentada
como exigência para ob-
tenção do grau de Mes-
tre em História, sob o-
rientação do Prof. Dr.
Michael McDonald Hall.

Universidade Estadual de Campinas

São Paulo - 1990

V667n

12138/BC

DIANA GONCALVES VIDAL

No avesso das teclas:

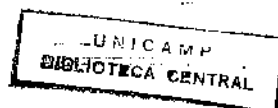
virtuosos e concertistas da sinfonia (sempre)

inacabada do trabalho.

Dissertação apresentada
como exigência para ob-
tenção do grau de Mes-
tre em História, sob o-
rientação do Prof. Dr.
Michael McDonald Hall.

Universidade Estadual de Campinas

São Paulo - 1990



Aos meus pais,
meus irmãos,
meus amigos
e a mim.

INDICE

Apresentação	05
Agradecimentos	06
Caninhos	08
Notas	26
Histórias de histórias	30
1. Efenérides	32
Notas	45
Afinando as cordas	48
1. Piano de Cauda	50
2. Piano Vertical	53
Notas	60
Morre o artesão/administrador	61
1. Sucessão administrativa	64
2. Espaço produtivo	69
2.1. Encarregados e empreiteiros ..	68
2.2. Mudanças	72
Notas	76

1988: eclode o conflito	78
1. 1 a 5 de setembro: a visibilidade	79
2. A organização	81
3. Por que aconteceu?	82
3.1. Para os operários	82
3.2. Para a direção	86
3.3. Para o sindicato	89
Notas	97
A transparência das lutas	100
1. A composição da mão-de-obra	101
2. Sistema de trabalho	107
3. Questão do artesanato	117
Notas	127
Quem conta um conto	132
Anexo 1: Entrevistas	136
Anexo 2: Pianos fabricados pela Essenfelder	138
Anexo 3: Cartão de controle da produção	141
Anexo 4: Vista do mecanismo do piano	142
Bibliografia citada	143
Bibliografia de apoio	145
Bibliografia de história oral	146
Fontes	148

APRESENTAÇÃO

O presente estudo foi realizado com vistas à obtenção do grau de mestre em História. Objetiva a análise das relações sociais de produção estabelecidas em uma fábrica de pianos, localizada em Curitiba. A coleta de informações deu-se, prioritariamente, pelo método de história oral.

AGRADECIMENTOS

De longe, o texto que deu mais prazer ao ser redigido. Sem preocupação com rigor, método, acuração das informações, estilo, é aqui que me sinto à vontade para escrever aos amigos. Ao leitor casual, o desfilar de nomes pode parecer cansativo. Passe os olhos rapidamente. Afinal, só as pessoas envolvidas podem compartilhar desse momento de carinho.

Klebinho e Helimar deram-me sempre seu apoio. Apoio manso, quieto. Afeto no olhar. Junior, Denise e Sidney, aquela constante certeza de que, não importando o que eu fizesse, estava tudo bem. Fernandinho, presença segura, mesmo no fim do caminho. Paulão, verdadeiro amigo, de farra e trabalho, mais confiante em mim que eu mesma. Ruizão, Betanha, Gininha, Silvana, Ivone, Nina, Joya, Ani, Bebel e André, companheiros de jornada, viajantes seguindo diversas direções. Michael, irônico, ferino, firme quando preciso. Edgar, dono do mundo, presença na ausência. Zeila, amiga das manhãs de quinta-feira. Todos os entrevistados, operários da fábrica de pianos, depoentes que, ao narrar

suas histórias, me permitiram narrar minhas histórias. Os amigos que, não participando em nada da elaboração da tese, contribuíram em muito para sua feitura, na medida em que renovaram minhas forças para execução desse trabalho solitário.

E, finalmente, agradeço ao pessoal do MIS-Curitiba, que me auxiliou sempre que possível, à Márcia, que teve a paciência de rever o texto, a CAPES e FAPESP, pelo suporte financeiro da pesquisa.

CAMINHOS

Trabalho difícil sistematizar toda uma caminhada em palavras, enquadrar as vivências nos limites da escrita. Própria do trabalho acadêmico, a síntese tende a imobilizar um tempo e um espaço em outro tempo e outro espaço, sendo história da história.

Antes de narrar a "história que apreendi", gostaria de contar a história do percurso. Da mesma forma como investiguei o outro, investigar a mim, procurando responder perguntas que me fui formulando ao longo da pesquisa.

A primeira delas: por que um estudo de caso? Em verdade, restringir-me à análise do processo produtivo de uma fábrica parecia-me trabalhar com objeto por demais diminuto. Afinal, que tipo de contribuição isso poderia trazer? Mesmo em se pensando na especificidade desse objeto: uma fábrica de piano, onde a produção ainda segue, de maneira tênue, ditames do processo artesanal, utilizando mão-de-obra especializada, formada de antigos mestres, marceneiros qualificados; como poderia justificar

sua escolha e as proporções do estudo? No entanto, à medida que fui penetrando no interior da fábrica, conhecendo o espaço produtivo, conversando com os operários, fui percebendo a riqueza do material com que me deparava. Riqueza na sonoridade diferente do interior fabril, na qualidade dos depoimentos, na possibilidade de se resgatar um processo produtivo não totalmente mecanizado, onde o trabalhador impõe de forma mais explícita o seu saber.

Os depoimentos, as falas, permitem um repensar das relações sociais de produção, oferecendo dimensão nova para o estudo do trabalho, pois trazem para o cenário acadêmico as percepções de mundo dos operários. Percepções mediatizadas pelo pesquisador, produtos dessa interação, mas, mesmo assim, não inteiramente por ele anuladas. E, portanto, a leve possibilidade de fazer a história do outro com a ajuda do outro. (Não pretendo me eximir da responsabilidade da análise. Essa discussão será desenvolvida quando tratar do método de história oral.)

E, por que uma fábrica de pianos? Obra do acaso. Ao finalizar minha graduação em História, realizei junto com Joya de Campos Del Vecchio e Paulo Celso Miceli um estudo de caso sobre uma fábrica de tapetes artesanais, localizada em Jacareí, estado de São Paulo (1). O trabalho foi desenvolvido a partir da coleta de depoimentos dos operários, analisando o cotidiano fabril. O que nos havia

feito eleger a Manufatura de Tapetes Santa Helena como objeto fora a intersecção artesanato/fábrica. No primeiro momento, intrigava-nos o fato de uma fábrica autodenominar-se artesanal e queríamos investigar as formas que esse processo produtivo assumia. O prosseguimento da pesquisa nos fez perceber, entretanto, que, para além dessa intersecção artesanato/fábrica, surgia diante de nós a possibilidade de conhecer as relações sociais de produção que lá se estabeleciam, de recuperar parte desse cotidiano fabril, de visitar lutas que se travavam no seu interior.

A fábrica de pianos afigurou-se, então, para mim como uma continuidade desse trabalho. Continuidade no nível acadêmico, pois refazia os passos da pesquisa anterior, lidando com um objeto similar; e continuidade, também, no nível de compreensão das relações sociais de produção. Parecia-me que a Essenfelder havia ultrapassado um ponto de ruptura que se antevia na Santa Helena. A Manufatura de Tapetes, na época de nosso estudo, ainda era administrada pelo seu fundador, Antônio Friedmann. Como primeiro mestre-artesão, sr. Antônio responsabilizava-se pelo controle do processo produtivo e pela manutenção do caráter artesanal do produto. "Tudo feito à mão. 100% artesanato." Era assim que definia a produção dos Tapetes Santa Helena.

Sua presença, portanto, impedia que o processo fosse alterado, garantia a permanência de uma forma particular de trabalho. A fábrica não se expandia, a produtividade mensal era sempre pequena, assim como poucos; os operários. O setor mecanizado da empresa exibia equipamentos da década de 50. A fábrica resistia aos apelos da mudança.

Na Essenfelder, o fundador, Florian Essenfelder, morreu em 1929. Entretanto, deixou três de seus filhos no comando da empresa: Frederico, Floriano e Carlos, todos artesãos. Com a morte de Floriano, o último artesão/administrador, em 1964, a Essenfelder passou por uma série de modificações no processo produtivo. (Modificações essas que analisarei no capítulo 4.) O estudo dessas mudanças permitiria compreender, por comparação, as consequências da morte de Antônio Friedmann para o sistema produtivo da Santa Helena. Assim, acompanhar como a Essenfelder ultrapassou esse momento despertou-me interesse e foi a questão primeira que orientou o estudo de caso. Ao longo da pesquisa esse aspecto desdobrou-se em outros, que, ao surgirem, foram sendo incorporados à análise, redefinindo as propostas iniciais, alterando o rumo do trabalho. O interesse pelo cotidiano fabril despontou como tônica do estudo. A análise das relações sociais de produção lançou-me na redescoberta da fábrica como um campo de lutas; dentre

elas a luta pelo controle do processo produtivo. Reconhecer momentos dessa disputa, seguir seus rastros, buscar novas pistas foi o que pretendi fazer, tentando registrar instantâneos do passado.

Por que optei pelo método de história oral para o levantamento de dados? Um pouco pela especificidade do trabalho. Como dispunha-me a estudar as relações de produção, pareceu necessário conversar com os operários. E claro que poderia desenvolver toda a pesquisa sob o ponto de vista patronal, mas essa não era a minha intenção. Nesse sentido, a escolha do método refletiu uma postura minha frente a produção do conhecimento histórico. Não é somente através do método de história oral que se pode resgatar a memória operária, nem seu uso impede a recolha da fala patronal. Utilizo o depoimento de Esther Essenfelder Cunha Mello, diretora-presidente da Essenfelder, como usei a fala de Antônio Friedmann ao abordar a Santa Helena. No entanto, por meio desse método posso reter depoimentos que, de outra forma, ficariam perdidos, posto que não registrados.

Ao privilegiar o trato com a memória operária, penso poder permitir que alguns poucos trabalhadores falem de sua experiência de vida e trabalho, buscando uma forma outra de abordar o real. Não acredito que, por recolher falas operárias, esteja mais próxima do

vivido, ou possa tocá-lo (2). Da mesma forma que estudiosos do processo de trabalho, classe patronal... cada operário vai apresentar a sua maneira peculiar de perceber a realidade. Seu depoimento será, portanto, tendencioso, procurando omitir deliberadamente passagens que lhe pareçam perigosas, ou sem valor, ou mesmo enaltecendo fatos que, ao ocorrerem, passaram despercebidos. Conterá falhas, interrupções, omissões: descontinuidades. Como descontinuo é todo o saber produzido, seja pela universidade, pelas elites, ou por qualquer um que se disponha a fazer conhecimento. No entanto, e nisso acredito, usar depoimentos de trabalhadores para abordar o tema processo produtivo, nos permite uma visão diferente desse processo. E no confronto das diversas versões, uma percepção múltipla da realidade.

E difícil esquecer um agradecimento curioso de um dos entrevistados; quando retornei à fábrica para pedir permissão dos trabalhadores para uso dos depoimentos, um deles me disse: "Para o operário isso é muito importante, porque operário é burro. Eu entrei aqui com o primário."

Além de valorizar toda uma vida de trabalho, a entrevista permitiu que ele refletisse sobre seu passado, analisasse sua realidade e apresentasse sua visão de mundo. Ele também tem algo a contar (3). O legado do tempo em que trabalhou não foi ter produzido uma certa

quantidade de pianos, mas ter deixado uma memória. E, aqui, não valorizo sobremaneira a minha atividade. A memória a que me refiro não é o depoimento recolhido, mas o refazer de sua própria trajetória de vida, a história que ficará para os seus filhos como continuidade dele mesmo (4). Afinal, segundo Hannah Arendt (5), o homem se imortaliza em suas obras. Na sociedade de consumo, onde tudo é descartável, talvez a única maneira de se imortalizar seja pela lembrança. Por isso, nos é tão alegre e, ao mesmo tempo, sofrido, rever velhas fotos, contar antigas histórias.

E, quando o operário diz ser "burro", refere-se ao fato de não ter o saber da expressão escrita e, portanto, de não poder, ele mesmo, registrar a sua narrativa. Ele depende do "intelectual". Resvalamos, aqui, em uma outra questão. Na medida em que depende da ajuda de outro para construir sua história, ela traz a marca do outro. Observa-se essa marca em dois momentos bem definidos: na feitura da entrevista e na elaboração do texto final do trabalho.

O pesquisador que reifica os depoimentos, tratando-os como "fatos per si" (6), representativos da concepção pura do entrevistado, comete o erro de não perceber que a entrevista é uma relação que se estabelece entre os dois sujeitos da fonte oral: entrevistador e entrevistado. Assim, nunca pode significar a

posição do informante, mas sua posição frente ao pesquisador, seja em razão das perguntas (índices mais ou menos explícitos do interesse do entrevistador); seja em função das atitudes ou de todas as outras referências que lhe são passadas no ato da entrevista: desde expressões de cansaço, surpresa, descaso até dados mais implícitos, como a roupa que está usando o pesquisador, sua idade, seu sexo (7). As vezes os entrevistados tratam os pesquisadores como aprendizes, por serem mais novos; às vezes com uma dose de malícia, por serem do sexo oposto: dados que não se podem ocultar.

Ao compor a narrativa, o entrevistado está retrabalhando sua memória e as referências que recebe do entrevistador, portanto, selecionando a fala e orientando-a segundo esses índices, conforme deseje alongar ou restringir o depoimento. A entrevista é um campo relacional, onde depoente e pesquisador analisam-se constantemente, procurando inserir e reinserir os temas de interesse no diálogo estabelecido. Daí a impossibilidade de se conceber como neutra a figura do pesquisador (8). A entrevista é composta no embate, na atualização ininterrupta das percepções dos sujeitos.

Outro índice, ainda, atua na composição do relato: o gravador. Longe de significar um mero instrumento de trabalho que não interfere na situação de

entrevista, ele é parte integrante da narrativa (8). O depoente sabe-se gravado. Sua fala foi documentada. Não mais se perdeu. Está registrada. Por um lado, surge o desejo de imortalização, de deixar uma mensagem para a posteridade (10); nessa medida procura "limpar" a fala, retirando-lhe interjeições desnecessárias ou repetidas, arrumando o discurso, tentando criar um retrato lapidado de si mesmo. Por outro lado, surge, também, o receio de que o depoimento seja apropriado indevidamente pelo pesquisador: apresentando as falas de forma a negar sua intenção ao proferi-las ou servindo de pretexto para conflitos, principalmente quando se entrevista operários de uma fábrica. Os depoimentos sobre relação social de trabalho, sobre a administração ou outros temas passíveis de gerar polêmicas podem ser evitados por receio do gravador. Mesmo que se assegure sigilo ao depoente, ele sabe-se gravado. E tal interferência é impossível de ser anulada. Nem todo o clima de confiança, confiança e respeito, pregado pelos teóricos de história oral (11) para ser estabelecido no momento da entrevista, pode apagar a presença do gravador; até porque é uma presença reforçada muitas vezes: verifica-se o microfone, troca-se a fita, controla-se o fim da gravação.

A outra marca deixada pelo pesquisador na narrativa do depoente é encontrada na elaboração do texto final. Uma vez recolhidos os dados, cabe ao historiador

organizá-los, sistematizá-los, compondo "seu discurso", através do qual tenta retratar a "realidade" estudada. Assim, recorta as entrevistas por temas estabelecidos a priori e por outros surgidos no decorrer do trabalho de campo, procurando juntar tudo o que foi dito sobre cada assunto. A tarefa de sistematização dos dados é demorada. Nada deve ser posto de lado. Todas as informações sobre um mesmo tópico devem ser reunidas, não importando se se contradizem; aliás, principalmente, neste caso.

As entrevistas são, portanto, reordenadas, segundo critérios que o pesquisador foi capaz de perceber por seu conhecimento do período ou da situação, por sua formação, por sua visão de mundo... (12) O que não significa que percebeu tudo o que elas tinham a apresentar, ou mesmo, que captou todas as nuances do que percebeu. Ao analisar os dados, seu trabalho é pautado por esses limites. Por isso, o texto elaborado não pode ser pensado como expressão de uma classe ou grupo.

A figura do historiador interfere na produção da memória. Tal interferência não invalida o depoimento recolhido, nem o uso de história oral como método. O que nos cabe não é tentar anulá-la, pretendendo uma "objetividade", mas aprender a lidar com essa subjetividade inerente (13). Assim, falaciosas são as afirmações que emprestam à história oral a possibilidade de

uma história mais democrática (14), principalmente no Brasil, onde o operariado pouco escreve sobre sua própria história, sendo ela elaborada pela "elite letrada", representando a entrevista um ato de vontade do pesquisador (ele escolhe o objeto, ele o investiga). Não é simplesmente dando voz ao outro que se obtém "democracia". Esta revela-se no trato das fontes, sejam elas orais ou escritas.

No meu caso específico, a presença do pesquisador pode ser sentida, ainda, de outra maneira. Como realizei as entrevistas dentro do recinto fabril, desenvolvi uma certa observação participante. Assim, ao mesmo tempo que recolhi as memórias, observei o desenrolar do processo produtivo. Em um primeiro momento, interfiri nas rotinas. Olhares desviaram-se das tarefas cotidianas para contemplar o "estranho". No entanto, conforme minha presença tornou-se constante, atenuou-se a novidade e passei a compartilhar com os operários de um novo espaço dentro do espaço produtivo. Somente nessa dimensão pode ser compreendida a fala de um outro entrevistado: "O serviço é sempre o mesmo. As vezes aparece uma pessoa que entra aqui, meio estranha e tal. Então, há todo aquele comentário e coisa e tal, mas depois todo mundo se acostuma e vira rotina de novo." É claro que não houve assimilação, nem poderia haver - desnecessário refazer a discussão anterior. Continuei a ser o "outro", mas minha presença já não causava tanta estranheza.

A frequência ao espaço produtivo repercutiu de duas formas. A primeira é que passei a usufruir de maior intimidade com os depoentes. Tornei-me conhecida. Aos primeiros entrevistados contei o caráter da pesquisa, aos demais, respondi perguntas sobre sua natureza, uma vez que já estavam inteirados do meu trabalho. E, por isso mesmo, refletiam um pouco mais sobre suas atividades, organizam sua fala. Familiarizados com a minha presença, narravam com maior facilidade suas histórias e acabavam por responder mais naturalmente às questões que lhes colocava.

Em segundo lugar, tenho a oportunidade de ver, observar o processo produtivo, independentemente das falas, atentando para contradições, mas também precisando imagens que compõem, ou ajudam a compor, a história do trabalho. Assim, apesar dos elogios feitos à administração por certo operário, no cotidiano do trabalho encontro pontos de conflito que passam a ser índices de novos questionamentos. Isso é perceptível também no tocante à competição setorial, às relações sociais de produção. Não apenas a nuance da fala aponta caminhos a percorrer, mas o confronto da fala com as atitudes permite outras abordagens do universo fabril. Inferências são tiradas a partir da observação do cotidiano, contribuindo na feitura da análise. Como tratar com história é estar sempre atento para

perseguir rumos inesperados que pode tomar a pesquisa - refazendo hipóteses, incorporando novas orientações - a observação participante contribui nessa atualização das premissas.

Algumas outras questões, relativas à condução mesma da pesquisa, ainda poderiam ser respondidas: como escolhi os depoentes; como realizei as entrevistas; como trabalhei as falas.

As primeiras relações com a fábrica foram fáceis. A diretora recebeu-me com certa deferência e demonstrou algum interesse em meu trabalho. Um funcionário foi destacado para me acompanhar em uma visita às instalações, quando aproveitei para me apresentar a alguns operários, iniciando contatos.

Os entrevistados foram escolhidos, principalmente, em razão do tempo de serviço dentro da Essenfelder. Privilegiei o contato com funcionários antigos porque interessava-me conhecer as transformações da fábrica nos últimos anos. Mas realizei, também, entrevistas com funcionários mais novos, para acompanhar o modo de percepção do espaço fabril nas diferentes categorias. Preocupei-me em conversar com pelo menos um operário de cada setor, de forma a recuperar o processo produtivo. Foram coletados vinte e dois depoimentos (ver anexo 1), de um total de duzentos e

setenta operários, ou, seja, aproximadamente 10% da mão-de-obra. Desses, apenas dois foram colhidos entre mulheres, o que evidencia a proporção de trabalho feminino/trabalho masculino na fábrica. A essas entrevistas acrescentaram-se outras oito realizadas pelo Museu da Imagem e do Som de Curitiba, no segundo semestre de 1986, dentro da linha de pesquisa intitulada "Sociedade e Trabalho", que, utilizando-se do método de história oral (15), procurou levantar dados sobre algumas fábricas da cidade como a Todeschini - de massas - a Raiar da Aurora - de vidros - e a Venske - de fitas. O valor desses depoimentos reside, principalmente, no fato de terem sido colhidos durante e logo após a greve de 1986 (16). Complementei todo esse material produzido através de fonte oral com uma ampla pesquisa de fontes escritas: jornais e revistas, na Secretaria Municipal de Curitiba, Departamento do Patrimônio Cultural - Casa da Memória e Biblioteca Pública do Paraná.

As entrevistas que realizei tiveram duração média de uma hora e, no conjunto, apenas quatro funcionários deram mais de um depoimento. Todas foram desenvolvidas no interior da fábrica, dentre outras razões porque as imagens serviam como reforço à memória do trabalho (17). Foram conduzidas com perguntas abertas, visando conhecer essa memória do trabalho na fábrica de pianos. Portanto, não desenvolvi histórias de vida com os

depoentes. Apenas preocupei-me com o tempo vivido no interior fabril. O interesse da pesquisa foi esclarecido aos informantes antes de seu início. Sabiam, pois, dos limites que eu impunha a sua fala.

Após colhidos os depoimentos, transcrevi as fitas (18) e efetuei uma primeira análise do material. Detectando falhas nas informações, preparei uma lista de indagações a pesquisar. O retorno à fábrica teve por objetivo coletar novos depoimentos para suprir as lacunas percebidas e solicitar aos informantes permissão para uso de suas falas na redação da tese. Esse retorno funcionou como uma espécie de reconciliação entre depoente/fala. As reações foram de surpresa diante da extensão dos depoimentos e da diversidade das informações. Não raro, brincando, perguntavam-me se não tinha acrescentado páginas às entrevistas.

Outra reação frequente foi a depuração da fala. Menos para censurar as informações - poucos cortes foram propostos -, mais para embelezar o discurso. Todos queriam retirar interjeições desnecessárias ou repetidas porque alegavam ter ficado muito "feia" sua fala. Outros até passaram a repensar seu discurso, deliberadamente tentando evitar os "nés" constantes. Exclamações do tipo: "Puxa, eu não pensei que tivesse falado tanto..." ou "Nossa... e eu

não sou de falar..." surgiram como resposta ao reconhecimento da entrevista.

A permissão para o uso dos depoimentos foi assinada por todos os operários. Apenas um teve receio de assumir o conteúdo das entrevistas, mas percebendo que os colegas não fizeram objeção, acabou por consentir. O interesse dessa permissão residia mais na possibilidade do depoente atuar como censor de suas informações, do que como uma maneira de eximir o pesquisador da responsabilidade pelo conteúdo das falas. Na verdade, a proposta era que, como "donos da voz", decidissem sobre seu destino.

Com todos os depoimentos e permissões em mãos, passei à fase de recorte das entrevistas. Cada depoimento foi relido e fichado pelos diferentes assuntos abordados. As vezes, uma mesma fala era encaminhada a diferentes temas. Os temas que, a princípio, eram "condições de trabalho", "número de empregados", "narração do processo de trabalho" e "relação artesanato/fábrica" acabaram por se multiplicar, transformando-se em vinte e nove tópicos.

Determinado o temário, os recortes foram reunidos por assuntos e, somente então, foi possível desenvolver a análise do material. Três grandes temas despontaram como foco principal da elaboração desta tese, a saber: a greve de 1986, as mudanças no processo produtivo

após a morte de Floriano Essenfelder e o sistema de trabalho. Despontaram porque compõem algumas das faces da disputa pelo controle do processo produtivo. Puxar os fios desta problemática permitiria vislumbrar partes da trama, tecida e retecida diariamente, das relações sociais de produção.

Enquanto na gerência da fábrica estavam artesãos, era fácil identificar quem "possuía" o controle. O aumento da produção, as mudanças no processo produtivo demarcaram o novo embate: a família detém a fábrica, mas são os operários que conhecem o fazer. E é o desejo de expropriá-los desse saber que vai, pouco a pouco, guiando as atitudes administrativas. Primeiro, as alterações no processo com o auxílio do operariado. Depois, a interferência direta nas tarefas, que culmina com a greve de 1986. E, por último, a intenção de acabar com o sistema de empreitada.

Essas questões, vão ficar mais claras ao longo do texto, à medida que se for conhecendo as falas sobre cada um dos temas. Não penso que a administração tenha o "projeto" de acabar com o saber operário, mas acredito que tome posições a cada novo ponto de conflito, atualizando suas atitudes frente aos problemas que surgem. Da mesma forma, o operariado não age como um todo defendendo o "seu saber", mas percebe suas possibilidades de barganha e mantém

com a direção um "jogo de esconde-esconde", que pode receber o nome de "disputa pelo controle da produção". São os lances desse jogo que desejo perceber.

Antes de iniciar, seria interessante apresentar os jogadores ou mostrar o campo. Para isso, conto brevemente uma história da F. Essenfelder, no capítulo "histórias de histórias" e apresento uma narração do processo produtivo em "afinando as cordas". A seguir, em "morre o artesão/administrador", abordo as consequências da morte de Floriano para o processo de produção da fábrica. Em "eclode o conflito", analiso a greve de 86: seus antecedentes, seu desenrolar, seus atores. Em "a transparência das lutas", preocupo-me em discutir a composição da mão-de-obra, o sistema de trabalho e o tema do artesanato. "Quem conta um conto" foi escrito à guiza de conclusão.

Notas

(1) VIDAL, Diana et alli. O trabalho das mãos e a arte da sobrevivência, Campinas, Ed. Unicamp, 1987.

(2) Confira LIMA, Valentina Rocha. "Problemas metodológicos da História Oral", exposição oral apresentada no I Seminário de História Oral, Salvador, março/1983.

(3) Aqui brinco um pouco com a frase "Eles também trabalharam". BOSI, Ecléa. Memória e Sociedade: lembrança de velhos, S.Paulo, TAQueirós, 1980, p.388.

(4) Sobre a valorização da memória, ver: DEMARTINI, Z. "Histórias de vida na abordagem de problemas educacionais". In: Enciclopédia aberta de Ciências Sociais, v.5. S.P., Vértice, p. 57 e 58.

(5) ARENDT, Hannah. A condição humana, R.J., Forense-Universitária, 1983, passim.

(6) BRIOSCHI, L. e TRIGO, M.H.B. - "Família: representação e cotidiano", mimeo, 1986, p.9.

(7) Sobre a discussão dos sujeitos em história oral, ver PORTELLI, Alessandro, "The peculiarities of oral history",

In: *History Workshop*, nr. 12, set/ 1981. FERRAROTTI, Franco.
Histoire et histoire de vie: la méthode biographique dans le sciences sociales. Paris, Libraire des Meridiens, 1983.

NICELI, P.C. "De ventriloquos e historiadores: de quem é a palavra?" In: VIDAL, D. et alli, op. cit. p.15 a 26.

Sobre as interferências mais implícitas, ver KANDEL, L. "Reflexões sobre o uso de entrevistas, especialmente a não-diretiva, e sobre pesquisas de opinião". In: THIOLENT, M. *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. Col. Teoria e História, nr. 6, S.P., Pólis, 1985.

(8) THOMPSON, P. *The voice of the past*. London. Oxford Univ.Press, 1978, p.94. Para um aprofundamento dessa discussão, ver: PEREIRA DE QUEIROZ, M.I.- "Relatos orais: do 'indizível' ao 'dizível'". In: *Enciclopédia aberta de Ciências Sociais*, p.22.

(9) Tal interferência é tão importante que Sitton chega a definir a história oral como um triálogo: entrevistador, entrevistado e gravador. SITTON, T. et alli. *Oral History: a guide for teachers (and others)*, Austin, Univ. Texas Press, 1986, p. 94.

(10) Essa vontade de imortalizar a fala foi sentida por HENIGE, D. *Oral historiography*, Longman, 1985. E pode ser apreciada no depoimento de Zilda Santana: "... eu gostaria que a humanidade entendesse..." (VIDAL, Diana e Del Vecchio,

J.C. "O que convida ao encantamento: palavras, imagens, sensações". In: Revista Brasileira de História, nr. 13, S. Paulo, Marco Zero, 1987, p.133.)

(11) Ver toda a gama de manuais: Sitton, Henige, Thompson etc.

(12) Essa discussão amplo no artigo "De Heródoto ao gravador: histórias da história oral". In: Resgate, nr. 0, Campinas, Papyrus, no prelo.

(13) BRIOSCHI, L. op. cit. loc.cit.

(14) THOMPSON, P. op. cit. p. X.

(15) Com relação à pesquisa realizada junto à Essenfelder, em particular, o método de história oral foi reduzido a um questionário, respondido oralmente pelos operários.

(16) O MIS-Curitiba também desenvolveu dois vídeos sobre a Essenfelder e possuía amplo material fotográfico.

(17) THOMPSON, P. op. cit. p.132.

(18) A transcrição é outro problema da história oral. Como manter a fidelidade da fala na escrita? Pausa, entonação, silêncio, ritmo são características da oralidade dificilmente enquadráveis nas regras gramaticais. Portanto, transcrever implica em fazer opções, mais ou menos arbitrárias, de ortografia e pontuação. O aspecto final da

fala fica sob responsabilidade do pesquisador. Para
aprofundar esse tema, ver PORTELLI, A. op. cit. p. 97-98.

HISTORIAS DE HISTORIAS

Muitas histórias sobre a Essenfelder poderiam ser contadas. A própria família ocupou-se em organizar uma delas. Em um livro que se assemelha a um álbum de retratos, Esther narra as proezas dos parentes e os momentos mais significativos da empresa: efemérides (1). Mas dos Essensfelders não foi a única a lembrar o passado. Frederico, seu pai, já prestara depoimentos à Revista Divulgação, em 1950, a respeito das "vivências" da fábrica. Depoimento, inclusive, que Esther recolhe e utiliza quando elabora sua história da Pianos.

Outras histórias merecem também ser contadas. Narradas por aqueles que cotidianamente materializaram a fábrica, fizeram o produto. Histórias que, às vezes, enaltecem os patrões, "dignificam" a empresa, mas que iluminam conflitos, expõem confrontos, matizam a homogeneidade da fala oficial, construída pelos proprietários.

São mais que histórias, experiências, momentos vividos, partes integrantes dos narradores. Narrativas (2). Histórias de vida e trabalho fundem-se, confundem-se, formando memória. E, assim, são múltiplas. Por não se pretenderem lineares, coerentes, revelam-se contraditórias, confusas. Cada operário tem sua maneira peculiar de narrá-las. Um mesmo depoimento pode afirmar-se ou negar-se em instantes diversos. No entanto, a narrativa é orgânica, pois composta de imagens gravadas no corpo dos narradores, inscritas na carne: expressão de identidade.

História/memória: identidade.

Neste capítulo procuro recompor a história da fábrica, perseguindo a identidade que lhe foi conferida pela família Essenfelder. Nos próximos, ^{esta história} torna-se insólita. Narrada, pontual e descontínua, a fábrica desaparece e reassume sua única identidade: flashes de memória, experiências de operários.

Para essa reconstrução "oficial", utilizei-me de jornais, revistas e depoimentos tanto de Esther quanto de alguns trabalhadores, buscando complementar as informações contidas no livro História dos Pianos Essenfelder, onde o passado, curiosamente, se esgota nos anos 50. Para a composição dos demais capítulos usei, prioritariamente, as falas operárias.

1. Efemérides.

A F. Essenfelder foi fundada em 1890, em Buenos Aires, por Florian Essenfelder, imigrante de origem alemã, antigo artesão da fábrica de pianos C. Bechstein, Berlim. O primeiro piano construído era vertical, tinha 1,42 m. de comprimento e, ainda hoje, é fabricado como modelo "C" (ver anexo 2).

Aluguéis atrasados, penhor de pianos: a família Essenfelder mudou-se para o Brasil. Em 1902, chegou a Rio Grande, acompanhada de dois artesãos argentinos, que logo retornaram ao país de origem. Durante dois anos, Florian tentou instalar-se na cidade, mas com pouco sucesso. Logo encaminhou-se para Pelotas, onde ao longo de cinco anos conseguiu produzir vinte pianos. A história se repete: aluguéis em atraso, penhor de pianos. Seguiu a família para Curitiba (3).

Antes da mudança definitiva, Florian visitou a cidade, onde ofereceu seus serviços como afinador em anúncio no jornal "O Comércio", 25 de fevereiro de 1908:

"Está nesta capital o sr. Floriano Essenfelder, construtor e hábil afinador de pianos, residente em Pelotas.

O sr. Essenfelder concorreu à exposição Nacional, apresentando pianos de seu fabrico, que foram muito

elogiados pelos competentes, tendo-lhe sido conferido um Gran Prêmio.

Vem agora ao nosso Estado estabelecer venda dos pianos de sua fábrica, e durante a sua estada nesta capital encarrega-se de afinação de pianos, atendendo chamados em casa do sr. Antônio Hennel, à rua 15 de Novembro, onde está parado."(4)

Logo após a estadia de Floriano em Curitiba, a família transferiu-se para lá e começou a produção de pianos. A princípio, a fabricação era estritamente familiar, contando Florian com o auxílio de três dos seus quatro filhos: Floriano - que até a morte do pai é conhecido por Helmuth - Frederico e Carlos - chamado de Carlito pelos operários. Devido à miopia, este último especializa-se como afinador; seus outros irmãos tornam-se artesãos como o pai, sendo que, ao longo dos anos, Frederico vai dedicar-se, principalmente, à administração da empresa.

A fábrica foi instalada à rua João Gualberto, no mesmo local que ocupa hoje, com espaço produtivo menor. Próximo ao terreno, passava a Av. da Graciosa, via privilegiada para escoamento da madeira produzida na região (5).

No ano de 1911, Florian constituiu sociedade com Bertholdo Hauer e Alberto Wilsing, comerciante local; pretendendo criar as condições necessárias para o efetivo surgimento da indústria.

"Nesse tempo, já havia na fábrica força motriz e tudo parecia indicar um futuro melhor. Em poucos

meses, porém, o capital já se havia esgotado e o sócio Alberto Wilsing desaparecia, dando prejuízo à praça no seu ramo de representações e conta própria e também à então jovem firma F. Essenfelder e Cia.

Nessas circunstâncias, a firma entrou em liquidação, na ausência do sócio Bertholdo Hauer, que se encontrava na Europa. Este, ao regressar, (...) fez novo investimento de capital, conseguindo livrar a firma da penosa situação que atravessava."(6)

A família morava próximo à fábrica no bairro Juvevê que, na época, era ocupado esparsamente por chácaras. A luz e o bonde lá chegaram apenas no fim da década de 10.

As dificuldades de transporte da madeira e a pressão norte-americana para inviabilizar seu comércio para os mercados platinos causaram a queda dos preços do produto em 1919 (7). Provavelmente, tais fatores concorreram para facilitar o crescimento da Essenfelder, pois, em 1920, mudou a composição da sociedade, admitindo Floriano Helmut e Frederico. Em 1924, a fábrica adquiriu suas instalações, pois, até então, funcionava em prédio alugado.

Em 1927, já produzia doze pianos verticais por mês, contando com aproximadamente trinta operários (8); produção essa que se manteve até a década de 30. O processo produtivo já apresentava um início de parcelamento das tarefas. "Eram uma, duas, três, a colação... mas tudo aqui em baixo. Quatro seções: colação, preparação da madeira... Tinha ... Teclado era bem

reduzido. A gente fazia mais serviço. Por exemplo, eu de marceneiro fazia... acertava a frente, colocava os pedais, fazia tudo. Naquela época não era só um serviço."(9)

Também diminuta era a área produtiva: "Naquela época não existia a rua Mauá. Tinha casa em cima aqui. Uma casa pequena. Tinha chácaras aqui nos fundos. A via rápida, aquela Campos Sales, também não existia. Naquela época era só uma partezinha bem na esquina, aquela parte. Aonde estamos agora foi comprado bem mais tarde. E o outro lado, nos fundos, aquilo também. Porque a via rápida nos fundos era um caminhozinho de pé. Não passava carro. Nem de carroça não passava. Só passava a pé, quando eu comecei aqui. Eram tudo chácaras lá."(10)

A morte do fundador, em 1929, alterou novamente a sociedade, dividindo-a entre Bertholdo Hauer e os quatro filhos - Floriano, Frederico, Carlos e Ernesto. (Este último pouca participação teve nos negócios da empresa, falecendo em 1948. Os operários antigos nunca mencionam seu nome quando inquiridos sobre a administração da fábrica.)

Em 1929 e 1930 o trabalho na fábrica foi suspenso por dois períodos de três meses. "Desde Natal 29 até março 30 ficamos em casa sem entrar na fábrica. Três meses. Sem produzir. Sem ganhar também. E naquela época não tinha férias, não tinha nada. E, depois em outubro, a revolução de outubro também mais, mais ou menos três meses."(11)

O receio de falência devido à introdução do rádio no Brasil fez com que os sócios comessem a

produzir caixas para aparelhos Zenith, vindos dos E.U.A. Floriano acreditava que o rádio tomaria o lugar do piano. Entretanto, foi em 1932 que a fábrica teve um grande período de crescimento, que lhe permitiu, inclusive, romper a sociedade com Hauer. Foram projetados mais três tipos de pianos verticais e de caudas, passando a oferecer quatro modelos de caudas e cinco de pianos verticais. Outros pianos chegaram a ser fabricados, como o Mignon e o Dinovo. Atualmente, a Essenfelder produz apenas sete modelos: caudas I, II, III e V, e vertical B, C e E (ver anexo 2).

No ano de 1941, a produção mensal alcançou 60 a 65 pianos verticais e dois de caudas, expandiu-se a área construída, adquirindo-se terrenos e ampliando-se as instalações, sendo criadas, inclusive, novas seções como a de mecanismo. O número de operários cresceu para aproximadamente cento e cinquenta. Essa produção manteve-se até os anos 60.

"Até no tempo do início, quando começou a guerra, em 39, vinha tudo da Alemanha, todo o mecanismo. Já vinha em caixa. Tirava e montava. Isso até naquela época, de vez em quando, quando eu tinha tempo, ajudava a montar, aparafusar as peças. Mas depois estourou a guerra, não vinha mais nada, nós... Todas as máquinas que têm hoje trabalhando foram inventadas naquela época, para fazer mecanismo, essas peças. Então, empregou-se bastante moças."(12) Aos poucos as mulheres foram tendo acesso a outras seções como teclado e lustro. No entanto, hoje, a mão-de-obra feminina restringe-se à seção de mecanismo.

No início da década de 60, Frederico e seu filho Alceu decidiram abrir uma fábrica de compensados

de madeira, no Bacacheri, região de Curitiba - a A. Essenfelder. "Como não foi bem, eles deixaram de fabricar compensado e fizeram depois caixa... caixa para bebidas, depois começaram a fazer um piano Winkler, piano antigo, tipo pequeno. Nós tínhamos aqui um alemão, um técnico, Schneider. Ele trabalhou aqui vinte anos. E daí, o Frederico que foi para lá. Saiu da firma e o Seu Floriano pegou a direção aqui. E como não deu certo lá, o Seu Frederico voltou. Então, os dois não se entendiam bem. Mas... aí, o Seu Carlito já tinha falecido. Depois faleceu o Frederico. Aí, o filho do Frederico pegou o Schneider, puxou o Schneider daqui para lá. Então, ele desenhou e fez o piano dele, Schneider, que nem o nosso piano mais ou menos."(13)

Com a morte de Frederico, em 1952, a A. Essenfelder iniciou processo de falência e Alceu acabou vendendo a fábrica. Recebeu, em 1963, o nome de Pianos Schneider. "/ Essa falência aconteceu / em 63. Mas nós ficamos trabalhando lá ainda. A firma não chegou a fechar. Mas se tinha cento e cinquenta empregados, nós ficamos em vinte lá. Foram escolhidos os melhores empregados que tinha na seção para terminarem os pianos que estavam apressados. Nós estávamos com um lote de piano como aqui na Essenfelder. Nós ficamos para terminar os pianos e nisso aí acabamos ficando. Eles foram se ajeitando e tal ... e fomos longe. E

nunca fechou, entendeu?"(14) Atualmente, a fábrica é denominada Pianos Paraná.

A saída de Frederico da F. Essenfelder **provocou uma ruptura** das relações de família, que tem repercussões até hoje na composição da diretoria da fábrica. Três grandes grupos, formados pelos herdeiros dos três sócios, alternam-se no poder. O mandato da diretoria é de quatro anos. As eleições sempre provocam contendas familiares, pois a união de dois grupos decide a nova diretoria.

Em 1964, com a morte de Floriano, a direção da fábrica foi entregue a Hélio, filho de Carlos, terceira geração Essenfelder, associado à empresa, desde 1950, sendo responsável pela comercialização do piano. Mas, tão logo assumiu a direção, faleceu. Começou, então, a disputa pelo controle da fábrica e a alternância dos grupos familiares no poder.

"Ai, o genro do Floriano, o Abrahão, o Elias pegou os três anos do Hélio. Terminou o período do Hélio e mais... foi eleito mais quatro. São sete. Em sete anos a firma estava lá embaixo. Vamos dizer oito anos. De 65 até 73 ou 74, né? Ai, então era nova eleição. Parece que foi em 72. Em 72. Ai, a d. Ione, d. ... pegou com o Acyr, irmão do Hélio. Em 76, houve nova eleição, ai foi Elias novamente, porque ai já tinha falecido o Acyr e as viúvas se juntaram tudo com o grupo do Elias. Então, ele ganhou a maioria."(15)

"Em 1984 ingressei como diretora adjunta e assim permaneci até 1968. Recebia palpites muito negativos de minha irmã Edith, que eu deveria me retirar, porque não podia mais me ver naquele sufoco, naquela angústia, dentro

de tantos problemas da firma.(...) E assim me afastei. Foi no ano de 1967.Logo em seguida, vi que essa gente que eu pensei fosse levar a firma avante, estavam levando para baixo, numa vertical tão grande, tão rapidamente, que só podia ser proposital.(...) Estavam a dividir a união de herdeiros e sócios. Entendi, então, que para estranhos poderem ficar com a firma era necessário primeiro demolir. Fizeram muito para demolir. Tratavam-nos muito mal. Muito mal mesmo! Fomos muito mal tratados por pessoas estranhas ao nosso grupo de Frederico Essenfelder. (...) Em 1972, Acyr fez-me a seguinte proposta: ele dirigia a firma juntamente com o contador da firma que se tornava procurador. Eu deveria ficar sem atividades, embora o contrato fosse diretora adjunta. (...) Quando Acyr faleceu repentinamente após onze meses de gerência, ficaram, então, na direção o procurador Nivaldo Stange e Elias Abrahão. (...) Persisti na defesa dos meus direitos e da firma. Então, eles começaram a ficar com medo da própria situação criada e ainda com medo da pressão por parte dos operários em dissídios coletivos. Ficaram amedrontados e me chamaram para compor a direção com eles, o que eu não aceitei. A pedido judicial eles, então, tiveram que se afastar."(16)

Em 1973, Esther assumiu o cargo de diretora-presidente da F. Essenfelder, cargo que ainda ocupa, apesar de em 76 haver perdido a eleição. Nesta ocasião, ajuizou uma "ação de interdição" contra Elias, alegando que este havia levado a empresa a beira da falência. Aquela época a fábrica devia impostos, encargos sociais, além de salários e férias aos operários. "Quando eu sai /em 1968/, a fábrica estava me devendo duas férias, três ordenados, três meses de ordenado e meio ano de abono família."(17)

Apesar da crise financeira em que se encontrava, a produtividade da fábrica em muito superava o período de administração Floriano. Dos três a quatro pianos/dia e dois caudas/mês fabricados até 1964, a empresa

passou a cinco a seis pianos/dia e quatro caudas/mês, já em 68.

A produção mensal oscilava entre noventa a cem pianos, em 1974, contando a empresa com cento e oitenta e quatro operários. Em 1982, a produção mensal ultrapassou os cem pianos, chegando a produzir cento e cinquenta, aumentando o número de operários para duzentos e setenta. Os anos 70 foram marcados pela necessidade de saldar os débitos da empresa e retomar o crescimento. Esforços no sentido da exportação foram realizados (18), mas com pouco sucesso. A Essenfelder produzia basicamente para o mercado interno. Nos anos 80, a produção mensal variou entre cento e trinta a cento e quarenta pianos, havendo uma queda para cem, em 1987, devido a problemas financeiros gerados pelo plano cruzado. O número de operários ficou entre duzentos e quarenta e duzentos e oitenta (~~noventa e oito~~).

O desejo de aumentar a produção foi constante. Nessa medida, sucederam-se na gerência vários encarregados. "Bom, isso passou muita gente aqui e ... foi contratado, né? Puxa, tanta gente que eu nem me lembro o nome. Tem o Urbano, hoje ele é lá da Arte e Talento, passou por aqui. Foi o Ronaldo, o Abílio... enfim tinha uma porção. Cada um que entrava queria aumentar /a produção/ um pouquinho para mostrar serviço, né? Então, foi isso, o

aumento da fábrica, da produção foi assim. (...) Queria aumentar a produção de certo... de quatro para cinco. O outro entrou já de cinco para seis. O outro já queria mostrar de seis para sete. Chegou... nós chegamos até os sete. (...) Nós estávamos com sete, daí, o ano passado as vendas caíram um pouco, né? Nós voltamos a fazer cinco. E, agora, aumentou outra vez, mês passado para fazer média seis e meio."(19)

Para que houvesse tal aumento de produção foi necessário simplificar as tarefas, modificar os modelos, parcelar o trabalho, agilizar o processo de montagem. As mudanças foram, em parte, propostas pelos operários, em parte, impostas pela administração. Nesse sentido, existia um embate entre direção e funcionários, que ficou claro na greve de 1986.

Naquele ano, a administração Esther chegou a produzir sete pianos/dia, época em que ocorreu a primeira greve dos quase 100 anos de Essenfelder. (Houve uma outra greve, de solidariedade à categoria, nos anos 60, quando o sindicato ainda era dos Oficiais Marceneiros - hoje, é dos Instrumentos Musicais e Brinquedos -.) Intentando promover uma administração mais moderna, Esther contratou um especialista em Tempos e Movimentos. As tarefas começaram a ser cronometradas, gerando grande descontentamento por parte dos operários, que, como forma

de pressão, realizaram uma greve de quatro dias, reivindicando, dentre outras coisas, a saída desse especialista e de seus assessores.

"Ele chegava com um cronômetro. Então, ele via a pessoa trabalhando e queria cronometrar. (...) Então, foi revoltando o pessoal, inclusive naquela época... que nunca houve greve aqui na empresa, naquele ano que eles fizeram isso, o pessoal ficou revoltado e até greve, né?"(20)

Além da crise administrativa, gerada com a morte de Floriano Essenfelder, em 1964, houve, também, uma mudança na própria "filosofia" da empresa. "Antigamente, vinte e cinco, trinta anos atrás, o primeiro lema aqui era a qualidade. Seu Floriano dizia 'não importa se o cliente espera três meses ou até mais, eu quero fornecer pianos de primeira qualidade.' (...) Ele era um técnico perfeito. (...) Seu Floriano exigia a qualidade. Ele de noite tinha o costume de passar de banco em banco, após o expediente e olhar o serviço de cada um. No outro dia de manhã, quando ele retornava para firma, então ele ia direto naquele local ou naquele funcionário, aonde dia anterior ele viu uma falha, e , então, alertava: 'o sr. não pode fazer isso assim. O sr. tem que fazer dessa maneira ou daquela maneira.' Ele explicava, né? Nós temos que fazer isso aqui porque os construtores de piano saíram... Da família Essenfelder não tem ninguém mais que seria ideal para esse serviço. Não tem. Conhecedor fundo da técnica de piano não tem. (...) /Hoje o lema é/ a quantidade, porque o

departamento de venda está vendendo e quer entregar. Então, muita coisa a gente deixa de fazer infelizmente."(21)

Recentemente, tem sido travada uma luta no âmbito da produção pelo fim do sistema de empreitada. Como não há mais artesãos na diretoria, o saber produtivo está nas mãos dos operários mais antigos e nos de postos-chave no processo de produção: os empreiteiros (questão a ser abordada no capítulo 6). Desde a morte de Floriano, são eles que "asseguram" a qualidade do produto e, por isso, são os melhor remunerados. A tentativa de acabar com os empreiteiros é a de estabelecer o domínio da administração no controle do processo de trabalho.

Esse breve relato da história da F. Essenfelder revela a sucessão administrativa da empresa. No entanto, apesar de tentar refletir a fala oficial, deixa entrever um campo de lutas travadas não apenas na esfera de comando, mas, principalmente, no espaço da produção. Os embates mais evidentes situam-se na crise gerada após a morte de Floriano e na greve de 1986. São momentos em que os conflitos existentes na produção afloram, evidenciam-se, não se deixam ocultar pelo discurso homogeneizante do artesanato ou da boa administração. É a partir da insistência nesses dois períodos nas entrevistas que podemos tentar recuperar flashes do cotidiano fabril ou outras histórias.

Antes, porém, de rastreamos estas pistas, até para que fique mais claro o terreno que percorremos, recomponho uma narrativa das etapas do processo produtivo.

Notas:

(1) MELLO, Esther E.C. A História dos Pianos Essenfelder. Redação Perci Moro, Curitiba, 1987.

(2) BENJAMIN, W. "Experiência e pobreza". In: **Magia e Técnica, Arte e Política**. S.P., Brasiliense, 1986, passim.

(3) Separata da Revista **Divulgação**, Curitiba, out./nov. 1950, relato de Frederico Essenfelder, p.2.

(4) "O pianista", In: **O Comercio**, anno II, nr. 77, 25/02/1909, p. 1.

(5) FRANCIOSI, E. "Pequena História", In. **Revista Indústria**, Curitiba, maio/1976, p.29.

(6) **Divulgação**, p. 3 e 4.

(7) "Congresso de industriaes da madeira", jornal **Gazeta do Povo**, 21/02/1919, p.1.

(8) Entrevista realizada com operário B.

(9) Idem.

(10) Entrevista realizada com Werner Toedter, em 17 de outubro de 1986, à Rua Angelo Zeni, 403, por Cíntia Braga Carneiro. Entrevista cedida pelo Museu Imagem e do Som de Curitiba. Nas próximas citações: WT1.

(11) Entrevista realizada com operário B.

(12) Idem.

(13) Idem.

(14) Entrevista realizada com operário H.

(15) Entrevista realizada com operário B.

(16) Entrevista realizada com Esther Essenfelder Cunha Kello, em 27 de janeiro de 1987, por Juliana de Albuquerque e Cíntia B. Carneiro. Entrevista cedida pelo MIS-Curitiba.

(17) Entrevista realizada com operário A.

(18) A intenção de ampliar a produção aparece no jornal Diário do Paraná, 12/11/74.

"A F. Essenfelder necessita aumentar sua produção mensal de 90 pianos para 200, para atender às solicitações de todo o Brasil e as que vêm do exterior (...)."

No entanto, não obtive dados que confirmassem esse aumento.

(19) Entrevista realizada com operário R.

(20) Entrevista realizada com operário G.

(21) Entrevista realizada com Germano Bernsdorf, em 15 de novembro de 1986, na Essenfelder, por Cintia B. Carneiro. Entrevista cedida pelo MIS-Curitiba.

AFINANDO AS CORDAS

O aspecto desordenado do espaço fabril que se percebe na F. Essenfelder reflete a própria necessidade que este teve de acompanhar as mudanças por que a fábrica foi passando ao longo dos anos. Construções em madeira misturam-se a alvenaria. O fluxo interno é entrecortado e confuso. Pequenos corredores ou estreitas escadas dão acesso a enormes salões, ocupados por máquinas e operários. A impressão que se tem é que o espaço do fazer guarda surpresas a cada nova porta. A fábrica se desdobra aos olhos desavisados dos visitantes. Toda vez que se percorre os corredores, descobrem-se outras seções, outras atividades. Salas dentro de salas, divisórias de madeira: andar pela fábrica exige o costume a labirintos.

A desorganização espacial não se restringe ao interior do prédio. De fato, o conjunto arquitetônico é formado por dois blocos, cortados por uma avenida - a Campos Sales. E, não raro, os pianos esperam o sinal fechar para continuarem no seu processo de montagem.

A fábrica dá frente para a av. João Gualberto. Nesse primeiro bloco ficam o escritório, o estoque de pianos prontos, a linha de montagem do piano vertical, as seções de mecanismo, teclado e lustro. No segundo bloco, localizam-se a usinagem da chapa, a serraria, a seção de caudas, o refeitório e a enfermaria. Há, portanto, quatro entradas com quatro vigilantes. Atravessar a Campos Sales é um ato constante para operários e materiais.

Recentemente, algumas seções foram mudadas de um para outro lado da rua, agrupando atividades similares, reduzindo o continuo atravessar de rua. "Nós mudamos, por exemplo, esse mês passado o setor de usinagem. Nós tínhamos tudo aqui nessa porta grande, no cruzamento da rua, antes ali. Ali era o setor de usinagem junto quase, praticamente, com o setor de verniz. Então nós mudamos lá para o outro lado da rua. Ele tinha uma parte lá... do verniz e uma parte aqui. E uma parte da usinagem lá e outra para cá. Então, nós juntamos: o que é usinagem tudo para lá e o verniz tudo para cá. Então tivemos que mudar muita coisa: cabine (...) No transporte, aquele vai e vem que tem que levar as peças... Fazia a usinagem lá, trazia para cá, depois voltava para lá para fazer a furação, voltava para cá para fazer a pintura. Então, era três, quatro... Ia e voltava três, quatro... Agora, vem uma vez só as peças aqui

para nós...(...) A mesma coisa com as peças para o verniz. Era feita aa primeira demão lá em cima. Dai, vinha para cá para fazer o acabamento. (...) Aquele vai e vem era quase o dia inteiro. Agora, com esse movimento de rua, é uma tristeza para passar carrinho ali." (1)

Apesar de a fábrica contar com seções de serraria e usinagem, limito a narração do processo produtivo às linhas de montagem dos pianos vertical e de cauda e às demais seções que auxiliam a composição do corpo do produto, como teclado e mecanismo. Não desacredito a importância daqueles setores no aparelhamento da produção - pelo preparo da matéria-prima -, mas a atividade que desenvolvem é similar a outras fábricas, portanto, privilegiei o processo produtivo naquilo que lhe confere o caráter de especificidade.

1. Piano de Cauda.

A seção de caudas é considerada como um fábrica dentro da fábrica. Sua produção mensal é de seis peças e nela trabalham dezessete operários.

"A gente teria que iniciar o piano pela armação, pelo - a gente costuma chamar aqui - esqueleto. Então, essa madeira de boa qualidade, nós dizemos o cedro, o mogno de modo geral. Então, esse cedro, ele tem que ser preparado. Ele é imunizado quanto a cupins. Desempenado. Depois passa pelas máquinas. Aplainado, cepilhado. Então,

ele passa por mais uma escolha. A gente diz preparação seria isso aí. Logo após, ele é recortado, conforme o modelo do piano que se vai fazer. Então, é confeccionado o esqueleto. A par disso é feito... tem a chapa de ferro, onde são colocadas as cordas, a harpa, como se diz assim, a harpa do piano. Enquanto a chapa está sendo preparada por um lado, ela está sendo... sofrendo usinagem: esmerilhada, endireitada, desempenada onde pode ser desempenada, sofre furação, ela é furada. Em seguida, trabalha-se junto com isso também a tábua harmônica. A tábua harmônica é uma tábua especial feita em pinho, com... sempre com corte especial que as veias caem sempre de pé, sempre na vertical. /Esse corte/ tem duas funções principais, uma é a resistência muito maior e a outra é o próprio som. Ela transmite mais o som. Ela vibra melhor.

Essa tábua ela também tem que... Ela é tratada com secagem, ela é descansada, não pode ser usada uma tábua com uma secagem rápida e em seguida trabalhar com ela porque ela não vai funcionar. Ela não vai ficar boa nunca. Esse descanso é para a madeira se acomodar, porque a madeira, uma vez cortada ela vai perdendo a sua seiva, ela vai perdendo a unidade e a seiva e... ela não pode ser apressada nesse processo. Ela vai... enfim perdendo... seria perder umidade, mas além da umidade tem um algo mais que eu não sei explicar direito que ela não pode ser usada direto. Ela tem que ter aquele descanso. Tem que ter.

Pega-se no esqueleto e cola-se... coloca-se, acerta-se essa tábua harmônica em cima do esqueleto. Em cima, prepara-se, ela é dado pressão. São colocadas as costelas. Essa tábua aqui não é reta. Ela não pode ser reta, porque aqui em cima vai um cavalete, que aonde vão as cordas. Essa tábua ela tem que ter mais ou menos uma curvatura. Então, as cordas aqui elas pressionam e isso funciona quase tipo uma mola, e é para haver um bom contato e ela tenha uma vibração. /Desenha a madeira e o esqueleto, com as costelas etc./ Então, essas aqui são as costelas que dão essa curvatura e dão resistência para ela. De acordo com a caixa, aonde ela vai, primeiro é recortada a tábua, e depois é determinada a distância das costelas, as primeiras inclusive são mais finas, depois elas vão engrossando mais, depois vão diminuindo novamente para fazer a curvatura.

Dai, uma vez feito isso, essa tábua ela é colada em cima do esqueleto. Depois de colada, então, entra a chapa. Então, é colada a chapa. A chapa diz assim 'acerto de chapa'. Essa chapa tem que ser colada em cima de maneira tal que o comprimento da corda dê exato. Por exemplo, essa corda aqui teria que ter 53 mm, a primeira

corda. Então, se essa corda aqui tiver 55 mm, para ela dar aquele tom teria que ser esticada acima do normal. Então, fica sujeito à ruptura, a quebrar. Se for um pouco mais curta o som cai bastante.

Continuando o acerto de chapa. Ela é numerada e essa chapa, depois de acertada, vai para a pintura. E depois é que continua com o móvel. Então é colada aquela parte aqui em volta, o lado, a lateral do piano. E, em seguida, ele é recortado, trabalhado e aparelhado. Depois é lixado, envernizado, depois ele recebe a chapa definitivamente já pintada e, depois, em seguida, ele recebe o encordoamento. Recebendo o encordoamento, ele já passa para a colocação de teclado. O teclado e o mecanismo aqui têm que ser colocados em conjunto, porque eles fazem parte de um bloco só. Então, acerta-se, juntamente com o teclado tem que ser ajustado o mecanismo. Esse ajuste, ele... vamos dizer assim, os martelos têm que alcançar no ponto exato da corda e o teclado também tem que ficar no seu ponto exato na frente do piano, para ele concordar com o resto do móvel.

Ele passa a ser acertado no restante das peças, vamos dizer tampo. São colocados os pedais (...) e as tampas, as fechaduras, ripa de chave, aquelas coisas tudo são ajustadas. E, em seguida, ele... nesse período já são feitas as afinações. Assim que ele é encordado, ele já vai recebendo as afinações, de maneira que o piano, quando ele chega ao fim, ele já está com cinco, seis afinações. Acerto de tampo, acerto de frente é tudo uma coisa só. Para nós é tudo uma coisa só. Acerto do tampo, acerto da tampa, da fechadura, do tampo de cima, aquele o porta nota, onde se colocam as notas, as partituras. E colocada a bengala, que nós chamamos, o suporte da tampa, enfim todas essas partes de madeira. Em seguida, então, ele passa para a regulagem final, a regulagem do mecanismo. Colocação de abafadores. Teste. Ver se ele funciona, se toca, se o mecanismo está de acordo, pressão, peso das teclas, então tudo isso daí. Enquanto isso, essas peças todas aqui vão para o verniz. Daí, chega num ponto em que as peças estão prontas do verniz e regulado, então, fecha-se o piano.

Daí, o piano vai par um lugar mais silencioso, uma cabine mais silenciosa, onde o afinador faz as últimas afinações, as entonações. Então deixa pronto para o pianista tocar. Todo esse processo leva quase seis meses. Cinco a seis meses." (2)

2. Piano vertical.

O processo de feitura do piano vertical, diferentemente do cauda, não é realizado em uma única seção. Diversos setores conjugam-se na elaboração do produto final. Os operários chamam de piano à peça produzida. Por exemplo, a tarefa de um encordador é colocar as cordas na caixa harmônica. O piano, nesse caso, é tão somente a harpa. Cada trabalhador, assim, produz duas, três, quatro peças, conforme sua meta diária. Para controlar as fases de montagem, o produto recebe um número que o acompanha da usinagem da chapa ao estoque. Esse número representa, com pequena margem de erro, o total dos pianos já fabricados pela Essenfelder, nos seus noventa e nove anos de funcionamento. Depois de numerada a peça, seu andamento é acompanhado por um cartão (anexo 3), contendo todas as etapas do processo, que é datado e assinado por cada operário responsável, ao final da execução da tarefa parcelada.

" E o início da montagem quando você pega a chapa de ferro fundido e coloca ela por cima da caixa harmônica. Faz o druc, que nós chamamos. É a pressão. Por que os cavaletes em relação à barra de pressão e o final de chapa têm que ficar mais alto. Então, o operador tem que se virar e com um modelinho ele acerta a diferença de três milímetros de ponta a ponta. A corda, quando ela vai por cima, ela faz uma compressão em cima do cavalete e comprime contra a tábua harmônica. Porque um piano reto não produz o som. O som fica chocho, fica horrível. Com piano velhos,

quando racha a tábua harmônica, ou cai do caminhão, ou acontece alguma coisa e estraga a tábua harmônica, então a compressão sai. O piano quebrado, sai, a corda fica reta e daí perde a pressão e o som é eliminado. Aliás, vai produzir um som, mas um som chocho. Não é um som limpo.

A chapa, depois do acerto, recebe um número e vai para a pintura. Retornando da pintura, ela é fixada em definitivo na caixa harmônica e, depois, aquela caixa harmônica com a chapa fixa vai para o encordoamento. Do encordoamento vai para a primeira afinação, com massagem. Da primeira afinação é feita a colagem de lado. Colam-se os dois lados, os pés, a caixa dos pedais, os dois baques e é acertada a mesa do teclado. Depois da colagem de lado, o piano é tombado com a frente para baixo, e o operador aparelha as costas do piano e já passa uma tinta de proteção. Ai, como o piano já tem roldanas, ele rola para o acerto de frente. No acerto de frente, o marceneiro pega o tampo de trás, tampo curvo, quadro de cima, meia cana, clape, ripa fechadura, quadro de baixo e coloca tudo. Depois desse serviço, as peças são numeradas, inclusive a dobradiça e tudo mais, e as peças vão... de madeira vão para o lustro e o piano segue para a colocação dos abafadores e colagem de martelo.

Antes de acertar a frente é feita a segunda afinação, também com massagem, na palheta, né? Ai, o piano é tombado na vertical, em cima de um cavalete e o afinador usa uma palheta para flexionar as cordas e afinar dessa maneira. Depois o piano, quando ele recebe os abafadores e os martelos é colocado o teclado. Nesse meio tempo dá para fazer já a terceira afinação, com martelos ou sem martelos. Isso não importa. Depois da colocação do teclado, dá para encaixar a terceira ou até a quarta afinação. E o piano é tombado novamente nas costas e são colocados os pedais que acionam os abafadores, a surdina e o meio percurso. Os três pedais. Depois dessa operação, vai para o acerto de toco. E a última parte da marcenaria que daí se faz o acabamento lateral. Lado direito e lado esquerdo do teclado. E colocado o triângulo que dá o acabamento após as teclas. O teclado, como é cônico, é meio enviezado, o toco esquerdo é mais largo que o direito. E colocada a fechadura, e é feito o funcionamento da fechadura. E embutida a chapinha na ripa da clape.

Depois, a última parte da marcenaria é justamente aquela operação /acerto de toco/. Daí, as peças vão para o verniz. Depois de três dias, se for preciso, o piano está pronto. Então, se há necessidade de terminar um piano em três dias, dá tempo de fazer a regulagem, a revisão final, mais uma afinação e entonação. Nesse meio tempo, as

peças que foram cruas para o verniz estão prontas. /O verniz/ é aplicado na base da pistola. São três demão, com um intervalo de um dia para outro, que o verniz leva mais ou menos oito a dez horas para secar. Para poder lixar são mais algumas horas. E entre cada aplicação de verniz é dada uma lixa. Seca, lixa, depois aplica nova demão. Depois deixar secar bem, mais uma lixa. E cada vez que aplica de uma demão para outra a lixa é mais fina. Depois as peças vão para o polimento. De lá, às vezes, um defeito no verniz, uma pipoquinha, ou excesso de verniz e tudo mais, no polimento é corrigido. Bom, depois na montagem final, se juntam todas as peças que ao longo da linha de montagem foram marcadas, foram para o verniz, foram para outros setores e você monta daí o piano. Monta ele por completo, coloca tudo o que faz parte e do piano e, como última operação, praticamente, na parte da técnica, nós damos ainda uma revisão geral. O mecanismo tem que funcionar, martelo que entortou nós endireitamos, escapamento... é verificado tudo isso para o piano funcionar normalmente." (3)

No encordoamento, há uma peculiaridade "...que é o suor da mão. A pessoa ali tem que fazer um teste para pegar no aço, nas cordas do piano. Que se a pessoa pega num aço, assim, aço nu... a pessoa sua na mão, enferruja tudo. Então, dali a três ou quatro dias, cinco dias que aquele aço está enferrujado."(4) A sonoridade diferente das notas depende da espessura do arame de aço, cuja numeração varia de treze a vinte e um, do comprimento da corda e do número de fios de arame por tom (uma corda ou um bordão, duas cordas ou dois bordões, três cordas lisas). "Conforme a abertura do som, o som vai pegando mais... vai ficando mais grosso, mais grave, aí vou pegando fio mais grosso, né? O grave é com aqueles bordões ali. Fio /de aço/ enrolado com cobre por cima. E enrolado nas máquinas lá em cima. Tem as máquinas que enrolam os bordões."(5)

É na regulagem que o piano se configura. "O serviço de regulagem é um aperfeiçoamento de todos os outros setores. A regulagem faz uma revisão em todos. Faz um acerto dos abafadores, do teclado, ajusta todas as folgas, faz um reaperto no piano. Começa-se a regulagem pelo teclado. Depois do teclado, a gente regula os abafadores. Depois dos abafadores, a gente regula os martelos. Depois dos martelos, a gente faz um joguinho na língua. /Para entender a fala do regulador, ver anexo 4./ Depois disso, a gente regula novamente o teclado, só que a gora a gente vai nivelar o teclado. Depois de nivelado, a gente faz o escapamento. Depois disso a gente faz a regulagem dos pilotos e das fangers. Por último faz o piripimpim. /Piripimpim é o som do toque nas teclas do piano./ A última coisa mesmo é a regulagem do meio-percurso, ou pescaria, que é uma pecinha que a gente tem que pegar no escuro. A gente não vê, sabe?"(6)

O mecanismo do piano e o teclado são produzidos em seções que não fazem parte da linha de montagem propriamente dita. O mecanismo é composto de dois setores: I, responsável pela furação e colagem das peças; II, responsável pela montagem final do mecanismo. "Eu recebo as madeiras já serradas, prontas para furar nos seus devidos lugares. Tem peça aí que, às vezes, pega seis vezes na mão. Funcionário pega seis vezes na mão para poder estar pronto

até a base para montar. Então vem a parte da furação e , depois, tem a outra parte também, que na mesma seção aqui nós fazemos a colagem. (...) O meu sistema de trabalho, vamos dizer, é acertar uma máquina para fazer os glieders. Então, a pessoa que vai trabalhar em cima desses furos aqui, ela tem que fazer uma média de seis tábuas por dia. Seis tábuas. Cada tábua tem três carreiras, dá dezoito. Até vinte carreiras ela vai me furar. Quer dizer que ela faz para hoje, para amanhã, para depois. Mas, em compensação não é só isso que tem para fazer. Tem que fazer outras coisas. Enquanto está adiantado isso aqui, nós vamos fazer outras coisas. Então, ela vai furar duas, três, quatro tábuas. Por exemplo, desse martelinho aqui, o máximo que ela pode furar é uma tábua e meia por dia. E cada tábua tem oito jogos. Não chega a furar tudo. Mas esses oito jogos... o problema é pegar. A dificuldade de trabalho dele é... muito miúdo para pegar e colocar no lugarzinho certo."(7)

Depois de furadas e coladas, as pecinhas são encaminhadas à seção de mecanismo II, onde ocorre a montagem. "Lá embaixo fazem as peças e colam uns courinhos, outras partes preparam o feltro e tudo e a peça vem aqui para montar."(8) Oitenta e oito conjuntos são compostos, equivalendo às oitenta e oito teclas. Pronto o mecanismo, vai ser encaixado no piano. Só então são colados os martelos e os abafadores, fazendo coincidir mecanismo, tecla e corda,

de tal forma que o pianista ao tocar a tecla, acione o martelo, que encontre a corda correta para produzir o som desejado. Cada um desses conjuntos é produzido com algumas variações, conforme se refira aos diferentes modelos de piano.

Na seção de teclado, a madeira será recoberta por plavinil - um plástico duro, de fabricação nacional -, depois recortada, e por último colado o bemol. Cada tecla é pesada e chumbada, de maneira que haja uniformidade de peso para um mesmo modelo de piano. O chumbo determina o lugar da tecla no piano. Assim, ela consegue sustentar o peso do mecanismo e não é necessário ao pianista grande esforço para obter o som. Mesmo os pianos de cauda têm seus teclados revestidos por plavinil. Já não se recobrem as teclas com marfim. A última fase é o polimento. Cada operário executa sua tarefa parcelada em série de vinte teclados, levando em média dois a três dias. Há apenas três empreiteiros na seção: "o rapaz que arredonda aqui, coloca no quadro, o que cola chapa e o que fura. O resto é tudo horista."(9)

De forma superficial essa é uma narração do processo produtivo dos pianos vertical e de cauda. Interessante perceber que a etapa relatada com maior precisão é a da montagem da caixa harmônica. Tanto o marceneiro da seção de caudas, quanto o mestre-geral da

produção contam com detalhes esse momento do processo produtivo. A razão é clara. Toda a sonoridade do piano reside no perfeito desenvolvimento dessa tarefa. E a acústica que se realiza. E preciso atentar para aspectos mínimos, como o corte da madeira, a posição dos veios, a curvatura da madeira, o encaixe da chapa de ferro. A intimidade com os materiais revela-se nessas narrativas. Todo pequeno detalhe é seguido por uma justificativa técnica, que demonstra o profundo conhecimento do trabalho. Esse saber do marceneiro é o que caracteriza sua mão-de-obra como especializada, sendo, por isso, uma das categorias de melhor remuneração na fábrica. O saber do operário será objeto de discussão ao longo de todo esse trabalho, no entanto, será abordado mais cuidadosamente no capítulo 6.

Notas:

- (1) Entrevista realizada com operário R.
- (2) Relato composto a partir da entrevista realizada com operário E.
- (3) Relato composto a partir da entrevista realizada com operário A.
- (4) Entrevista realizada com operário C.
- (5) Idem.
- (6) Entrevista realizada com operário P.
- (7) Entrevista realizada com operário Q.
- (8) Entrevista realizada com operário D.
- (9) Entrevista realizada com operário T.

MORRE O ARTESÃO/ADMINISTRADOR

"O Seu Floriano chegou a morrer na minha frente. Estava eu e aquele outro, o Luiz, cabeça branca também. Estava eu e ele fazendo manutenção no banheiro das mulheres, daí, o Seu Floriano chegou e perguntou para nós: 'você vão precisar de material aí?' Eu: 'Não, no momento, não.' 'Se precisar pode pegar ali embaixo, que depois eles mandam a conta'. Ele entrou no banheiro dele no escritório, quando ele foi para abrir a porta, por dentro, ele só deu um grito. E já caiu para o lado da parede assim. Deu um colapso nele. Ai, levaram ele imediatamente para o Hospital São Lucas, mas... estava morto. Arrebentou a veia do coração. Morreu. Ele foi se agarrar na escada, a escada caiu. Caiu de boca no chão, de óculos ainda. Quebrou o óculos. Sangrando a boca dele... Caiu de boca."(1)

Ultimo filho vivo do velho Essenfelder, associado à fábrica desde os quinze anos de idade, Floriano desempenhava o duplo papel de artesão e administrador. Técnico perfeito, conhecedor do processo produtivo, detinha a autoridade do saber-fazer. Segunda geração Essenfelder, era o legítimo diretor da empresa. Sua morte, portanto, significou duas ausências. Ausência no âmbito da produção: Floriano tinha por hábito supervisionar a feitura das tarefas, indicando os erros, ensinando o trabalho. Ausência no âmbito da administração: quem iria dirigir a fábrica? Dividida em três grupos, a família começou a disputar o

controle da empresa. As formas que essa disputa apresentou narrarei no item "sucessão administrativa".

No interior da fábrica, a supervisão de Floriano foi substituída pelo trabalho dos encarregados; a qualidade do produto e o ritmo da produção ficaram sob responsabilidade dos empreiteiros. Encarregados e empreiteiros passaram a controlar o processo produtivo. Daí, ser compreensível a fala do operário C, empreiteiro, encordoador:

"/Na época de Floriano/ trabalhava-se mais. Era bem diferente. Era mais difícil. Eles viviam dentro da fábrica. Que nem agora, a d. Esther não aparece. Mas eles viviam aqui dentro da fábrica. Então, o empregado tinha mais... mais receio de que... de que o patrão pegasse ele dois, três dias parado. Ele era assim: 'não prestou, vai embora'. Quando entrei, naquela época era assim. Fazia-se menos pianos. Hoje não. Hoje é... os tarefeiros aqui trabalham. Não era tão fácil porque... porque ele vinha e reclamava, porque ele via empregado parado. Hoje em dia não... empregado fica aí. Quem quer trabalhar, trabalha. Quem quiser não trabalha."(2)

E, na medida que não havia mais a supervisão direta dos donos da fábrica, os empreiteiros, com estímulo da própria administração, paulatinamente, foram modificando o processo produtivo, simplificando as tarefas. "Mudou muito pouca coisa. Que hoje em dia não é tanto luxo, quanto antigamente. Então se furava esses furos mesmo... ele fura bem, meio mais fechado, e depois era feito tudo com modelo, limado, lima, furo por furo. Eu fazia isso. Era furo por furo exigido. Tinha que limar a mão, com lima. Lima

antiga. E, hoje em dia, não. A gente pega uma broca, mais ou menos fura e depois... qual estiver mais apertada, a gente aperta; qual estiver muito solta, a gente fecha. Então isso aqui mudou um pouquinho. Quanto tempo leva aí para limar! Já pensou? Oitenta e oito furos em cima mais oitenta e oito furos embaixo! Era já tanta exigência... Para falar a verdade, mudou.... é depois que o Floriano faleceu. Dai, começaram a modificar um pouco."(3)

São essas mudanças que pretendo abordar. Mudanças que demonstram a importância do saber produtivo do operariado, uma vez que a simplificação das tarefas implica no aumento da produção diária e, assim, da percepção salarial dos tarefeiros. Reduzindo o "rebuscamento", o "luxo", o esmero no fazer dos detalhes, substituindo o trabalho manual pela introdução de algumas máquinas, é possível ao empreiteiro produzir mais peças por dia.

Interessante para o operário, a simplificação das tarefas também atendeu aos anseios da administração, desejosa de ampliar sua margem de lucros. Assim, nesse primeiro momento, pós morte de Floriano, a área administrativa e a área produtiva cooperaram entre si, visando a modificação do processo. No entanto, os interesses eram diversos. O operário buscava reduzir os passos de feitura da peça, aumentando sua produtividade. A administração da fábrica, dissociada da família, pretendia

ganhos individuais. Até o início da administração Esther, a empresa apresentou crescente produtividade mensal, ao lado de déficit orçamentário cada vez maior. Passou a dever encargos sociais, a não cumprir seus compromissos administrativos, a atrasar os pagamentos dos trabalhadores.

Esse quadro conturbado dos oito anos (1964-1972) iniciais do controle da terceira geração Essenfelder é reconstituído pelos operários. São constantes as denúncias de má administração e de lucro ilícito dos gerentes contratados pela família. Traçam o confronto entre a gerência e a produção, que resultou tanto em soluções individuais - como recorrer à Justiça do Trabalho para os ressarcimentos devidos, ou sair da fábrica - quanto em soluções coletivas - como operações-tartaruga ou cruzar os braços antes do fim do expediente.

1. Sucessão administrativa.

"A firma no começo aqui, quando a gente entrou, era muito bom. Eu trabalhei com o tio da d. Esther, Floriano Essenfelder. Esse já era a segunda geração, né? Trabalhei sete anos com ele. Ele faleceu em 64. Aquele tempo era o Seu Floriano e o Seu Hélio, o sobrinho dele /filho do Carlito/, vinha ser um primo da d. Esther, que eram os dirigentes aqui. O Seu Floriano morreu em 64 e o Seu Hélio já em seguida, onze meses depois, em 65, ele faleceu. Daí, entrou um genro do Seu Floriano, Seu Elias Abrahão. Daí, tocou a firma acho que um ano e pouco, daí começou a dar problema, sabe? Atrasar o pagamento... Daí, começou a entrar gente de fora também. Trabalhou um Seu Valter Peixe. Mas

esse povo de fora acho que só deu prejuízo para a firma. O último que trabalhou com o Seu Elias era um advogado /Osmar Simão/. Aquela entrou pé-de-chinelo e saiu com carro último tipo."(4)

"Em 68, quem era o administrador era o Osmar Simão. Esse levou a firma à falência. Ele não tinha ordenado fixo. O ordenado dele era 10% do faturamento. O que é que é isso? Praticamente é tudo o lucro de uma empresa. Trabalha com 10%. O lucro era dele. E a firma não tinha mais crédito para comprar madeira, comprar chapas, comprar vernizes. Não tinha mais nada. Perdeu todo o crédito na praça."(5)

"Sei que a firma aqui ficou em má situação, mais ou menos 67, 68. 69 nós não tivemos reajuste. Salário, naquele tempo, o reajuste era anual. A firma apelou que não tinha condição de pagar e não tivemos reajuste em 69. Começou a atrasar o pagamento e a gente sofreu aqui dentro da Essenfelder. Pegava vale, aí, por semana, cinco mil por semana. Davam cinco mil para os solteiros e dez mil para os casados. Não teve greve. Deu uns bafafá aí. Surgiu umas reuniões, o pessoal ameaçava de parar. Aí, outros aconselhavam que se parasse daí a firma não tinha produção, daí a firma ia... A produção saía. O presidente do sindicato era muito contra a greve. Era esse José Siegel. Era muito contra a greve. O presidente desincentivava. E não saiu greve. Não saiu greve.

Nós começamos a ir para a justiça. Inclusive eu levei caso para a justiça. Não só eu. Diversos. Daí, recebia. Na justiça, recebia. Recebia férias atrasada... Reclamava, recebia. O pessoal trabalhava... com tudo aquilo ainda... Lógico que a produção um pouco diminuiu, mas daí eles davam um valinho, e a turma se animava outra vez. Sempre tinha os conselheiros aí que desincentivavam de parar a produção. De fato acho que seria pior mesmo."(6)

"68? /Sexta-feira/ desde as três horas da tarde, a gente fazia fila lá para receber dez, vinte cruzados (7). E os peixinhos vinham sábado de manhã e pegavam bem mais dinheiro do que os outros que ficavam na fila de sexta."(8)

"Eu era mestre-geral, até peguei uma úlcera por causa disso. Chegava aqui, ia passar nas seções tinha três, quatro parados. Lá, dois, três, quatro, cinco conversando. Eu digo 'Como é? Vocês não querem produzir? Não querem trabalhar?' E eles 'É o nosso dinheiro? Você só quer

produção. E o nosso dinheiro? Se eu pudesse... o que eu ia fazer? Eu também não recebia dinheiro. Eu ia assentando.

/A gente/ trabalhava toda... sexta-feira até seis horas. As quatro e meia já tinha fila para receber vinte cruzados. Quer dizer que... uma hora e meia antes de fechar a fábrica já tinha fila. Ninguém mais fazia nada. Já antes tinham grupos. Na fila ninguém mais fazia nada. Toda sexta-feira. Pode imaginar quantas horas ociosas, perdidas de produção aqui? A firma não recolhia lá o INPS, não recolhia nada. ICM. Nada. Ficou tudo devendo."(8)

A crise financeira ocorreu no período de 67 a 72. Os operários, quando indagados sobre momentos ruins passados na fábrica, frequentemente apontam esses anos como os piores. Após a morte de Floriano, em 1964, por três anos ainda, a nova administração manteve um relativo equilíbrio financeiro. Em 1967, no entanto, a fábrica já apresentava os primeiros indícios de falência. Como se sabe, vigorava o regime militar, iniciado em 1 de abril de 1964. As manifestações populares contrárias ao Estado autoritário estimularam o recrudescimento da ação governamental no combate à "desordem" da nação. A instituição do Ato nr. 5, em dezembro de 1968, marcava o acirramento do combate às "forças desestabilizantes". A publicidade dos movimentos reivindicatórios era coibida pela repressão estatal. Daí, acredito, a dificuldade de organização de uma greve na Essenfelder, e a busca de outras maneiras para solucionar o conflito, sem ultrapassar os muros da fábrica. Os grupos cessavam o trabalho, como forma de pressão, cruzavam os braços ou entravam cedo na fila, diminuindo o tempo

produtivo, participando de uma certa "suspensão da ordem", "proposta" pela diretoria na medida que não cumpria o contrato de trabalho. O mestre-geral não tinha como coibir o não trabalho, a ociosidade.

O sindicato restringia-se a desestimular a greve, apresentando-se como conciliador. Os operários especializados, como por exemplo os marceneiros, saíam da empresa, encontrando emprego em outras fábricas. "Naquela vez, em 1968, a situação da firma estava ruim, e eu resolvi sair. Sai para trabalhar na Castrup, Móveis Castrup, como desenhista de móveis. Três anos como desenhista e mais dois como projetista."(10) Os mais antigos, já com estabilidade, permaneciam no posto, esperando um possível acordo. "Naquela época eu já tinha... Naquela época existia estabilidade. Então para não perder a estabilidade da firma, eu queria receber a indenização. Quem vai saber. Em vez de eu receber dez anos, eu recebia vinte, né?"(11)

Nas entrevistas, as razões da crise são sempre a ineficiência administrativa, o desvio do lucro da empresa para benefício dos diretores. Os operários alegam que havia produção e venda de pianos. "Nós chegamos a fazer no tempo da crise, chegamos... que não tinha dinheiro, mas nós chegamos a fazer cento e cinco pianos em três meses. Três meses de cento e cinco pianos."(12) Vale alertar que

esse aumento de produção só foi possível em virtude da simplificação do processo produtivo.

Quando Esther resolveu brigar pelo controle da fábrica, teve apoio dos operários, descontentes com a diretoria em exercício. Sua ajuda foi solicitada para reerguer a fábrica. "Ela fazia reuniões com os antigos. Inclusive eu participei dessas reuniões. Ela entrou com coragem, mas não sabia como fazer para tocar a fábrica. Então, ela fazia reuniões com os antigos. Os velhinhos se reuniam ..." (13) Mesmo superada a crise, Esther procurou cercar-se de operários antigos para assegurar a qualidade do produto. Assim, convidou a retornar à fábrica trabalhadores especializados que deixaram a empresa nos anos 67 a 72, e empenhou-se em conservar na ativa mestres formados ainda por Floriano. "Quando eu completei cinquenta anos de serviço pedi demissão. Mas uns dias depois me pediram para voltar e dar uma mão. Daí minha exigência foi pagar o mesmo salário meu, trabalhando meio dia. Porque nessa idade que estou já não é conveniente trabalhar o dia inteiro lá." (14)

2. Espaço produtivo.

2.1. Encarregados e empreiteiros.

Floriano é lembrado como homem austero. Mantinha os operário sob vigilância constante. Exigia qualidade no serviço. "Não deixava passar nada. Não queria saber da produção. Queria que o piano tivesse qualidade. 'E o cliente que quer um piano Essenfelder, ele aguarda na fila nem que seja meio ano', que era da seção de caudas."(15) E exigia qualidade porque era conhecedor da arte de fazer pianos. Muitos operários foram por ele inciados no ofício. "Ele sabia. Ele era mecânico, ele era marceneiro... ele entendia bem da arte. Ele criou-se com o pai dele, então ele sabia. Sabia afinação, sabia mecânica, sabia tudo. Então, ele... o pessoal novo que entrava, ele ia ensinando também. Eu quando entrei aqui, ele me ensinava algumas coisinhas também."(16)

Mesmo quando não ficava ao lado do operário para passar seu saber, sanava as dúvidas e, sempre que percebia uma tarefa sendo indevidamente realizada, procurava o responsável e corrigia o trabalho. Portanto, estava presente no cotidiano da produção. Aparecia a todo instante para verificar o serviço, assegurar a qualidade, manter o ritmo e o modo de fazer do processo. Com sua morte

a situação altera-se: "Ali tinha o mestre-geral, e cada seção tinha praticamente um encarregado. E como todo mundo tinha prática já de anos, que eram os encarregados, cada um sabia o que fazer. O impacto da morte do Seu Floriano foi descarregado para cada chefe de seção. Cada chefe de seção se viu obrigado a esquecer que o Seu Floriano não estava aí. Cada um tinha que tomar suas próprias decisões."(17)

Assim, os operários assumiram o controle do saber produtivo e a administração afastou-se do interior da fábrica. "Houve /um afastamento/, porque eu sou positivo, sou honesto. Inclusive, essa frase que você está me perguntando aqui eu falei numa reunião, que sempre nós tínhamos reunião. Inclusive eu utilizei uma frase, eu usei uma frase que uma pessoa lá disse 'não, isso não'. 'Não é bem assim. Vocês não ficaram órfãos'. Parece que nós ficamos órfãos aqui dentro, porque eu achei que quando... depois que a empresa, que o escritório mudou, parece que a gente ficou órfão, sem pai, sem mãe... Fiquei assim, assim... parece... Não gostei porque achava que... acostumado eu acho com o Seu Floriano, Seu Guido, Seu Hélio aqui dentro da empresa. Depois, o tempo mudou e tal.(...) Para mim, eu acho que uma empresa, só se ela tiver uma estrutura muito grande, uma montagem, tudo automático, que corre as coisas normalmente assim. Uma empresa que a pessoa é obrigada a ficar ali no seu ponto, que aqui não. Aqui a gente tem liberdade. Pode

sair, desligar a máquina. A máquina, para a turma, não faz serviço. Tem setores aí, tem máquinas, indústrias, de automóvel, vamos dizer assim... A montagem de automóvel, eu acho que... Outro setor que é tudo automático, o funcionário não pode sair e ele é obrigado a ficar ali. Então isso é diferente. Não precisa de patrão estar junto, não precisa de diretor tudo junto. Ali é a máquina mesmo que força o operário a trabalhar."(18)

O sentimento de orfandade e a comparação com a fábrica automática demonstram o momento de anomia por que a fábrica passou. O administrador falecera. Os operários começavam a refazer o processo produtivo, redimensionar o tempo, renovar as tarefas, cada qual imprimindo sua marca no trabalho. A administração afastou-se. Primeiro a família. Depois, o escritório. Quando Esther assumiu a gerência, essa distância não diminuiu. Inexperiente, precisava aprender a dirigir a empresa, pagar os débitos em atraso, acertar as contas, acostumar-se à administração. Mesmo após conseguir sanar os problemas mais urgentes, sua maneira de perceber a fábrica não se assemelhava à de seu tio. Voltou-se para o espaço produtivo, pretendendo reassumir o controle do processo. Trouxe técnicos estrangeiros para aprimorar a qualidade do piano Essenfelder. Já não era o artesão que atuava no interior fabril. Era uma pessoa "de fora", e como pessoa "de fora" permaneceu. Conhecia a área administrativa,

nas não a produtiva. Não partilhava do saber artesanal. Estava imbuída do espírito empresarial, da busca do lucro, das técnicas de marketing. Tinha com o produto uma outra relação, muito distante da relação afetiva, mantida por Floriano. O piano pertencia à série. Era visto no conjunto da produção e não na individualidade do produto. Desconhecia a intimidade produtor/obra. Realizava um outro produto.

2.2. Mudanças.

O operário intevém no processo produtivo. Sua fala o demonstra:

"Com Seu Floriano você tinha que trabalhar conforme ele queria, não podia modificar nada. Por exemplo, agora a gente pode modifi... a gente modificou muitas coisas aqui que favorece mais a produção, sabe? E sai uma coisa mais perfeita, que antes era trabalhado tudo à mão. Agora a gente faz a máquina trabalhar."(19)

"Quando montava-se, por exemplo, o mecanismo, as peças de mecanismo (...), elas eram aparafusadas e depois reguladas... sem uma definição de medida. Depois elas eram... quando eram transportadas para o piano /de cauda/, esse processo tinha que ser feito novamente. E era tão trabalhoso quanto o primeiro e dava um trabalho danado. Agora, a gente fez... aperfeiçoou, vamos dizer assim, na primeira regulagem. Então isso facilitou bastante e produz um serviço melhor, mais rápido. Isso que eu estou dizendo aqui fui eu até que introduzi aqui na seção de caudas."(20)

"Mudou o sistema, o modo de trabalho, porque quando o Seu Werner estava lá, ele tinha aquele sistema antigo. Trabalhar mais serviço mais manual. Então, muita coisa eu mudei. Eu tirava muita coisa que dava para fazer gabarito, pôr nas máquinas para adiantar o serviço /a/ ser feito. E melhorou a produção. Tanto é que quando o Seu

Werner saiu, eu trabalhava com dezesseis, dezoito caras para fazer sessenta, setenta teclados. Eu consegui fazer com vinte e um homens, cento e quarenta teclados."(21)

"Mudou, por exemplo, assim, o sistema de trabalho. Eu, agora, por exemplo, eu fiz alguma modificação nos gabaritos, que era feito de um jeito. Era furado... levava às vezes mais tempo. Outras maquinazinhas foi... a gente levava assim para fazer um jogo /de mecanismo/ mais tempo do que agora."(22)

As falas sobre a mudança aparecem geralmente na primeira pessoa do singular. Foi o operário que, através de sua experiência, percebeu um jeito mais fácil de realizar a mesma tarefa. A produção perdeu o rebuscamento, o "luxo", nas palavras do operário S, aquilo que, em certa medida, caracterizava o produto como artesanal, em favor de simplificações que agilizaram a linha de montagem. Essas mudanças partiram de sugestões dos trabalhadores e foram sendo incorporadas ao processo quando demonstravam eficácia, sem, necessariamente, passar pelo conhecimento da diretora. "Agora, ela /d. Esther/ nem toma conhecimento do serviço quase. Agora, é só os encarregados que /devem ver/ se ele fica bom e vão melhorando, fazendo modificações no piano."(23) Até máquinas os operários chegaram a construir.

E claro que outras mudanças foram implantadas, partindo de iniciativa da administração. "Depois entrou um engenheiro, aí, também simplificou muita coisa. Simplificou porque foram feitas as coisas mais na

máquina, sabe? (...) /Ele entrou/ em 67. Ele ficou até 74. E filho de um que era diretor aqui. Filho do genro do Seu Floriano /Elias/. O filho dele /Sérgio/ que era engenheiro industrial que sabia lidar com a situação."(24) "E só os engenheiros que vieram modificar um pouco os modelos. Os engenheiros de antigamente aí, (...) o Sérgio. Modificou um pouco o modelo."(25) A fábrica também, aumentou seu quadro funcional e comprou mais máquinas.

Mas o caráter mesmo da produção mudou. Antes, Floriano exigia o trabalho manual como condição de assegurar uma qualidade que ele só enxergava, ou percebia, no artesanato. Depois de sua morte, onde a máquina pode ser utilizada, a habilidade do artesão é deixada de lado. O produto do trabalho, portanto, é outro. Apesar do processo ter se alterado pouco, o princípio mesmo de feitura do piano é outro. Outros também são os interesses. Se há uma grande encomenda, apressa-se o produto para cumprir o prazo. Floriano, ao contrário, mandava o cliente esperar. "Qualidade em primeiro lugar." Por isso muitos problemas surgiram na produção, como no caso da madeira. "Se eles comprassem a madeira e deixassem aí secando um ano e meio, naturalmente não ia torcer. Não ia acontecer nada. Você pega um piano desse e coloca no sol para esquentar. O que vai acontecer... ou pega ele e deixa num lugar úmido. A madeira vai trabalhar bastante porque não está seca. O problema é a

diretoria que não me dá qualidade, material bom. Como é que você vai deixar o piano ficar bom?"(26) A fábrica não mantém estoque, porque isso encarecere a produção. A qualidade do produto é importante até o momento em que passa a onerar demais o processo. A partir daí, privilegia-se a "diminuição dos custos produtivos".

Notas:

- (1) Entrevista realizada com operário O.
- (2) Entrevista realizada com operário C.
- (3) Entrevista realizada com operário S.
- (4) Entrevista realizada com operário U.
- (5) Entrevista realizada com operário A2.
- (6) Entrevista realizada com operário U.
- (7) E evidente a confusão dos operários com referência a padrão monetário. Em 1868, a moeda brasileira era o cruzeiro novo. Vale ressaltar que essa mesma confusão não ocorre quando se referem a seu primeiro salário na empresa. Boa parte dos operários antigos sabe o quanto recebia à época de sua entrada no mercado de trabalho, anos 30, 40.
- (8) Entrevista realizada com operário A2.
- (9) Entrevista realizada com operário B.
- (10) Entrevista realizada com operário A.
- (11) Entrevista realizada com operário C.

- (12) Entrevista realizada com operário D.
- (13) Entrevista realizada com operário I.
- (14) Entrevista realizada com Werner Toedter, em 17 de outubro de 1986, em Bom Retiro, por Cintia B. Carneiro. Entrevista cedida pelo MIS-Curitiba.
- (15) Entrevista realizada com operário A2.
- (16) Entrevista realizada com operário M.
- (17) Entrevista realizada com operário A.
- (18) Entrevista realizada com operário Q.
- (19) Entrevista realizada com operário I
- (20) Entrevista realizada com operário E.
- (21) Entrevista realizada com operário R.
- (22) Entrevista realizada com operário Q.
- (23) Entrevista realizada com operário C.
- (24) Entrevista realizada com operário I.
- (25) Entrevista realizada com operário M.
- (26) Entrevista realizada com operário F.

1988: ECLODE O CONFLITO

A greve rompe o silêncio a que os detentores da cultura relegam habitualmente as classes populares. Gesticulante e sonora, a greve é emersão da palavra, psicodrama onde se liberam as pulsões reprimidas. Ela desponta do coração das massas ignoradas (1).

Através das palavras, afloram tensões onde se pensava haver harmonia. O silêncio pretende ser signo de tranquilidade; sua quebra revela conflito. Por isso, a greve é o momento privilegiado para a percepção do cotidiano fabril. Apesar de ela mesma ser a ruptura desse cotidiano - na medida que a norma fica suspensa (2), e, assim, a greve é uma grande festa (3) - é, também, a fenda através da qual podemos ouvir as vozes até então caladas. E ouvimos porque a imprensa registra, porque elas ultrapassam os limites da fábrica e entram no domínio do público, chamando atenção sobre si. Investigar os caminhos da greve faz com que se percorram labirintos aparentemente inexistentes e vislumbrarem-se lutas antes desconhecidas.

Assim, indagar aos sujeitos o porquê da eclosão do movimento grevista permite resgatar impressões do passado, faces do acontecido. Nunca o acontecido como tal, na sua globalidade, apenas tramas (4) que sobrepostas diminuem os espaçamentos do reticulado, possibilitando perceber mais incongruências que ajustes. É por isso que, ao abordar a greve, dou voz aos sujeitos. Deixo-os puxar os fios de sua própria trama, antes de eu mesma tecê-la.

1. 1 a 5 de setembro: a visibilidade.

Os muros da empresa exibiam os seguintes cartazes:

"Salário de fome jamais vamos aceitar. 20% já."

"Vamos valorizar o nosso trabalho. 20% já."

"Classe unida jamais será vencida. 20% já."

"1/9/86. Greve geral da fábrica de pianos."

"Trabalhar é um progresso, com aumento é um sucesso. 20% já."

"Vontade de trabalhar é o que não falta, mas com salário de fome não se tem como. 20% já."(5)

O dia era frio. Segunda-feira, 1. de setembro. Sete horas da manhã. No portão, alguns operários esperando... iam chegando mais outros. Chegando e

esperando... A policia já estava lá. Um cordão de isolamento fora feito. Protegia-se o trabalho (ou a propriedade?). Abriram-se os portões. Ninguém entrou. Outros iam chegando e parando do lado de fora. A policia fazia o cordão para que quem quisesse entrar, passasse. Mas ninguém passava. Fazia frio. Começou a garoar de mansinho. Ninguém arredou pé.

Armaram uma barraca do lado do portão. O pessoal tinha trazido baralho. Uma mesa de caixote. O jogo começou. Ao lado, outro trouxera sua sanfona. Violão também apareceu. Veio a música. Havia até sanduíche e suco. Fazia frio.

Isso durou quatro dias. Muita gente ficou em casa. Muita gente ficou na porta. Pouca gente entrou: a administração, o médico, cinco ou seis operários, o mestre-geral, as faxineiras. O resto, todos na esquina.

A policia, tranquila. O pessoal jogava e cantava. Na portaria, a segurança interna observava os grevistas. Não podia se envolver. Cumpria hora. Cumpria ordem.

2. A organização.

Época de dissídio. Nos relógios de ponto o comunicado: assembléia. A proposta da empresa era 2,8% de aumento. Ninguém aceitou. O pessoal achava muito pouco. Mas a empresa dizia não poder oferecer mais. Teriam que aceitar. O sindicato marcou outra assembléia para expor a posição da empresa.

Sexta-feira. Novamente nos relógios de ponto, o comunicado. O sindicato, dessa vez, previniu-se: fretou ônibus. Cento e sessenta e oito funcionários foram ao Sindicato dos Metalúrgicos - o sindicato da categoria (Instrumentos Musicais e Brinquedos) não tem sede. Dos presentes, apenas seis foram contra a greve. Deu quorum. Votação secreta. O pessoal do sindicato, então, avisou para não entrar na fábrica na segunda-feira. Tudo combinado.

A empresa foi avisada. O presidente do sindicato ligou para d. Esther. Ela achou que era ameaça. Esperou a segunda-feira. Noventa e seis anos sem greve. Aconteceu.

3. Por que aconteceu?

3.1. Para os operários.

"Não sei exatamente por quê. Pode ser que foi um aumento de salário. E tinha uma outra coisa aí no meio que era para se livrar do supervisor, que era um tal de Ronaldo, o chefe da segurança, que era um carrasco. Não sei que que era mais, eu sei que revoltou todo mundo por causa disso. (...) E, também, o encarregado do Departamento Pessoal, que era o Augusto, o Ronaldo e o Rogério. Eles pintavam e dançavam aqui dentro. E a turma foi-se enchendo, como se diz na gíria e daí, também foi um dos motivos, que os grevista pediram a cabeça dos três. Eles queriam introduzir leis que nem no quartel não tem. Eram muito rígidos, muito duros. E aqui dentro cada um sabe fazer o seu serviço. Ninguém precisa ser comandado com chicote.

O Departamento Pessoal era muito rígido. Não perdoava um minuto. Não perdoava uma saída necessária, já descontava, já perdia o domingo e... assim para diante. A parte da produção não perdoava se um ficava doente ou não podia fazer a produção, já cobrava no outro dia. Tinha que repor... Mas o que está perdido, está perdido, ninguém mais repõe. E o rapaz da segurança, o tal de Rogério era... não sei... Ele até pegou um apelido aí de carrasco, não sei o que. Menguele. Não sei o que mais. Ele queria ser rígido, mas em grande parte não entendia nada. Não cuidava da segurança, mas cuidava de pequenas coisas, que não eram da alçada dele. Então, o pessoal daqui, praticamente todos, os mais antigos e tudo mais, se revoltaram e na hora da greve isso também era uma das causas da greve. Queriam a cabeça dos três." (6)

"Esse Ronaldo, quando entrou, ele tentou mudar o processo, né, que era a empresa. Então, ele chegou no primeiro dia... Não sei se ele foi cobrado para fazer isso ou ele tinha já em mente, trabalhou em outras empresas, que faziam esse trabalho. Ele chegava com um cronômetro. Então, ele via a pessoa trabalhando ali, ele queria cronometrar. Ele ficava do lado da pessoa e a pessoa trabalhando. Ele queria cronometrar quanto tempo a pessoa demorava para operar o serviço. Digamos, uma colocação de teclado, no meu tempo. Então, ele ficava desde o início, quando eu pegava o teclado ali para o piano, até o final, até eu assinar o cartão do piano, né, que eu fazia a minha

parte ali. Então, isso aí ele começou a cobrar mais tarde. Ele pegou todos nisso. Começou a cobrar pelo tempo.

Então, ele começou a cobrar que a pessoa conseguia fazer um piano, a parte dele em uma hora e meia. Mas isso a pessoa trabalhando direto. Ninguém aguenta ficar direto no serviço. Tem que dar uma saidinha de vez em quando. As vezes, está meio nervoso, um problema está acontecendo... Isso aí fez com que o pessoal se revoltasse muito. Inclusive naquela época... que nunca houve greve aqui na empresa... Naquele ano que eles fizeram isso, o pessoal ficou revoltado e até greve...

O Ronaldo cronometrava e o Augusto era da seção de pessoal. Então, ele começou a inventar muita... sabe, virou um absurdo aqui dentro. Ele inventou o crachá. Então, o primeiro dia, eles já iam pegar. Os que esqueciam o crachá em casa tinha que ir pegar, e aí as horas que demorava para ir até em casa, os minutos, perdia, perdia o domingo remunerado. As vezes, a pessoa chega em casa, toma um banho, o crachá no bolso da camisa. Deixa a camisa de lado, esquece.(...) Um funcionário chegou no portão da empresa, aí que foi dar por si que esqueceu o crachá. Eles não deixaram entrar. Ele sentado na portaria. Olha, sinceramente, chegou a chorar. Chorava de uma revolta por dentro. Acho que ele via, né, tantos anos que a pessoa trabalha. Ele naquela época estava sete anos aí, trabalhava na empresa. (7)

/O Ronaldo/ queria apressar o processo e nessas aí que foi acontecendo muitos erros dentro da empresa, que a pessoa trabalha sob pressão... o serviço não sai perfeito. Então, estava acontecendo muito problema de mecanismo, peças de piano, estavam voltando muitos pianos aí, pelo fato de ele acelerar mais o processo, sendo que.... Quando a época era seis pianos por dia foi aumentado, eles aumentaram de dez a quinze funcionários para fazer sete pianos por dia. Então, isso aí, não tem como assim, para aumentar um piano a mais. Era feito seis, eles queria sete, aumentar mais quinze pessoas, dificilmente vai acompanhar o ritmo de.... que a pessoa quando entra na empresa, ela está crua. Dificilmente ela sabe lidar com piano. Então ficou difícil, né?"(8)

"A greve foi feita por causa que entrou uma pessoas aí para mandar, que não sabiam mandar e ainda tinha que fazer conforme eles queriam. Aquela perseguição e tudo. A gente via que eles estavam errados, mas não podia fazer nada. Tinha que obedecer às ordens dele. Aí, a turma resolveu fazer uma grevinha, aí. Aí, eles foram embora.

Queriam aumentar a produção e não queriam saber da qualidade. Queriam só quantidade.

Não podia entrar na fila um minuto antes do apito, não podia entrar no refeitório, na fila, antes da hora um pouquinho. E depois, tinha outro, um tal de Ronaldo, que cronometrava o serviço. Queria fazer o cara trabalhar na narra. E aí, a turma foi se revoltando, foi criando aquele ambiente pesado... foi, foi até que fizeram a greve, aí, e acabou."(9)

Mas nem todos os funcionários indicam a greve como um problema político, como um questionamento das relações de poder estabelecidas no interior da fábrica. É interessante perceber que os depoimentos relacionados acima pertencem a marceneiros que ocupam cargos de mando, como o operário A, mestre-geral, e o operário I, encarregado da produção; e a um empreiteiro, como o operário G, colocador de teclados. A maior parte dos entrevistados restringe-se a citar as reivindicações salariais. Entretanto, alongando a conversa sobre o assunto, não raro comentam a respeito de greves setoriais, anteriores à greve geral, nas quais participaram ou deram apoio.

"Isso quem bolou foi um outro que trabalhou aí. Já saiu. Ele achou que tinha que fazer para pegar aumento. Se não parasse não pegava aumento... Eu nunca tinha participado dessa aí. Disse: 'Bom, se eu não fizer, eles pegam, eu não pego', como já aconteceu dessas daí, deles procurarem ser aumentados e foram. Mas não deu certo. Perdemos vinte e poucas horas e não ganhamos o aumento."(10)

"De setor teve. Até aquele rapazinho que está indo lá na frente, lá... ele era o cabeça. Ele já saiu daqui e voltou agora. Eu aceitei ele porque ele era muito... mas eles fizeram greve com razão. Naquele tempo só produção, só produção, mas ordenado não tinha, né? Eles fizeram um dia parado. Mas não conseguiram o que queriam. Agora, lá

embaixo, tinha greves aí dentro. Outros setores. Eles pararam e conseguiram o que queriam. Aqui não. Lá embaixo. Lá na frente. Sabe como é que é... Lá eles parando... Lá é difícil. Parou não sai piano. Mas, nós sempre temos estoque aí de trezentos teclados, então não tem jeito de parar... Está certo, prejudica um pouquinho, mas a gente tem saída."(11)

"Aconteceram /greves internas/ há uns dois ou três anos, em uns setores, aí, que se manifestaram. Ganhavam pouco, pararam, inclusive, todo mundo, mas isso poucos dias, um dia, talvez meio dia. Resolvi o problema deles. Era questão de mixaria. Pouco antes /da greve geral/. Tinha um pessoal que estava insatisfeito, que achava que estava ganhando muito pouco e não tinha equiparação. Num mesmo setor tinha gente que ganha diferença de salário. Mas muita coisa já acertamos... Equiparamos muita gente já em cada setor. Um nível só... um nível quase que só de salário. Resolveu bastante aí. Ficou mais satisfeito. Trabalha mais contente."(12)

Para além de reivindicações salariais, nesses depoimentos, aparece o desejo de interferir no processo gerencial da empresa, solicitando uma estrutura de cargos e salários e a competição entre as seções da fábrica: setores mais ou menos importantes, tarefas mais ou menos valorizadas, serviços mais ou menos limpos, reconhecimento maior ou menor do operário. Esses são elementos que desenvolverei no próximo capítulo, quando tratar especificamente da mão-de-obra e do sistema de trabalho na Essenfelder.

3.2. Para a direção.

"Nós pagamos quinzenalmente nossos empregados. Quando o pagamento quinzenal cai numa segunda-feira, nós já pagamos na sexta-feira, visando o sábado para as compras. Mesmo assim tivemos uma greve de quatro dias, nem os operários queriam essa greve e nem nós tínhamos negado as reivindicações. E claro que 30% a firma não podia dar e, sim, somente 10%, porque já tinha feito aumentos na ordem de 19%. Foi uma greve política. Que se ela tivesse ido adiante nós íamos ganhar. Mas fizemos acordo. Tudo se passou no Sindicato dos Metalúrgicos, onde o advogado trabalhista também é advogado deles. Nós, infelizmente, temos o sindicato inteiro, com dezoito pessoas dentro da nossa firma. Está errado. Eles deveriam se distribuir entre outras fábricas de piano e brinquedos, que é o mesmo sindicato.

Greve na fábrica foi realmente inesperada porque socialmente eles estavam muito bem atendidos. Porém o PT não saía das nossas calçadas e fazia a cabeça dos operários. Mandaram neles, seguraram os operários nas calçadas em frente à fábrica, distribuíram sanduíches. Magoei-me muito. Desanimou-me, porque não havia motivo para a greve, a não ser o motivo político da CUT enfocar algumas firmas de projeção. Eu tinha feito acordo parcial antes, mas o advogado do Sindicato deles (...) quis levá-los até o Tribunal para acordo. Estava muito ligado com Edésio Passos, o advogado comunista. Deixaram os funcionários desinformados.

Nós fomos às 14 horas na Delegacia, conforme convite. E nós chegamos na Delegacia para dialogar e o presidente do sindicato e o advogado deles disseram que foi expedido enganado o convite, que não éramos nós e, sim, a Federação das Indústrias. Isto, entendemos, para ganharem tempo para não se realizar o acordo. O objetivo era formar greve. Podia-se, a meu ver, fazer o que quiséssemos que cairíamos nela.

Nós fizemos uma defesa psicológica. Como ninguém ia trabalhar, nos quatro dias nós pusemos muitos cartazes dizendo que havia vagas. Nós tomamos providências que eles não esperavam. As providências foram ótimas. Quando eu fui ao Delegado do Trabalho contar o que se passava ele disse: 'Por que não houve reunião de nesa redonda?' Eu

respondei: 'Porque não encontrei o nosso advogado trabalhista. Não encontrava o advogado do Sindicato.' O delegado, então, pegou o telefone e, aí, encontrou-os. Convocou-os para o mesmo dia às 17 horas. O advogado deles não aceitou os 10% para nos levar ao Tribunal da Justiça Trabalhista, no dia seguinte, para aceitar a mesma coisa um dia depois. Política para receber votos.

O que saía no jornal, eu fui informada de que eu não deveria responder, que ficava pior, apesar de serem inverdades. Disseram que eles fizeram sete pianos e nós não pagamos, como havíamos prometido, pelos sete pianos. Pelo contrário, eles não fizeram sete pianos e nós pagamos como se fossem. Era o presidente do Sindicato que é nosso operário que tumultuava o ambiente. Nós fizemos a ele uma suspensão de três dias para acalmar o ambiente. E acalmou.

Como eles já vinham machucando os pianos antes da greve, propositalmente (nós tínhamos três homens recuperando, diariamente, os pianos das batidas, marteladas, riscos...) pensei, então, /que/ nessas horas de reposição de serviços eles vão estragar mais pianos. Preferi pagar os dias parados. Quando eles estão insatisfeitos amarram a produção. Boicotam. Se fizeram sete pianos ao dia durante vários meses, depois passam a fazer três. Toda vez que vem, vamos dizer, um gatilho salarial ou um acordo coletivo.

Magoada, eu me afastei por uns trinta dias. Depois, quando baixou a fervura, eu já sabia quais eram os cabeças da greve. Eles disseram: 'Mas a senhora não quis falar conosco pessoalmente antes.' Eu disse: 'Eu não quis, porque vocês podiam pensar que era uma fraqueza minha, pedindo acordo. Poderia ficar pior ainda. Então, realmente, eu preferi não falar um dia antes'."(13)

Para Esther, a greve fica no nível pessoal. "Magoei-me muito". "Fraqueza minha". A questão dos salários não tem importância. Percebe que a greve saiu menos por um aumento salarial do que por um problema político. No entanto, desvia a dimensão política para o enfoque partidário, afirmando ser "manobra da CUT", "do PT" e "do advogado comunista". Coloca os operários como ingênuos que, não percebendo os interesses dos líderes do Sindicato,

aderiram ao movimento. Massa de manobra. Apela para a inconsciência e ingenuidade do operariado. Por isso pode resvalar sua fala para a relação pessoal. E, realmente, é muito forte nas entrevistas esse apelo ao individual: "Inclusive, agora, mais tarde, cada vez que a d. Esther me vê assim, ela sempre, ela me fala que eu participei. 'Não, eu não tenho nada com isso. Eu nunca participei dessa parte aí, né?' E a gente fica chateado, porque eu sempre luto."(14)

A greve não é vista como um movimento coletivo de reivindicação, mas como uma ação individual impensada, como se os operários lhe devessem gratidão por ter reerguido a fábrica. O depoimento de Esther poderia dar a entender que o relacionamento administração/operário é estreito. Entretanto, apesar das festas de fim de ano, comemoradas na fábrica e de visitas esparsas à produção, os operários, na sua maioria, vêem a diretora com estranhamento. Não têm com ela qualquer relação afetiva. Apenas os encarregados e os funcionários antigos se aproximam de Esther. Uma relação que foi necessária nos anos 70 para manter a produção, mas que atualmente se torna cada vez mais tênue, sendo intermediada pelo Departamento Pessoal. Mesmo a localização do setor administrativo foi alterada, saindo do corpo da fábrica, em meados dos anos 70,

para um prédio destacado, onde fica isolado do cotidiano produtivo.

3.3. Para o Sindicato.

"Naquela época, época do congelamento, era difícil negociação. Nós estávamos pedindo 20% do IPC, estava incluindo a produtividade. Nós estávamos pedindo vinte de IPC e seis de produtividade. Aí, a empresa nos ofereceu 2,8%. Isso foi ridículo. Aí fizemos, se não me engano, três, quatro assembleias. Aí, a última foi votação para greve. A greve começou numa segunda-feira, foi dia 1. de setembro. (...)

A d. Esther foi avisada. Por telefone, né? Nós ligamos para ela, conversamos e tudo. Ela achou que não, que o pessoal estava fazendo uma ameaça, que nunca, nunca tinha acontecido uma greve. Ela achou que era uma ameaça. Aí foi... Só vindo para crer mesmo. Aí foi na segunda-feira que aconteceu. Eles não queriam abrir mão de nada, sabe? Não houve nada. Estava na segunda, terça, quarta, nada da diretoria se... Não davam as caras. Eles pensavam 'uma hora eles vão cansar' e nós pensávamos a mesma coisa 'uma hora a empresa cansa'. E foi aquela luta. A maioria estava animada. Nunca fez uma greve. Então, até que foi uma experiência válida.

No quarto dia, foi numa quinta-feira, aí fomos chamados, né, numa reunião com a diretoria na Federação, no Ministério do Trabalho. Aí, chegamos lá, a empresa ofereceu 10%. Chegou nos dez. Nós queríamos vinte mais produtividade. Dai, ela nos deu 10% de aumento. Eles queriam cortar os quatro dias que nós perdêssemos. Aí, dissemos: 'Não. Não tem condições.' Aí, foi, foi... eles queriam diminuir pela metade, meio por meio. Nós não aceitamos. Com todo custo, nós pegamos e ela, a diretora, pegou e aceitou. Ganhamos os quatro dias que ficamos em greve e os 10% de aumento.

Estava o Augusto, a d. Esther, o advogado deles. Estava eu, o advogado nosso e o diretor lá do Ministério do Trabalho. O advogado nosso falou que a nossa maior revolta era por causa da má administração que estava sendo feita. Explicamos tudo na frente do Augusto.

Ele quis se revoltar, mas ele sabia que ele estava errado. Então foi dito para a diretoria na frente dele. Ele ficou todo sem jeito, mas ele sabia que estava fazendo negócio errado aqui. Não era tempo da escravidão, né? Se adaptar àquele ritmo de trabalho, o pessoal não estava acostumado àquele ritmo, esquema deles."(15)

O Sindicato dos Instrumentos Musicais e Brinquedos de Curitiba, criado em dezembro de 1963, é totalmente formado por operários da Essenfelder. Desde a sua fundação, aliás, os operários da fábrica sempre foram a composição majoritária da diretoria, apesar de haver outras empresas, como a Pianos Paraná e a Indústria de Brinquedos de Curitiba. Quase todos os funcionários da Essenfelder são sócios do sindicato e muitos já foram membros da diretoria ou suplentes. A maioria dos empreiteiros já participou de alguma atividade sindical. Sendo assim, é difícil acreditar numa ação isolada do sindicato, sem respaldo do operariado. Ou seja, pensar a greve como manobra é negar o compromisso sindical demonstrado pelos trabalhadores.

O presidente é um empreiteiro, os diretores também. Portanto, todos acostumados a controlar seu próprio tempo produtivo, sem que seja necessária a cronometragem das tarefas. "Tinha um cálculo que a gente fazia mais ou menos. Tinha que correr contra o relógio. Então, a gente fazia o seguinte: nós fazíamos... fazemos, hoje, uma média de nove horas e meia de segunda a quarta, nove horas e quarenta e cinco na quinta e sexta-feira. Nós

calculávamos um piano. Você teria que fazer sete pianos. Então, a gente calculava uma hora e meia no máximo... de uma hora e quinze a uma hora e meia tinha que fazer um piano. Quando pegava um melhorzinho, adiantava bem o serviço ali que era para não atrasar."(16)

Em verdade, como diz Esther, controlavam o ritmo do trabalho fabril, aumentando ou diminuindo a produtividade de acordo com a proximidade de um dissídio coletivo ou com o descontentamento com as normas. Quando da morte de Floriano, foram os empreiteiros que mantiveram a produção, que "puxavam o serviço". E são esses empreiteiros que afirmam em seus depoimentos que a greve saiu em virtude da "má administração".

Expressões como "os operários sabem o seu serviço", ou "já acabou o tempo da escravidão", ou "ninguém aceitou isso aqui" atestam a disputa pelo tempo e saber produtivo. Enquanto o aumento da produção ficava no nível do apressamento das tarefas por iniciativa operária, a greve não se fez presente. A partir do momento em que a administração resolveu intervir mais efetivamente no processo produtivo, alijando os operários da esfera de decisões, impondo um novo controle, a greve eclodiu, reivindicando a "liberdade do trabalho". ".../A afetividade vem da/ liberdade que existe aqui dentro da empresa para trabalhar. Não existe aquela pressão da chefia, sabe? Desde

que eu entrei sempre foi bom. Mas na época que entrou o... começou a mudar parte do pessoal da chefia, né? Esse Ronaldo quando entrou, ele tentou mudar o processo que era a empresa..."(17)

O descontentamento operário face à interferência direta da administração sobre o processo de trabalho fez emergir uma greve "inesperada" na Essenfelder. Nos seus quase 100 anos de atividade, as reivindicações sempre foram resolvidas intramuros. A imagem de harmonia nas relações patrão/empregados era cultuada frente a sociedade. Os movimentos reivindicatórios congregavam no máximo os operários de um mesmo setor. Os conflitos ficavam entre a administração e as seções isoladas. A fábrica como um todo não aderiu aos movimentos, à exceção do período de 67 a 72. Eram questões pessoais, pontuais, que eram solucionadas, também, pessoal e pontualmente pela gerência. Era o caso do funcionário "x", do setor "y".

A época de Floriano, esses conflitos eram levados ao conhecimento dos proprietários. Eles mesmos concediam ou recusavam aumentos salariais, levando em consideração o trabalho do operário. Por isso alguns depoimentos saudosistas invocam a figura de Floriano como patrão exemplar, aquele que valorizava o serviço do empregado. O esmero na execução da tarefa era recompensado com o reconhecimento do trabalho. Uma relação de

familiaridade se estabelecia entre o artesão/administrador e os operários. Não que se abrisse mão dos limites da formalidade das relações profissionais. Não há registros de Floriano, Frederico ou Carlos terem apadrinhado filhos de funcionários ou participado de festas, passeios ou jogos de futebol realizados pelo sindicato. Havia de parte a parte o respeito ao trabalho. Contam os operários que, para evitar flagrantes, Floriano tinha por hábito arrastar os pés no chão antes de entrar em um setor. Assim, eximia-se de recriminações constantes aos operários.

O relacionamento, portanto, entre patrões e empregados era direto, não intermediado pelo departamento de pessoal. "Seu Floriano conhecia seus empregados", conforme atesta o mestre-geral. Se, por um lado, havia o distanciamento e o formalismo, por outro, havia a certeza de se estar tratando com iguais: Floriano também sabia fazer pianos. Era um técnico, tal qual os operários. Conhecia e dominava o processo produtivo, diferentemente de Esther. Talvez, tenha sido esta uma das razões da eclosão da greve.

Muitos operários atribuem a Esther a responsabilidade da greve. Quase todos, ao prestar os depoimentos, começam afirmando que não queriam parar de trabalhar, que mandaram recados ou tentaram falar pessoalmente com a diretora para que ela demitisse Rogério,

Augusto e Ronaldo, sustando, assim, o movimento grevista. Há os que conversaram com seu motorista particular, para que este a alertasse dos motivos da greve. São unânimes em dizer que Esther não lhes deu ouvidos. Manteve a postura de força que acredita dever exibir frente aos trabalhadores. Seu receio de demonstrar fraqueza denota a necessidade de sustentar uma imagem de poder. Seu tio impunha-se pelo saber, ela, pela aparência de poder. Desconhece o trato com os materiais, o fazer do piano. Sua relação com os operários é mediatizada pelo departamento de pessoal. As questões

internas, são decididas por esse mesmo departamento. Esther toma conhecimento de alguns conflitos e, em certos casos, decide. É a voz da administradora que, analisando custos e benefícios, opta por soluções. Mantém a seu serviço funcionários antigos porque receia perder os indicadores de qualidade. Mas não reconhece o trabalho dos demais operários, nem possibilita um relacionamento mais estreito entre patrão e empregado. A greve emerge reclamando o reconhecimento do saber operário e a liberdade de trabalho, demarcando os limites de interferência da administração na área produtiva.

Entretanto, essa dimensão da greve só pôde se manifestar na medida que houve uma intrusão no cotidiano fabril. Pesquisando os jornais da época, notei que

indicam o movimento, unicamente, como de reivindicações salariais. Greve econômica.

"A greve será mantida a qualquer custo, garante Vitorino e não parece assustar os trabalhadores com a possibilidade de demissões demonstrada ontem quando a diretoria da empresa (...) anunciava que havia vagas para auxiliar de produção, eletricitista e operadores de máquinas.

Segundo um dos funcionários que trabalha na empresa desde 1948 'as coisas mudaram muito'. Antes, diz ele, o serviço era menor, a administração era espetacular, mas agora trabalha-se muito mais, ganha-se a mesma coisa e a administração está péssima." (18)

"Segundo Vitorino Lapchinski (...), a direção da empresa tem se mantido irredutível nas negociações. De acordo com a categoria, há anos a empresa tem-se limitado a conceder os aumentos previstos em lei. Por isso, até os funcionários com mais de 50 anos de casa aderiram à paralisação." (19)

"Diante das reivindicações ficou claro que praticamente os funcionários tiveram que ceder nas negociações. Apenas o IPC é que foi conquistado na sua totalidade (4,6). Quanto à produtividade que foi de 5,4, a reivindicação era de 20%. Passaram a receber 25% de hora-extra (antes era 20%), o abono de férias passou de 100 para 200 cruzados - porém a solicitação era de um salário mínimo.

Segundo um operário, afinador de piano, Afonso Cisielski, 58 anos - 39 de Essenfelder - esta é a primeira vez que os funcionários da empresa fazem greve. (...) Disse: 'Eu praticamente dei a minha vida para essa firma, acho que agora mereço pelo menos um salário justo em troca', desabafou." (20)

Se, por um lado, o jornal traz visibilidade ao conflito, por outro, não permite recuperá-lo em seus matizes. Apenas o Correio de Notícias aponta para a "má administração", mas, mesmo assim, não ficam claras as reclamações operárias. O Jornal do Estado conclui que "os funcionários tiveram que ceder nas negociações". Pensa a greve apenas na sua feição econômica. No entanto, somente

por causa do movimento foi possível apresentar a Esther as reivindicações de caráter político. Essa perspectiva, a imprensa não apreendeu. Mesmo a questão do aumento da produção soa como mero problema salarial, da mesma forma que a adesão dos funcionários antigos. O jornal apresenta pistas. Mas não as persegue. Lineariza o conflito. Absorve-o e o devolve para o público simplificado e aparente: questão de salários.

Ir além da fala da imprensa, buscar as raízes do confronto, fez-me rever a fábrica como um campo de lutas, de relações e interrelações de poder, de embates constantes e sempre atualizados, de estratégias e táticas renovadas frequentemente. Na investigação das formas que essa luta foi assumindo ao longo da trajetória dos operários na fábrica, percebi um outro momento, posterior à greve, quando Esther resolveu, novamente, intervir no cotidiano fabril, agora, pretendendo a extinção do sistema de empreitada. Esse outro momento é objeto de análise do próximo capítulo.

Notas:

(1) PERROT, Michele. *Jeneusse de la greve: France 1871-1890*. Paris, Ed. Seuil, 1984, p. 14. Tradução livre.

(2) MARONI, Amnérís. *A estratégia da recusa: análise das greves de maio/78*. S.P., Brasiliense, 1982.

(3) Festa porque há uma subversão da ordem, uma manifestação de liberdade do trabalhador frente ao patrão.

(4) VEYNE, P. *Como se escreve a história e Foucault revoluciona a história*. Brasília, UnB, 1982, p.27-32.

(5) Frases constantes do vídeo realizado pelo MIS-Curitiba. A descrição, feita a seguir, basea-se em depoimentos e nas imagens registradas em vídeo.

(6) Entrevista realizada com Germano Bernsdorf, em 08 de julho de 1988, na Essenfelder, por Diana G. Vidal. Nas próximas citações: GB2.

(7) A apresentação do crachá, hoje, não é mais solicitada pela segurança interna da fábrica. A exigência do porte do crachá deu-se somente no período Rogério. Como exemplo do excesso de rigidez no controle do operariado, há o fato do

vigilante ter impedido a entrada do sr. Werner Toedter, funcionário desde 1927, no recinto fabril, por não trazer o crachá.

(8) Entrevista realizada com operário G.

(9) Entrevista realizada com operário I.

(10) Entrevista realizada com operário O.

(11) Entrevista realizada com operário T.

(12) Entrevista realizada com operário R.

(13) Entrevista realizada com Esther Essenfelder Cunha Mello, em 22 de janeiro de 1987, por Juliana Albuquerque e Cintia B. Carneiro. Entrevista cedida pelo MIS-Curitiba.

(14) Entrevista realizada com operário Q.

(15) Entrevista realizada com operário G.

(16) Idem.

(17) Idem.

(18) "Greve paralisa produção de Pianos Essenfelder." In: Correio de Notícias, Curitiba, 02/9/86, p. ?

(19) "Greve na Essenfelder continua sem piquetes." In: O Estado do Paraná, Curitiba, 03/9/86, p. 10.

(20) "Acabou a greve na Essenfelder." In: **Jornal do Estado**,
Curitiba, 05/9/86, p.8.

A TRANSPARENCIA DAS LUTAS

Pavão. Corvo Branco. Puskas. Os operários da Essenfelder são conhecidos e tratados por seus apelidos. As origens, as mais diversas: jogadores de futebol do passado, cor do cabelo... O certo é que, quase todos, tão logo ingressam na empresa, são "batizados". "Apelido tem de monte. Cada um que entra já tem seu apelido. Desde 53, quando cheguei para cá, eu já notei isso." (1) Uma peculiaridade da fábrica? Michelle Perrot comenta que, no séc. XVIII, quando as manufaturas francesas começaram a organizar seus regulamentos internos, preocuparam-se em proibir os operários "de se darem apelidos" (2).

A proximidade do relacionamento entre os trabalhadores permite a intimidade do apelido. Somente em um local onde as conversas são constantes, onde há uma certa "liberdade de trabalho" pode surgir esse tipo de tratamento. A fábrica é vista com alguma afetividade pelos operários. "O ponto mais importante dessa empresa, que a gente nota, é o afeto que as pessoas têm umas com as outras. São todos amigos. Tanto da parte da diretoria da empresa, a própria

dona da empresa, ela chega e cumprimenta. Pega na mão dos funcionários. Não tem... sabe? O ambiente de trabalho é muito bom. Acho que a maioria também pensa, né? E a... vamos dizer assim, a liberdade que existe dentro da empresa para trabalhar. Não existe aquela pressão da chefia, sabe? Chegar assim a ferro e fogo. Eles chegam, dialogam com a pessoa, conversam. Sabe levar o pessoal, e isso faz com que... transmite. Eles transmitem muita tranquilidade, muita calma para o pessoal. Isso, aí, transforma o ambiente, assim, como eu estou te falando."(3)

Para compreender essa "afetividade", talvez seja indicado investigar a composição da mão-de-obra que atua na Essenfelder, o sistema de trabalho lá estabelecido e a discussão acerca do caráter artesanal da produção.

1. A composição da mão-de-obra.

Em um total aproximado de duzentos e setenta operários, há, atualmente, dezenove mulheres empregadas na fábrica, todas trabalhando nas seções de mecanismo I e II. Essas seções são responsáveis pela colagem e furação de pequenas peças que compõem a mecânica do piano. São martelos, glieders e um sem número de pecinhas

articuladas que, quando acionadas pelas teclas, atingem as cordas, produzindo o som.

A Essenfelder já chegou a empregar quarenta mulheres, em diversas seções: teclado e lustre, além do mecanismo. "Trabalhavam bastante. Inclusive, no setor de teclado, quando eu comecei /1956/, devia ter umas seis ou oito mulheres. Depois, a turma foi diminuindo, foi saindo, foram colocados rapazes. Foi indo até que terminou. Mecanismo, trabalhava bem mais antigamente. Era quase só mulher. Depois foi saindo também, foram colocados mais homens. Estão meio por meio. E tinha... no setor de lustre tinha mulheres trabalhando. Não no acabamento, mas digamos nas primeiras demão trabalhava mulher. Foi trocando. Saía mulher, colocava homem."(4)

Seu número foi reduzido, pouco a pouco, em virtude de justificativas morais e trabalhistas. "Eu sei que tinha bem mais mulheres aqui. Agora, por que reduziram bastante não sei. Talvez para evitar consequências piores, né? Namoros, etc. etc. Sempre tinha um ou outro galho aqui. E justamente mulher numa seção que só tem rapaz começa a ouvir uns palavrões, coisa que não gosta e assim para adiante. Muitas mulheres vinham se queixar. Fulano de tal fez isso, fez aquilo. Era mais é... problema moral." (5) "É aptidão. Em determinados serviços é melhor pôr... moça é mais ajeitada. Homem é... como ali aquelas pecinhas de cima.

Elas servem melhor que um rapaz. E tinha problema entre homem e mulher. Agora, a minha seção, quando eu tinha lá a minha seção, não tinha. Que eu já não permitia, já não deixava discutir, não deixava namorar: essas coisas. Eu dava em cima."(6) "Agora, ultimamente, eles não vão pegar mais mulher. Vão pegar mais homem. Não sei por quê... agora eles estão exigindo mais homem. Mulher acho que... que muitas casam, outras ganham nenê, uma coisa e outra. Então, eles não querem mais."(7) "Mulheres nós temos. Com a lei que veio agora, que a empresa com mais de trinta mulheres deve ter uma creche, é complicado."(8)

Uma parcela da mão-de-obra da Essenfelder também é composta por menores-aprendizes, estudantes do SENAI, que cumprem meio expediente junto à fábrica. Espalhados em várias seções, totalizam dezoito. No tempo de Floriano, o papel desses menores era reduzido. "Seu Floriano não gostava deles aqui dentro. Simplesmente deixava eles registrados e, quando era dia de pagamento, eles apareciam para receber. Mas trabalhar aqui dentro não gostava. Uma, o problema era o serviço militar. Ensinava os menores e quando eles estavam bem... bem encaixados na fábrica, eles tinham que servir o exército. Todo o trabalho que ele fez durante dois, três anos estava perdido, porque depois do exército, 90% dos aprendizes não voltavam mais. Faziam um outro caminho e tudo bem."(9) Apesar do depoimento

do mestre-geral, atualmente, muitos deles, findo o aprendizado, são contratados pela empresa. "Era aprendiz. Fazia um expediente no SENAI e um expediente na empresa. Ai, depois de três anos que eu fiz o curso de marceneiro, aí, que eu entrei efetivo. Mas já era registrado quando eu entrei em 73. Na época que estava no SENAI já era registrado. Tem muitos que terminam o curso no SENAI, às vezes de marceneiro, mecânico, negócio assim... Quando eles terminam o curso, eles arrumam um serviço melhor aí fora. Acha que vai ganhar mais e tal, então... Mas, dificilmente, o que termina o curso sai da empresa."(10)

Hoje, o operariado é todo de nacionalidade brasileira. Mas, nos primeiros anos da fábrica, a preferência recaía sobre alemães: pela facilidade da língua - Florian Essenfelder não falava o português - e pela habilidade de marceneiro - os operários especializados eram todos de origem alemã. "O bem velho Essenfelder, o pai, o fundador, ele só falava o alemão. Então, os poloneses tinham que aprender o alemão para fazer o serviço."(11) "Tinha outros chefes lá geral. Tinha o Seu Richter, tinha o Hans... Antigamente tinha muito... tinha bastante técnico alemão. Vindos da Alemanha. O Seu Werner também. Ele é nacionalizado brasileiro, mas ele veio da Alemanha. Seu Werner, tinha muitos amigos dele que vieram da Alemanha, também... A maioria era... ocupava os cargos principais...

era ocupado por alemães. Tinha muitos brasileiros, aí, também, mas mais... o alemão. Mesmo eu, eu sou de origem alemã, de origem alemã, austríaco."(12) "Suíços, alemães, austríacos. Brasileiro quase não tinha. Tinha mais assim, né? Os técnicos todos eram mais alemães. Nós éramos a quinta coluna aqui dentro. /Risos/ Que eu também era alemão, ainda. Eu me naturalizei em 48, depois da guerra. Nós éramos os tais aqui dentro, mas chamavam-nos de quinta coluna. Entrava aqui, saía aqui. Que é que eu vou... Reclamar? Brigar? Quando Getúlio fazia desfile, aí, então todo mundo tinha que marchar junto nas ruas. Nós aqui, os velhos, tínhamos que ir na frente. Quinta coluna. Salta na frente. Não. Está tudo bem. Nesse sentido não tem problema."(13)

Muitos outros operários especializados eram de origem alemã, como Heimann, Schneider. Todos alcançaram postos de mando na empresa. Schneider, inclusive, construiu o seu próprio piano, quando passou para os quadros da antiga A. Essenfelder. O reconhecimento de sua autoridade passava pelo crivo do saber-fazer, mas, também, pela "qualidade" da origem. Mesmo hoje, os operários identificam autoridade e nacionalidade alemã. "Não sai daqui porque gosto daqui e quero melhorar mais. Estou vendo que não tem condições. Eu não preciso estar aqui. Já tenho diploma de advogado. E só querer trabalhar, mas eles não dão valor de quem luta, de quem gosta disso aqui. Procuram... Talvez, se

eu tivesse um nome alemão, quem sabe eu seria... Porque os chefes são tudo alemães. Tem que ser alemão. E esse o problema. Só não vê quem não quer."(14)

O fato de a empresa ter sido fundada por alemães e ter mantido alemães nos postos-chave determinou que grande parte das peças do piano fossem denominadas por palavras alemãs "aportuguesadas". "Nós não podemos dar o nome técnico porque na Europa eles usam outro nome técnico. Então, falta aqui uma organização para elaborar um vocabulário certinho, técnico. Porque eu chamo Klape. Klape é... é um nome alemão, é aquela tampa aqui do teclado, Klape. Em cima nós chamamos tampo, está certo, tampo. Mas, aqui, Klape, não é. Aqui Klape também é tampo. Stuhlrahmen, aquele quadro grosso onde o teclado está em cima e, aqui, o mecanismo. Nós falamos Stuhlrahmen, devia ser quadro de acento, onde acenta. Mas todo mundo estula, estula. Uma abreviação de Stuhlrahmen. Estula. /Risos/."(15) Lembranças curiosas de longas conversas entre os donos e alguns operários em alemão, também decorrem do fato de a fábrica ter sido fundada por alemães. "O Seu Floriano tinha comigo uma coisa particular. Podiam estar perto os colegas que não sabiam falar o alemão ou outros. Ele só falava em alemão comigo. Somente. O Seu Floriano não dava bola para ninguém, não queria saber. Acho que o Seu Floriano nunca trocou uma palavra em português comigo.

Nunca. As vezes, tinham outras pessoas junto que não sabiam falar o alemão e ficava chato isso ai. Porque quantas vezes o Seu Sorgenfrei, o Seu Heimann, o Seu Richter, que todos sabiam falar alemão, ele chegava e falava alemão direto. Então ali acho que não tinha problema nenhum. Nos outros casos, com outros colegas que só sabiam falar o português, então acho que ficava chato."(16)

Essa valorização do saber operário europeu ainda hoje é reforçada pela administração quando contrata técnicos estrangeiros para reciclar a mão-de-obra e aprimorar a qualidade do piano. "Quando fiquei preocupada ao observar que aqueles modelos de chapas de ferro estavam se estragando (...) mantive contato com o Ministério das Relações Exteriores e solicitamos um técnico em pianos da Alemanha ou Austria. Foi encontrado um alemão de vinte e dois anos disposto a vir ao Brasil. Ele, então, permaneceu alguns meses na fábrica. Abria livros técnicos para consultas e foi mostrando e trabalhando nos modelos."(17)

2. Sistema de trabalho.

Há, na Essenfelder, três sistemas de trabalho: mensal, por hora e empreitada. No conjunto dos operários, poucos são os mensalistas, geralmente, os de

cargos de chefia. Aproximadamente vinte e três pessoas trabalham sob regime de empreitada. Todos os demais são horistas. No interior da fábrica, a distinção entre os trabalhadores se dá, principalmente, em razão do sistema de horas ou empreita.

A empreitada existe desde os tempos de Floriano. "Já tinha empreitada em 1927. Eu sei que, inclusive, lá em cima, esqueletos, confecção de tábua harmônica, cavaletes: tudo era empreitada. Eu não sei. Acho que foi o Seu Floriano que introduziu esse sistema antigamente e... funcionava muito bem."(18) Mas tinha características diferentes, pois o trabalhador era contratado como autônomo, trazia suas próprias ferramentas para executar o serviço. "Eu sei que eu peguei depois empreitada para mim. Que tinha aquele problema: eu tinha que ensinar para outra gente com a minha ferramenta e com o meu tempo. Hoje, a fábrica compra... toda ferramenta, a fábrica compra. Naquela época, hum-hum. Cada um tinha a sua ferramenta. E todo mundo que entrou ali usava a minha ferramenta. Até chegar o ponto que eu disse... Tinha dois que sabiam mais ou menos trabalhar. Chegaram para mim e disse 'olha, falamos com o chefe e vamos trabalhar por nossa conta.' Não achei de acordo, porque o chefe devia primeiro falar comigo. Já é um concorrente contra mim, se deixar trabalhar ali. Nós já estávamos trabalhando em quatro. No

fim do mês tinham feito. Disseram 'Seu Werner não quer dar uma olhada?' Eu disse 'não'. 'Não sou o chefe'. Então, estava mal feito na frente. Mal serrado e ainda com marfim. Um mandaram embora e outro era para trabalhar comigo outra vez. Ai, eu disse 'não'. 'Do jeito assim não. Só se me puser por mês.'"(19)

Aos poucos, à medida que a fábrica foi crescendo, as tarefas começaram a se subdividir. Serviços mais simples, que requeriam mão-de-obra menos especializada, foram surgindo, rareando as funções qualificadas, reduzindo o número de empreiteiros na relação com os horistas. São poucas, atualmente, as seções com empreitada. "Encordoadores são empreiteiros. O rapaz que faz martelo lá em cima é empreiteiro. O que faz lado é empreiteiro. O que faz esqueleto era empreiteiro. Quem faz a caixa harmônica é empreiteiro. Quem faz cavalete é empreiteiro. Quem faz mocho também é. Acerto de chapa era empreitada, não é mais. Colagem de lado não é mais. Encordoamento, sim. Colocação de mecanismo é empreiteiro e alguns reguladores também são empreiteiros."(20)

Cada empreiteiro tem uma tarefa mínima diária a cumprir. Essa tarefa varia de acordo com o setor - grau de dificuldade do serviço e número de pessoas que o realizam - e com a meta estabelecida pela administração. Com uma tarefa de seis pianos/dia, por exemplo, no

encordoamento, cada operário faz três pianos. "Mais que três pianos aqui... pode ser que não seja impossível, mas aí é quase um suicídio. A pessoa trabalhar que nem louco aqui e não ter tempo nem de se alimentar. Trabalhar sem almoçar, sem nada. A média aqui é dois pianos por dia. Um de manhã e um de tarde. Mas, com bastante esforço, a gente faz três. Ele também faz três."(21) Na colocação de teclado, apenas um operário cumpre a meta, mas precisa de um auxiliar. "A produção daquela época era... nós trabalhávamos em dois, mas um era do SENAI, então, ele fazia meio expediente. Daí, foi aumentando a produção. Naquela época estava cinco, depois foi para seis e foi para sete. Aí, quando chegou nos sete por dia, precisou pegar uma pessoa para trabalhar o dia todo. Um ajudante para mim para trabalhar o dia todo."(22)

A remuneração da peça também varia em função do setor. Há seções melhor remuneradas do que outras. "Nossos reguladores são os homens mais bem pagos da fábrica. Depois tem o bom marceneiro. Esses dois aí /reguladores/, por exemplo, são os dois mais caros da fábrica. Quem acertou essas empreitadas, aí, não fez um levantamento preciso. Eles, muitas vezes, se aproveitaram, forçaram porque trabalhavam por hora para fazer o valor da empreitada. Forçavam um pouquinho, daí... ia lá em cima. A pessoa que aceitou a empreitada, não aceitou, digamos, não calculou

direito.... então foi muito alta a empreitada em muitos aí.
Tem uns, aí, que não, está mais ou menos na faixa." (23)

A regulagem é o setor que "melhor paga". Isto porque, no dizer dos operários, é a "alma do piano". Nela, há a integração de todas as tarefas parceladas realizadas ao longo da linha de montagem. E nesse momento que surge o piano. Não a mera junção de ações individuais, mas o produto. Os defeitos emergem, os problemas relevados durante o processo produtivo reclamam soluções. Assim, o empreiteiro da regulagem deve conhecer um pouco de cada seção da fábrica ou, pelo menos, compreender o piano no seu todo. Uma parte das dificuldades ele resolve ou encaminha para as seções responsáveis pelo conserto do erro. As vezes, propõe modificações no processo, visando o aperfeiçoamento do produto. A formação de um regulador demanda tempo. "Para fazer um regulador bom leva mais de seis meses. Ele fica acompanhando o serviço dos profissionais. Vai aprendendo. Fica como ajudante. Através de um vai pegando o jeito, vai fazendo o serviço. Agora, para ficar bom regulador, pegar um piano do começo ao fim para regular... Colocar qualquer um lá, ficar um mês junto e mandar regular, não regula. Tem que praticar." (24)

E exatamente na seção de regulagem que a diretoria da fábrica, após a greve, resolveu intervir, baixando a meta diária por operário. Em vez de passar os

empreiteiros para horistas, a administração resolveu reduzir a tarefa para dois pianos/dia por trabalhador. Há, na regulamentação, dois empreiteiros e um horista. Este, além de regular, também realiza reformas em pianos antigos. A responsabilidade da tarefa reside nos dois empreiteiros, que produzem três pianos/dia. A redução da tarefa implica numa perda salarial de 1/3. A justificativa para a redução é a de que, trabalhando menos, o serviço teria mais qualidade. Aliás, essa justificativa insere-se na discussão travada no interior da fábrica sobre o valor do trabalho do horista e do empreiteiro. Discussão que se apoia no argumento do artesanato, na "qualidade" do produto, mas que expõe a disputa pelo controle da produção (ver item 3 desse capítulo).

A segunda função melhor remunerada é a de marceneiro. Marceneiros são trabalhadores qualificados, necessários às diferentes etapas do processo produtivo da Essenfelder. Conhecem a madeira, sabem realizar seu corte, compreendem suas propriedades. São artesãos, responsáveis pelo processo como um todo. Daí, deterem os postos de mando. O mestre-geral é marceneiro, bem como o encarregado da produção, a maioria dos chefes de setor, o empreiteiro da colocação de teclado, etc. São uma mão-de-obra difícil de ser reposta. É do interesse da fábrica conservá-los, até porque rareia o número de operários especializados em

marcenaria. "Sempre precisamos de marceneiros. Só que marceneiro é uma profissão que está acabando. Porque o marceneiro que se faz, hoje em dia, no SENAI, tem... Eles não sabem trabalhar. Eles fazem uma caixinha pega um diploma de marceneiro. Chega aqui não sabe pegar uma ferramenta para trabalhar.. Não conhece a madeira. Não sabe afiar uma ferramenta. Então, quando a gente pega um marceneiro bom, a gente procura trazer para cá que a gente precisa de marceneiro bom. Faz tudo para ... contratar."(25)

O setor de afinação não é remunerado por empreitada. Num primeiro momento, isso poderia parecer contraditório. Afinal, os afinadores são operários especializados. São os que permitem que o piano cumpra a sua função e demonstre sua qualidade. Portanto, deveriam ser empreiteiros. No entanto, são horistas. É fácil compreender o porquê. A afinação não é um único setor. O piano passa por seis afinações e uma entonação ao longo do processo produtivo. A primeira e segunda afinações são feitas com as cordas ainda na horizontal, pelo sistema de palhetas. As demais, na vertical, já montadas no piano, utilizando-se as teclas. Dessa maneira, a fábrica dispõe de primeiro-afinador, segundo-afinador... "Na afinação tem que começar na primeira afinação depois... vai passando para a segunda, a terceira, quarta. Depois vai para a quinta... depois tem a sexta e a entonação. Então vai aos poucos. Na

medida do possível. Quando tem gente... não vai. Não faz assim essas mudanças tão frequentes. Agora, nós temos um afinador que vai se aposentar. Então, já estamos pensando em promover alguém lá da... que era da primeira passar para a segunda. Da segunda para a terceira. Então vamos puxando assim para chegar no final."(26)

Assim, a perda de um afinador apenas implica na promoção de outros afinadores. A primeira afinação exige força nos braços mais que uma habilidade auditiva. "Afina o piano inteiro, só que as cordas estão soltas antes da primeira afinação. E a primeira afinação só faz com que as cordas sejam puxadas. Até o pessoal chama... nem chama afinar, chama puxar o piano."(27) Especializado, mesmo, é o afinador da quinta e sexta afinação e o entonador. "Aquele que está no último estágio, quer dizer, o afinador que faz a quinta afinação, ele tem que estar preparado para fazer qualquer afinação do piano para qualquer pianista. Ele não pode ser só aqui dentro, aqui da firma. Ele tem que afinar qualquer piano para qualquer um tocar. A entonação acho que talvez é a coisa mais importante do piano em termos de som. Porque a entonação é onde vai deixar igual o som do piano. Tem determinadas notas que mesmo o piano estando afinado, você bate com uma certa... A frequência está igual, mas você consegue ouvir que uma nota está mais brilhante, outra está mais aveludada."(28)

Por isso, o mestre-geral pode afirmar que o mercado de trabalho para o afinador é difícil. "Marcenaria, mecânica, enfim, os serviços gerais, assim. Auxiliar de produção, por exemplo, ele muda muito de firma. Agora sendo... o único que não encontra mercado de trabalho fácil é aquele que trabalha somente em mecanismo ou afinação. Tirando daí, ele encontra. Em qualquer marcenaria ele encontra."(29) Toda a gama de auxiliares de produção, operadores de máquina, carregadores recebem por hora também. Alguns têm uma meta diária a cumprir, outros não. Depende da função que ocupam. Os operários do mecanismo cumprem uma tarefa designada diariamente pelo encarregado de serviço. "Se não cumprirem, daí vai conversar com eles para cumprirem. Se não cumprir a gente substitui. A gente conversa, dá uma chance, dá duas, três. Se não der... Já chama outro, que tem muita gente que quer trabalhar. E só pôr aviso ali e no outro dia tem gente aí fazendo ficha."(30)

Há uma valorização diferente para cada serviço. E, em virtude da diferenciação salarial, uma competição interna. Os horistas reclamam que os empreiteiros saem mais cedo. Cumprida a tarefa diária pedem autorização de saída. "Se eles fizerem sete pianos até às 4 horas, eu libero eles. Eles podem ir embora. Eles chegam aqui, eu faço a autorização e eles podem ir embora. Perde essas horas. O

tempo que eles vão embora, não ganham. São empreiteiros. Já fizeram a produção deles."(31) "Só posso ir embora com ordem... A firma ganha com isso, porque se eu fico aqui, é como eu te falei. Se eu fico aqui e... eles me obrigarem a ficar aqui, posso ficar, mas vou fazer um outro serviço para mim mesmo, que é da tarefa, cepilhar ripinha... coisa... Quer dizer, posso adiantar o serviço para mim e a firma vai me pagar hora."(32)

Circula a idéia de que para terminarem cedo as tarefas, descuram da qualidade do serviço. "Empreiteiro é mais... empreiteiro trabalha mais. Aí cai um pouco a qualidade. Depende do serviço. Depende de quem está fazendo o serviço. Horista para mim é melhor. Eu acho que é melhor. O horista ele sempre capricha mais no serviço. Trabalha mais tranquilo."(33) Segundo um empreiteiro: "Eles já falaram em acabar com os tarefeiros, mas eles... não sei. Eles têm vantagem com tarefeiro. Porque o tarefeiro dá muito mais produção do que um horista. O horista, ele fazendo ganha. Ele não fazendo ganha do mesmo jeito. Pode ser que eles pensem assim /que tarefeiro descuida da qualidade/, mas eu acho que não. Porque se alguém começa a fazer piano, por tarefa, com qualidade, ele não deixa."(34)

Os empreiteiros discordam da "falta de qualidade" do seu serviço e atribuem aos horistas a ociosidade no tempo produtivo. "É bem pouca gente aqui que

tem raiva de empreiteiro, ou não gosta de empreiteiro. E bem pouca gente. Porque o salário de hora é quase... quase igual ao de empreiteiro. Tem pouca diferença. Agora, empreiteiro trabalha muito mais. Eu saio... eu não saio aqui da seção durante o dia, e tem horista que vive sentado, passeando para cá, para lá. Empreiteiro não tem interesse de parar de trabalhar."(35)

Essa argumentação - da qualidade, do tempo produtivo, do esmero do horista versus a pressa do tarefeiro - apropriada pela diretoria, torna-se a base de um projeto de extinção das empreitadas.

3. A questão do artesanato.

A fala do artesanato surge, com certa constância, no discurso sobre a fábrica. Marca a sua especificidade frente a outras empresas. Cria um lugar diferenciado para a Essenfelder no conjunto das indústrias. Apropriada pela administração, serviu de argumento para solicitar uma redução da carga tributária junto ao Ministério da Fazenda (36); também serviu para adjetivar o produto, conquistando clientela (37). A figura do artesão, como reforço à qualidade de artesanal, é cantada pela diretoria, "valorizando o elemento humano" (38). Esse mesmo

discurso, extra-muros, retorna na "contra-mão" para a fábrica, quando os operários, justamente porque produzem pianos, pretendem aumentos salariais. "Eles acham que piano é um instrumento caro. Muitas vezes acham que têm que ganhar mais por ser um instrumento caro. Mas eu acho que não tem nada a ver, porque tem serviços, aí, que são muito mais simples que qualquer outra coisa. Não devia ser pelo serviço, mas por ser especializado. Tem serviço de servente. Lixar peça, por exemplo, chapa de piano, emassar e lixar. Isso é serviço de servente. Não tem especialidade nenhuma."(39)

Vários são os emissores e muitos, os propósitos, quando vem à baila a fala do artesanato. Da mesma forma como essa fala tem uma certa eficácia quando enunciada fora dos limites da fábrica, no interior do processo produtivo, revela um espaço de confronto, apresentando também uma eficácia. A mesma argumentação usada para legitimar o fim da empreitada, pode comprovar a impossibilidade de sua extinção. O mesmo enunciado usado para fortalecer a influência dos antigos operários no todo da fábrica, pode demonstrar a necessidade de mudanças no processo produtivo, validando os operários mais novos, que não chegaram a conhecer o artesão Floriano. Portanto, o discurso toma rumos diversos, nega-se, reforça-se em um mesmo depoimento, em momentos diferentes. Mas é presente.

As vezes é aliado da qualidade do produto. As vezes, do saber operário. As vezes da autoridade administrativa.

A diretoria esmera-se em aprimorar a qualidade. Para isso, importa técnicos. "Primeiro, quando percebeu que seus técnicos estavam já velhos, teve a idéia de colocar um anúncio pedindo um novo técnico em uma revista alemã.(...) Mais tarde, quando este técnico alemão foi embora, ela contratou um austriaco, de vinte e quatro anos."(40) Esses técnicos, além de promoverem inovações, têm a vantagem de serem externos à fábrica e, portanto, associados à administração. Inovações materiais são melhor aceitas que as interferências no processo. "Eles precisam passar por um período de adaptação com a nova máquina. Mas eles não se opõem. Eles se opõem mais com o método de serviço. Assim como: 'você deve fazer desse lado, que rende mais, etc.' 'Não, eu quero fazer da maneira que sempre fiz.' Fizeram muitas objeções aos técnicos estrangeiros que vieram mostrar novidades. Muita psicologia deve ser usada com o ser humano."(41)

Uma outra maneira da diretoria manter controle do saber da produção revela-se no apreço ao livro, ao saber escrito. "Meu ponto alto foi ter encontrado um livro sobre a técnica escrita, sobre afinação, regulagem e assistência técnica. Não se encontrava. Enfim, chegou-me às mãos. Escrito em inglês. Trouxe logo aqui para a minha

biblioteca. Tenho medo de perdê-lo. Então, mandei traduzir o livro para o português. O livro não é só sobre afinação e entonação, o autor ensina toda a parte de uma recuperação de um piano por completo. O livro nos ensinou, por escrito, o que se ensina verbalmente. Para poder impor novos sistemas, eu fiz junto dos empregados. As cordas dos pianos têm que ser amaciadas uma a uma. O empregado deve usar luvas de couro. E afinar em sistema mais fácil do que os anteriores."(42)

A administração, assim, procura cercar-se de um conhecimento do processo produtivo que não passe pelo crivo único dos operários da fábrica. Mantém operários antigos em postos-chave, mas reserva-se de sua influência. Cerceia sua autoridade porque a confronta com outras. Demarca a esfera do poder.

Os operários, ao defenderem a qualidade artesanal, não exigem o manuseio direto dos materiais fazendo restrições à mecanização do processo. Ao contrário, aceitam e, mesmo, propõem mudanças. As máquinas são bem-vindas. "Antigamente tinha que brigar muito com /o material/. (...) Não tinha como tirar na lima. Arrendondar essas pontas tinha que limar. Agora não. Agora você tira um pouquinho os cantinhos e o resto a máquina faz."(43) "A parte de lustro foi modificada, que, quando eu entrei aqui, o lustre era todo feito à mão, à boneca. Hoje, tudo é por

meio de pistolamento de verniz. Já ficou melhor a produção. Vai mais rápido esse outro novo sistema."(44) Máquinas facilitam e aumentam a produção. "Bastante máquinas também foi... porque, por exemplo, nós tínhamos duas lixadeiras, dessas lixadeiras de fita e... eu estava vendo que precisava mais uma, que entrava gente na fila com peças para lixar. Então, não desenvolvia aquela produção que era necessária."(45)

Michelle Perrot já observou que "...é necessária uma distinção entre os instrumentos, auxiliares desejáveis do trabalho manual, e as máquinas, concorrentes e dominadoras. A atitude operária não é absolutamente hostil ao progresso técnico, desde que ela o governe."(46) A resistência acontece quanto ao "método" de trabalho. Há sempre um que diz "faço do jeito do Seu Floriano". Neste momento, o conflito é aberto. "Tive /problemas/ com três, três pessoas antigas. As pessoas antigas, elas começaram a trabalhar daquele tipo que eles aprenderam há trinta anos atrás.... até hoje eles querem trabalhar naquele tipo, que pode fazer alguma modificação na seção, sistema de trabalhar. Então, nós fizemos muita modificação que ajudou para trabalhar com menos empregados na seção. Não mexeu na qualidade, até melhorou a qualidade. Até o piano está bem melhor hoje. Empregado antigo... eles eram muito teimosos. Se eles dissessem que um prego tinha que bater a cabeça dele

numa coisa, tinha que ser como eles queriam. Eles teimavam até o fim. Teimavam, até, com a dona da fábrica se fosse preciso."(47) Um desses operários trabalhava na colação de lado, empreitada que foi transformada em hora.

O serviço não pode mudar. "Aquele serviço é aquele artesanato. Não pode mudar. É muito manual."(48) "Todas as peças, aqui, são pegas individual. E toda ela manual. Não tem uma máquina automática, aí, que põe lá... Aqui é tudo manual. Nosso trabalho aqui é um artesanato. É um artesanato direto."(49) Essa afirmação, feita pelo encarregado da seção de mecanismo, qualifica-a como artesanal. No entanto, o mecanismo é onde se desenvolve um dos trabalhos mais alienantes da empresa. Os operários passam o dia inteiro manuseando diminutas peças, furando e colando feltros e couros. A tarefa varia, diariamente, mas consiste, por exemplo, em um expediente, furar quatro bandejas de uma determinada pecinha. Cada bandeja contém oitenta e oito peças, que correspondem às oitenta e oito teclas do piano. Por isso..."Depois que eu entrei aqui, eu senti mal por causa das vistas. E sempre dá dor-de-cabeça, por causa da gente ficar ali, ali. Porque precisa de muita atenção nas peças e dói a vista."(50)

O controle operário revela-se em outros momentos. Quando o operário A retornou à fábrica em 1978, após ter passado dez anos afastado, foi encarregado de fazer

uma planilha de custos. Até então, a administração não tinha um controle preciso dos gastos com material de serviço. "Antes de mim já tinha umas cinco, seis equipes que começaram fazer esse trabalho, mas a maior parte das equipes parou no meio da viagem e abandonou o serviço."(51) Os operários mais novos resistiam à feitura da planilha, indicando nomes diversos para a mesma peça ou ocultando partes do piano, enfim, inviabilizando o trabalho das equipes. "Pode ser que eles estavam querendo fazer isso ou fizeram já com as outras equipes. Agora, como eu conhecia o piano, não tinha problema nenhum. Isso me aconteceu várias vezes, que alguns queriam me enganar. Ai, eu dizia: 'não, essa peça não se chama assim, isso aqui é isso, é aquilo'. E daí, então, eles pararam. E eu consegui terminar, fechar todos os planos. Material direto e indireto com mão-de-obra e tudo."(52) Só foi capaz de realizar a tarefa porque "tinha experiência de piano"(53).

Os operários mais antigos dizem-se os responsáveis pela qualidade do piano. "Hoje, fazemos o máximo possível para manter. Procuramos ficar. Por isso os velhos ainda... eles querem que os velhos fiquem ai. O Germano já é antigo. Eu sou mais antigo."(54) Mas reconhecem que o saber é parcelado. "Cada um entende uma parte só. O Angelim /Angelo Santi/ sabe encordoar e sabe afinar. O Waldomiro Machado, ele é carpinteiro, é marceneiro, e como

tem mão seca, trabalha fazendo bordões, como encordoador. Também já está aposentado. O Antônio Hampel, na seção de teclado, é aposentado. O piano, meu Deus do Céu, são quatro mil e quinhentas peças que têm que ser montadas. E também seria pedir demais que nós tivéssemos técnicos que soubessem fazer o piano de ponta a ponta."(55)

Há os que contestam a autoridade desse saber. "Seu Germano é mais responsável pela parte técnica. Ele é... Ele tem grande conhecimento da parte técnica do piano... Já foi regulador de piano... Não é por ser técnico que no serviço dele não tem falha. Tem também e bastante. Não sei se eles acham que se tem uma pessoa que está acima deles, eles devem deixar para aquela pessoa... enfim se acomodam. Por exemplo, quando tem um problema na mecânica... Eles se acomodam e deixam outro resolver. Não quero... não quero meter o pau nele e nada..." (56) Há os que reafirmam sua autoridade. "Para vir falar em parte técnica, só tem autoridade aqui o Seu Germano. Os outros não podem. Chama os outros, aí, só para dar recado. Chamo o João, vai lá, chama o fulano lá, o Jaier. Então, eu vou lá e digo para o Jaier o que está acontecendo. Eu não preciso..."(57)

Esse embate pelo controle do saber produtivo leva a situações curiosas, onde fica patente o domínio operário, frente à administração, pelo menos. "Esses martelos caíram tudo, começaram a cair. Aí, o Antônio,

afinador, estava aqui, tinha mais outras pessoas e vinha vindo ali e a d. Esther entrou na porta. 'E festa aqui?' Eu falei 'é festa, a sra. venha olhar a festa que está acontecendo aqui. Olha aí, o piano caindo tudo, como é que faz isso?' 'Ah, chama fulano, chama sicrano, chama mais não sei quem'. Aí fizeram aquele rolo. 'Não, a culpa não é minha, a culpa é isso, a culpa é aquilo'. O que é que aconteceu? Culparam uma máquina que fazia o friso, que noventa anos trabalhou e nunca deu problema. Ficou na maquininha. Compraram-a maquininha. Só que não colocaram a maquininha no lugar. Está a mesma velha. O problema era da cola. Alguém temperou a cola naquele dia... temperou mal temperada e a cola não prestava e deixou cair tudo. Mas ninguém assume. Jogaram a culpa na maquininha. E ela engoliu."(58)

O interesse não está em perguntar se o piano Essenfelder, hoje, tem mais ou menos qualidade que outrora. O interessante é que o discurso da qualidade permeia as atitudes operárias e patronais. É a justificativa para a implantação de novas máquinas, para a modificação do processo produtivo, para reivindicações de caráter econômico, para a valorização do trabalho. Argumento utilizado igualmente por operários e donos da empresa. Figuram no arsenal da fala de ambos. Não importa o emissor, o enunciado é o mesmo, apropriado para fins

dispares. Longe de pretender uma ligação efetiva entre a qualidade do piano e seu adjetivo artesanal, o que vigora é a eficácia do discurso, as possibilidades de barganha que oferece, os efeitos que produz no âmbito das relações sociais de trabalho.

A fala do artesanato também serve como reforço ao sentimento de afetividade expresso nos depoimentos. Apesar de ser perceptível, ao longo do texto, a competição entre operários de origem alemã e de origem brasileira e entre empreiteiros e horistas, é, talvez, no discurso sobre o caráter artesanal da produção que a afetividade seja experienciada pelos trabalhadores, na medida que se reconhecem enquanto produtores de uma obra. O trato direto com os materiais que compõem o produto e a percepção do todo do piano e, portanto, do sentido da produção são algumas das características do processo que possibilitam a manifestação de afeto nas entrevistas. Essa afetividade só pode ser avaliada no confronto das diversas falas operárias. O dizer "todos são amigos" deve ser matizado na comparação a outros que denunciam conflitos, minimizando a homogeneidade do discurso do afeto.

Notas:

- (1) Entrevista realizada com operário A.
- (2) PERROT, M. "As três eras da disciplina industrial na França do séc. XIX". In: Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros. Oficinas da história, R. Janeiro, Paz e Terra, 1988, p.58.
- (3) Entrevista realizada com operário G.
- (4) Entrevista realizada com operário R.
- (5) Entrevista realizada com operário A2.
- (6) Entrevista realizada com operário B.
- (7) Entrevista realizada com operária Zila Araújo de Oliveira, em 21 de outubro de 1986, na Essenfelder, por Cíntia B. Carneiro. Entrevista cedida pelo MIS-Curitiba. Nas próximas citações: ZA.
- (8) Entrevista realizada com Esther Essenfelder Cunha Mello, em 22 de janeiro de 1987, por Juliana Albuquerque e Cíntia

B. Carneiro. Entrevista cedida pelo MIS-Curitiba. Nas próximas citações: EE.

(9) Entrevista realizada com operário A2.

(10) Entrevista realizada com operário G.

(11) Entrevista realizada com Werner Toedter, em 17 de outubro de 1986, em Bom Retiro, por Cíntia B. Carneiro. Entrevista cedida pelo MIS-Curitiba. Nas próximas citações: WT.

(12) Entrevista realizada com operário T.

(13) Entrevista realizada com operário B.

(14) Entrevista realizada com operário F.

(15) Entrevista realizada com operário B.

(16) Entrevista realizada com Germano Bernsdorf, em 15 de outubro de 1986, na Essenfelder, por Cíntia B. Carneiro. Entrevista cedida pelo MIS-Curitiba. Nas próximas citações: GB.

(17) EE.

(18) Entrevista realizada com operário A1.

(19) entrevista realizada com operário B.

(20) Entrevista realizada com operário A1.

./.

- (21) Entrevista realizada com operário C.
- (22) Entrevista realizada com operário G.
- (23) Entrevista realizada com operário R.
- (24) Idem.
- (25) Idem.
- (26) Idem.
- (27) Entrevista realizada com operário U.
- (28) Idem.
- (29) Entrevista realizada com operário A2.
- (30) Entrevista realizada com operário R.
- (31) Idem.
- (32) Entrevista realizada com operário C.
- (33) Entrevista realizada com operário H.
- (34) Entrevista realizada com operário C.
- (35) Idem.
- (36) Gazeta do Povo, dia 10.04.1977.
- (37) Diário do Paraná, ano XX, nr. 5.628, de 05.04.1974, p.5.

./.

- (38) MELLO, Esther E.C. História dos Pianos Essenfelder, p. 80.
- (39) Entrevista realizada com operário R.
- (40) Indústria e Comércio, 10.07.1987, p. 9.
- (41) EE.
- (42) EE.
- (43) Entrevista realizada com operário T.
- (44) Entrevista realizada com operário O.
- (45) Entrevista realizada com operário I.
- (46) PERROT, M. "Os operários e as máquinas na França durante a primeira metade do séc. XIX". In: Os excluídos da história: operários, mulheres, prisioneiros, p.30.
- (47) Entrevista realizada com operário H.
- (48) WT.
- (49) Entrevista realizada com operário Q.
- (50) Entrevista realizada com operária K.
- (51) Entrevista realizada com operário A2.
- (52) Idem.

(53) Idem.

(54) Entrevista realizada com operário B.

(55) Entrevista realizada com operário A2.

(56) Entrevista realizada com operário R.

(57) Entrevista realizada com operário F.

(58) Idem.

QUEM CONTA UM CONTO

O que pretendi resgatar, ao longo do trabalho, foi a fábrica como um campo de lutas. Lutas pelo controle do processo produtivo. Lutas que revelam um cotidiano fabril. Nessas confrontos, perceber os matizes das ações. A intenção não era construir uma imagem de fábrica, produto do embate de dois grandes grupos: proprietários e trabalhadores. Mas demonstrar a impossibilidade de distinguir esses dois grandes grupos, de marcar com nitidez seus contornos. Principalmente, porque não se definem com clareza, não se constituem com perfeição, como produtos acabados em combate.

O incurso no cotidiano permitiu a percepção de que as ações são difusas, articulam-se a cada ponto de conflito, exibindo uma configuração apenas momentânea. A cada novo problema, são definidas as forças em confronto e atualizadas as estratégias de luta. Esse movimento constante dos atores nos impede de perceber a fábrica como um todo, um bloco compacto, e nos faz

reconhecê-la como o resultado dos atos individuais e coletivos lá praticados.

Em cada capítulo, desejei enfocar um tema prioritário. A história da fábrica narrada pela ótica patronal, no segundo capítulo, dilue-se ao longo dos demais, quando a fala operária vai-se entremeando ao discurso homogêneo da administração, apontando fatos, ~~que~~, marcos, marcas gravadas nos sujeitos, operários da Essenfelder.

Em "morre o artesão/administrador", o saber dos trabalhadores aflora, iluminando o conflito entre administração e operários especializados. O relaxamento do controle, a ausência administrativa após a morte de Floriano permitem que a fábrica seja gerenciada pelos operários. E, assim, adaptada às necessidades dos trabalhadores. O processo é simplificado. A questão do artesanato limita-se à qualidade técnica. Havia, anteriormente, um esmero estético, embelezamento do corpo do produto, que deixa de ser considerado como critério de qualidade. A modernização do processo produtivo parte dos encarregados de serviço e dos operários especializados. A adequação do processo se dá em direção à facilitação da atividade, seja ela a simplicidade da tarefa, seja ela a acomodação do corpo/gesto do trabalhador ao movimento do trabalho.

Em "1986: eclode o conflito", o saber do operário também aparece como questão central. A resistência às mudanças implementadas pela administração revela a percepção de que mais que uma alteração no produto, elas demandariam uma modificação do fazer, uma nova acomodação do corpo, uma diferente estrutura de mando no interior da fábrica. O conhecimento do trabalhador, estando subordinado à normatização da tarefa, implicaria na superioridade do técnico de OeM frente ao operário especializado. Perda de poder de barganha junto à administração.

O capítulo sobre a greve apresenta como produto a questão do método. Ao lado das informações colhidas junto aos trabalhadores, as entrevistas serviram para mostrar um outro lado do movimento grevista, que teria ficado oculto se conhecidos apenas os dados fornecidos pelos jornais. O confronto entre as informações das entrevistas e da imprensa abriu um novo campo de investigação e alertou para outras facetas do mesmo acontecimento greve. Não quero com isso demonstrar a superioridade do método de história oral em relação a outros métodos, mas destacar sua importância.

Por último, ao abordar a composição da mão-de-obra e o sistema de trabalho, quis pontuar as falas, situar os interlocutores. Afinal, ^{enunciados} ~~enunciados~~, para melhor serem compreendidos, devem remeter a ^{e mi gões} ~~enunciados~~. O local da

emissão do discurso revela elementos marginais, não evidentes na fala, mas interagentes na sua formulação. Os campos marginais do discurso informam sua composição. Matizam a informação.

Gostaria de ter citado o nome dos operários que me auxiliaram a compor este relato, no entanto, temi causar-lhes embaraço. Por isso omiti seus nomes, mas conservei sua identidade, na medida que, no anexo 1, indico atribuição, qualificação, participação sindical, etc., o que visa permitir ao leitor um campo referencial sobre o depoente.

Quem conta um conto, aumenta um ponto, já ensina o ditado popular. Conteí uma história a partir de histórias que foram contadas, com a pretensão do pesquisador de "análise" e "rigor científico". Fiquei no conto. Se um ponto aumentei, foi o meu ponto, ponto de vista, incorporação do eu do narrador na narrativa. Quem conta um conto... eu conteí.

ANEXO 1: Entrevistas.

Entrevistados	data	função atual	tempo serviço	qualific.
Operário A	8/07/88	mestre-geral	23 anos	marcen.
	7/11/88			mensal
B	10/11/88	mestre-geral	60 anos	marcen.
				mensal.
C	12/07/88	encordoador	41 anos	empreit.
D	15/07/88	chefe mec.II	48 anos	mensal.
E	11/07/88	chefe caudas	21 anos	marcen.
F	8/11/88	regulador	-	empreit.
G	14/07/88	revisão mec.	16 anos	marcen.
H	13/07/88	chefe montagem	7 anos	mensal.
I	14/07/88	encarreg.prod.	27 anos	marcen.
J	21/07/88	segurança	4 anos	mensal.
K	11/07/88	aux. prod.	9 anos	horista
L	11/07/88	aux. prod.	3 anos	horista
M	11/07/88	usinagem	35 anos	horista
N	13/07.88	encordoador	31 anos	marcen.
O	25/07/88	furação chapas	32 anos	horista
P	25/07/88	regulador	3 anos	horista
Q	11/07/88	chefe mec.I	33 anos	mensal.
R	21/07/88	gerente geral	33 anos	marcen.
S	20/07/88	chefe teclado	36 anos	marcen.
T	26/07/88	chefe afinação	17 anos	horista
U	12/07/88	s/função def.	32 anos	marcen.
Floriano B.*	13/10/86	regulador	12 anos	empreit.
Zilá A.	* 21/10/86	aux. prod.	26 anos	horista
Afonso C.	* 6/10/86	encordoador	40 anos	empreit.
Esther E.	* 22/01/87	diretora	25 anos	-
Germano B.	* 15/10/86	mestre-geral		
Werner T.	* 17/10/86	mestre-geral		
Angelo S.	* 8/10/86	encordoador		
Jaier B.	* 7/11/86	chefe mec.II		

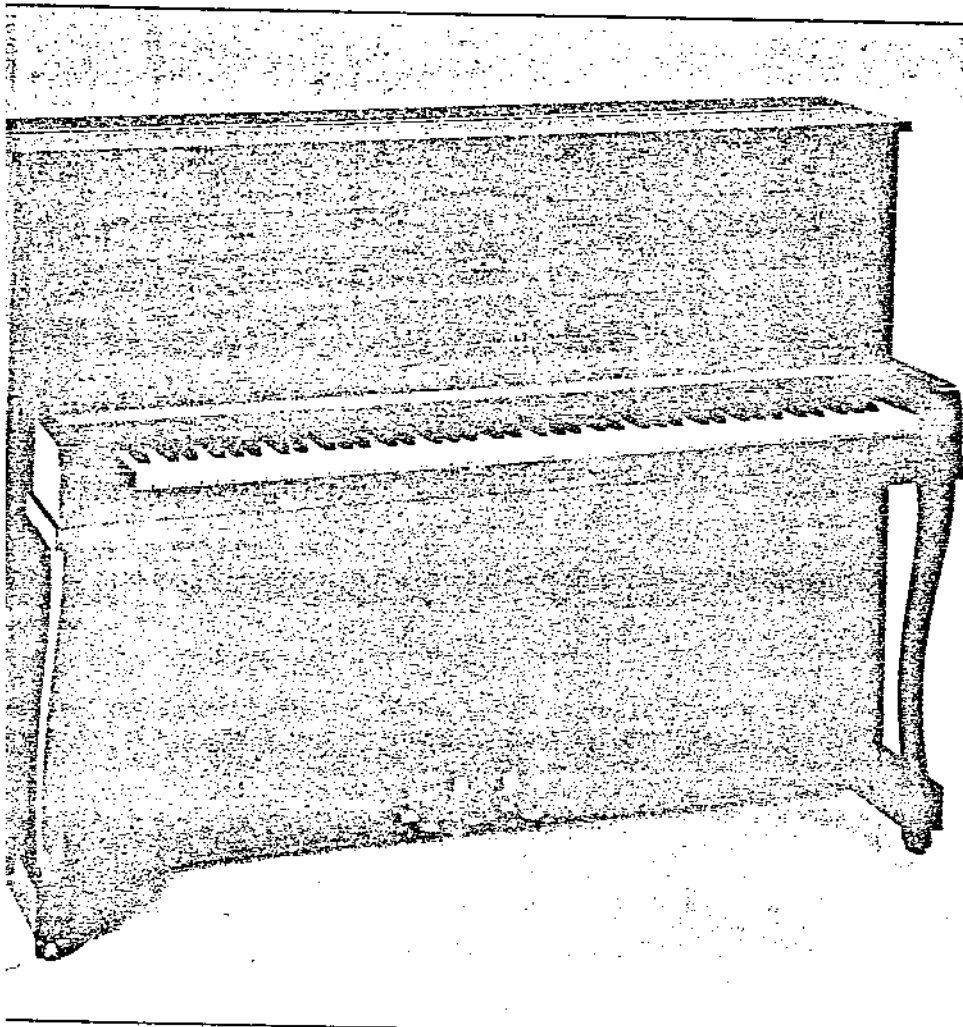
Entrevistado	participação sindical	obs.
Operário A	suplente de 68 a 71	operário-padrão 1988 trab.2 anos P.Schneider
B	-	operário-padrão 1969
C	suplente de 68 a 74	músico/toca pistão
D	suplente em 1965	-
E	-	trab.6 anos P.Schneider
F	diretoria de 86 a 88	-
G	presidente de 88...	menor SENAI
H	-	trab.21anos P.Schneider
I	-	-
J	-	prim. vigilante
K	-	-
L	-	-
M	cons.fiscal de 74/77	sapateiro
N	suplente de 74 a 77	-
O	-	-
P	-	filho Olívio Nadaline (diretor do sind.65 a 83)
Q	suplente de 68 a 71 de 77 a 83	operário-padrão 1983
R	diretoria de 81 a 86	-
S	suplente de 71 a 74	trab.1 ano P.Schneider
T	-	músico/toca piano
U	diretoria de 77 a 86	-
Floriano B.*	diretoria de 86 ...	-
Zilá A. *	-	saiu da Essenfelder
Afonso C. *	cons.fiscal de 81/86	saiu da Essenfelder

* Entrevistas realizadas pelo MIS-Curitiba (ver Fontes). Os operários Germano, Werner, Angelo e Jaier foram, também entrevistados por mim, por isso deixo de caracterizá-los, pretendendo ocultar sua identidade.

ESTAMENTO PARA TODA A VIDA
 190 - Um piano construído para
 as mais altas aspirações dos gran-
 des do teclado. Materiais de alta
 manufaturados artisticamente
 madeiras selecionadas e tratadas
 rem DURABILIDADE - BELE-
 ABILIDADE NA AFINAÇÃO E
 A ENTONAÇÃO. Uma obra de
 gerações.

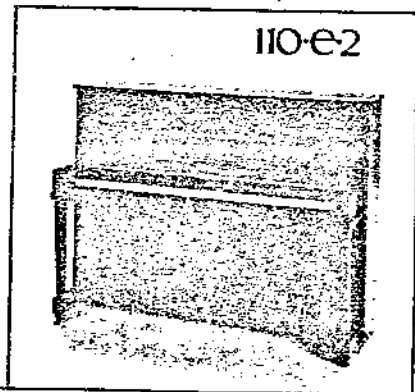
A LIFETIME INVESTMENT
 Since 1890 - A piano built to produce the
 higher aspirations of the keyboard mas-
 ters. Materials of best quality artistically
 handmade allied to highly selected and
 treated woods provide DURABILITY -
 BEAUTY AND PERFECT TUNING
 STABILITY. A work of art for genera-
 tions.

UN INVESTIMIENTO PARA TODA LA VIDA
 Desde 1890 - Un piano construído para
 traducir las más altas aspiraciones de los
 grandes maestros del teclado. Materiales
 de alta calidad trabajados a mano artísti-
 camente le proporcionan DURABILI-
 DAD - BELLEZA - ESTABILIDAD EN
 LA AFINACIÓN Y PERFECTA ENTO-
 NACIÓN. Una obra de arte para genera-
 ciones.



110-e-1

110-E1 e E-2 - 88 Teclas (keys)
 Altura/Height - 110 cm (3'7")
 Comprimento/Length - 147 cm (4'10")
 Profundidade/Depth - 60 cm (2')
 Peso líquido/Net Weight - 216 kg - 477 lbs.
 Brilhante/Fosco - Gloss/Satin - Brilhante/Opaco
 Imbuia/Walnut - Disponíveis em outras madeiras
 Available in other woods - Disponibles en otras maderas

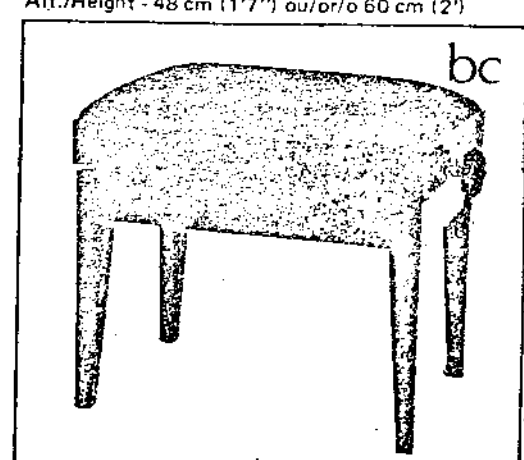
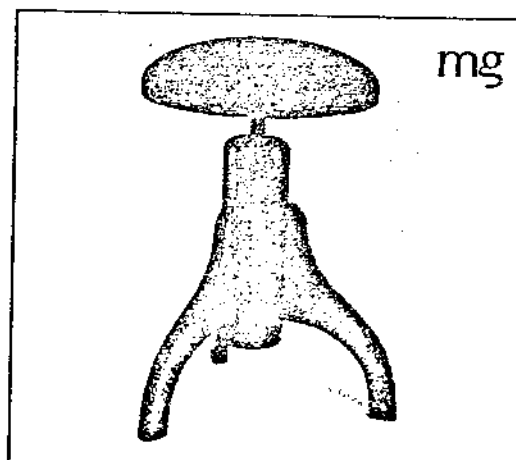
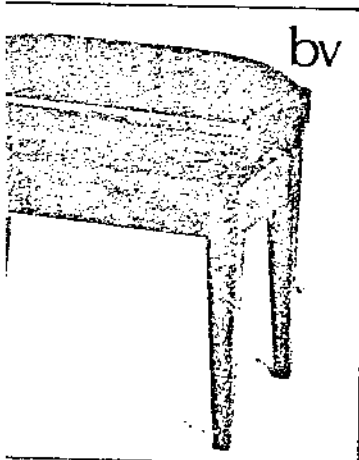


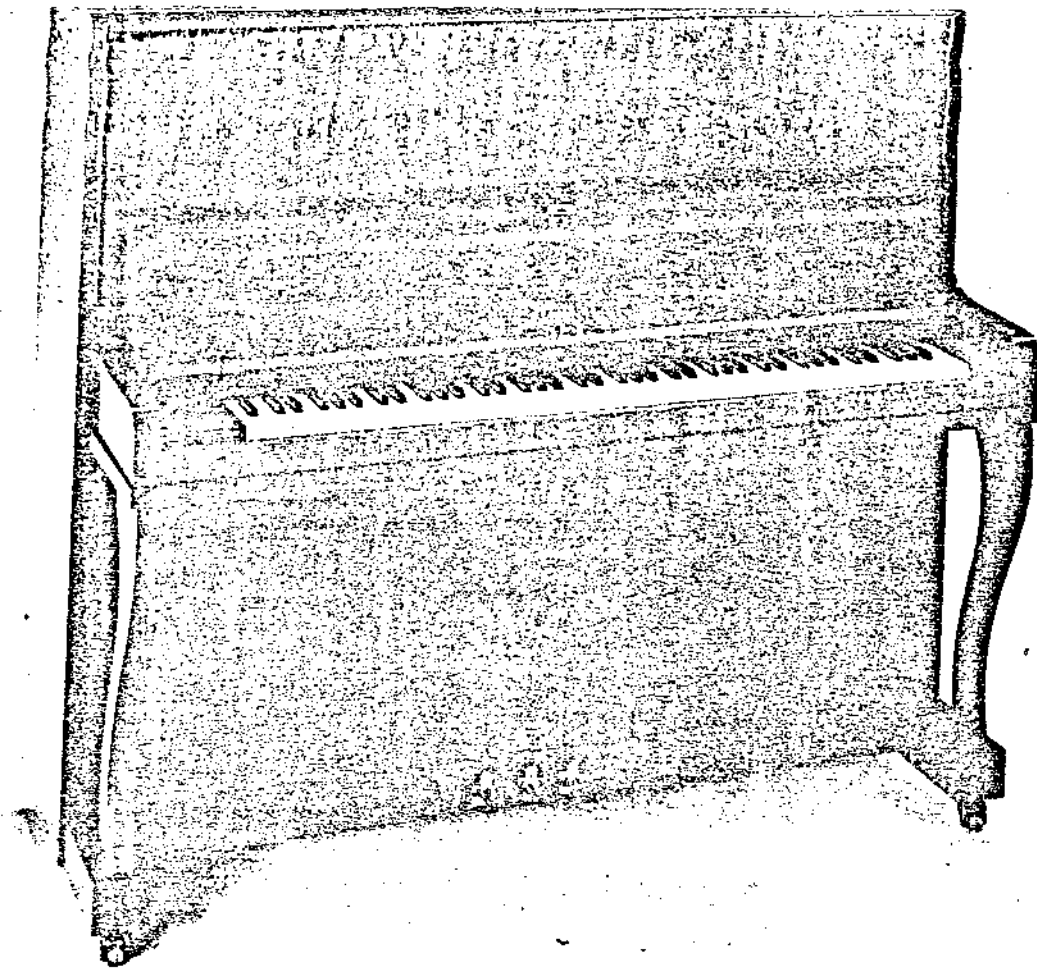
110-e-2

- 36 cm (1'2")
 Length - 53 cm (1'9")
 3 cm (1'7") ou/or/o 60 cm (2')

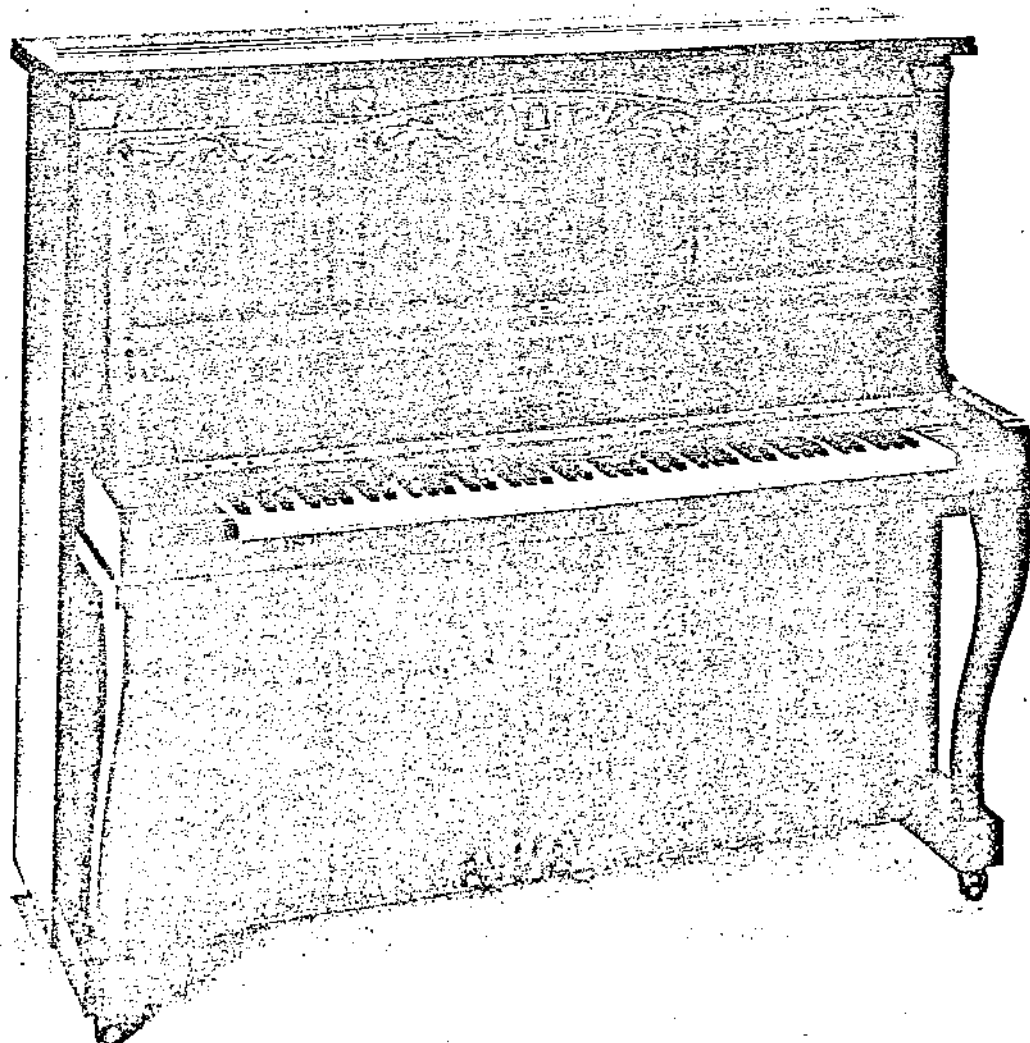
MOCHO
 Diâmetro/Diameter - 35 cm (1'2")
 Alt./Height - 53 cm (1'9") ou/or/o 70 cm (2'4")

BANQUETA
 Largura/Width - 38 cm (1'3")
 Comprimento/Length - 53 cm (1'9")
 Alt./Height - 48 cm (1'7") ou/or/o 60 cm (2')





88 Teclas (keys)
Altura - Height - 138 cm - 4'6"
Comprimento - Length - 155 cm - 5'1"
Profundidade - Depth - 69 cm - 2'4"
Peso líquido - Net Weight - 280 kg - 616 lbs
Acabamento Brilhante ou Fosco
Gloss or Satin Finish
Superfície brilhante u opaca
*Imbuia/Mogno/Cerejeira e outras madeiras
*Walnut/Mahogany/Oak and other woods.



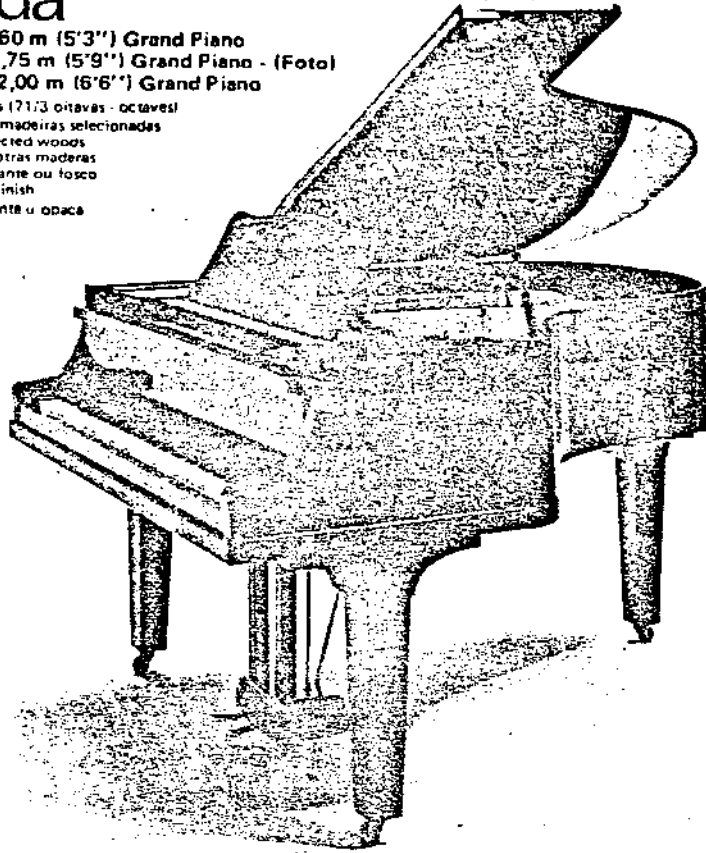
142.C

88 Teclas (keys)
Altura - Height - 142 cm (4'8")
Comprimento - Length - 150 cm - (5'3")
Profundidade - Depth - 70 cm (2'4")
Peso líquido - Net Weight - 320 kg - 706 lbs
Brilhante/fosco - Gloss/satin - Brilhante/opaco
Imbuia/Walnut - Mogno/Mahogany - Cerejeira/Oak
e outras madeiras - And other woods - Y otras maderas

Cauda

Cauda I - 1,60 m (5'3") Grand Piano
Cauda II - 1,75 m (5'9") Grand Piano - (Foto)
Cauda III - 2,00 m (6'6") Grand Piano

88 Teclas - Keys (71/3 oitavas - octaves)
Disponíveis em madeiras seleccionadas
Available in selected woods
Disponibles en otras maderas
Polimento brilhante ou fosco
Gloss or Satin Finish
Superfície brilhante ou opaca



EUROPÉIA

es artistas atestaram ser o piano
er um dos melhores do mundo.
equilíbrio do mecanismo, grande
le e exata resposta à todas as
la arte musical.

AN TECHNIQUE

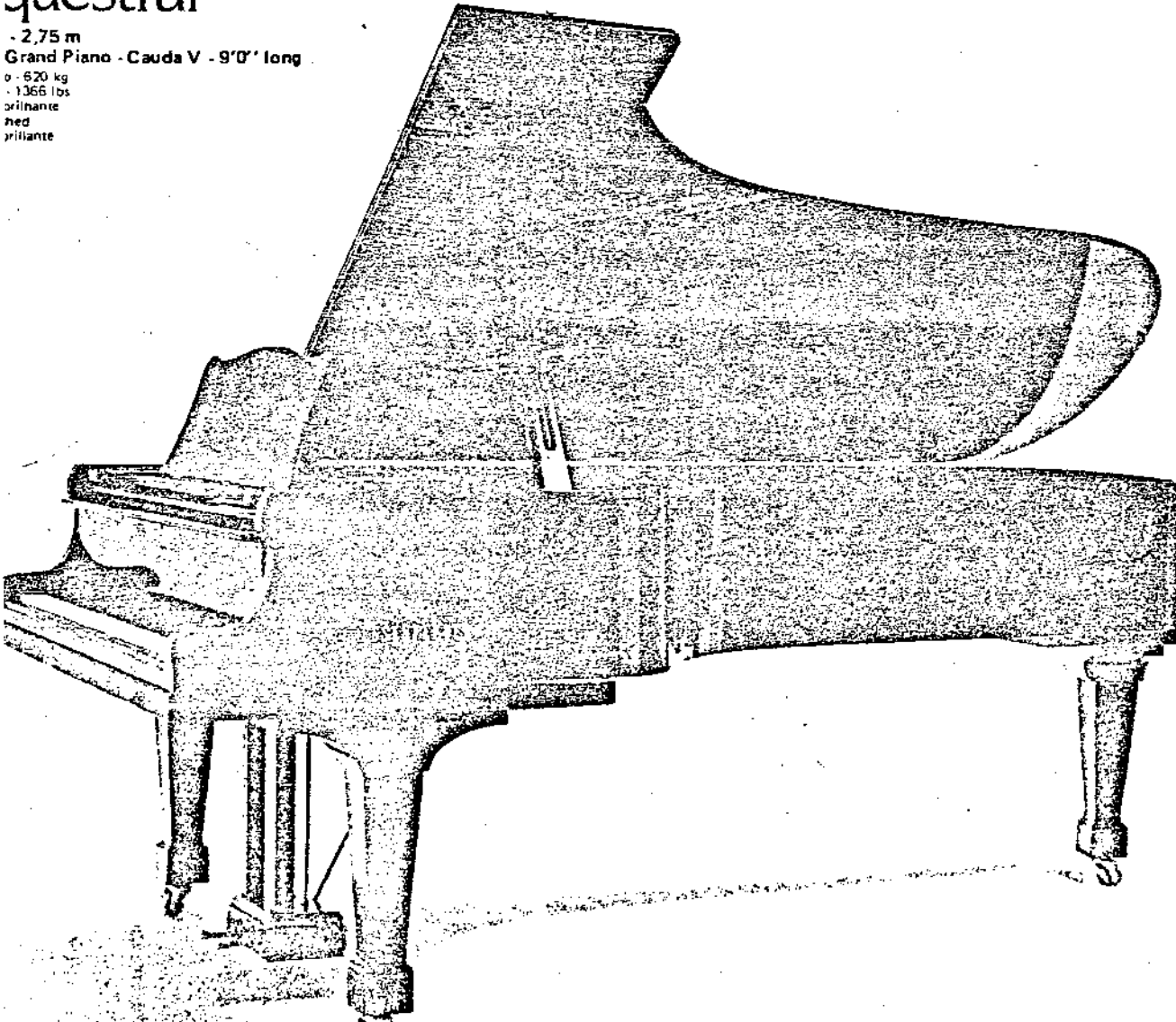
est artist recognized Essenfelder
one of the best worldwide. Me-
perfect balance, richness in
d prompt response to all nuances
isical art.

EUROPEA

des artistas dan testimonio de
no Essenfelder es uno de los me-
mundo. Perfecto equilibrio del
o, rica sonoridad y exacta res-
todos los matices del arte musi-

ande questral

- 2,75 m
Grand Piano - Cauda V - 9'0" long
o - 620 kg
- 1366 lbs
brilhante
ned
brilhante



ANEXO 3: Cartão de controle da produção.

140

P I A N O

Nº 38483

MODELO: F

ESQUELETO Nº MADEIRA

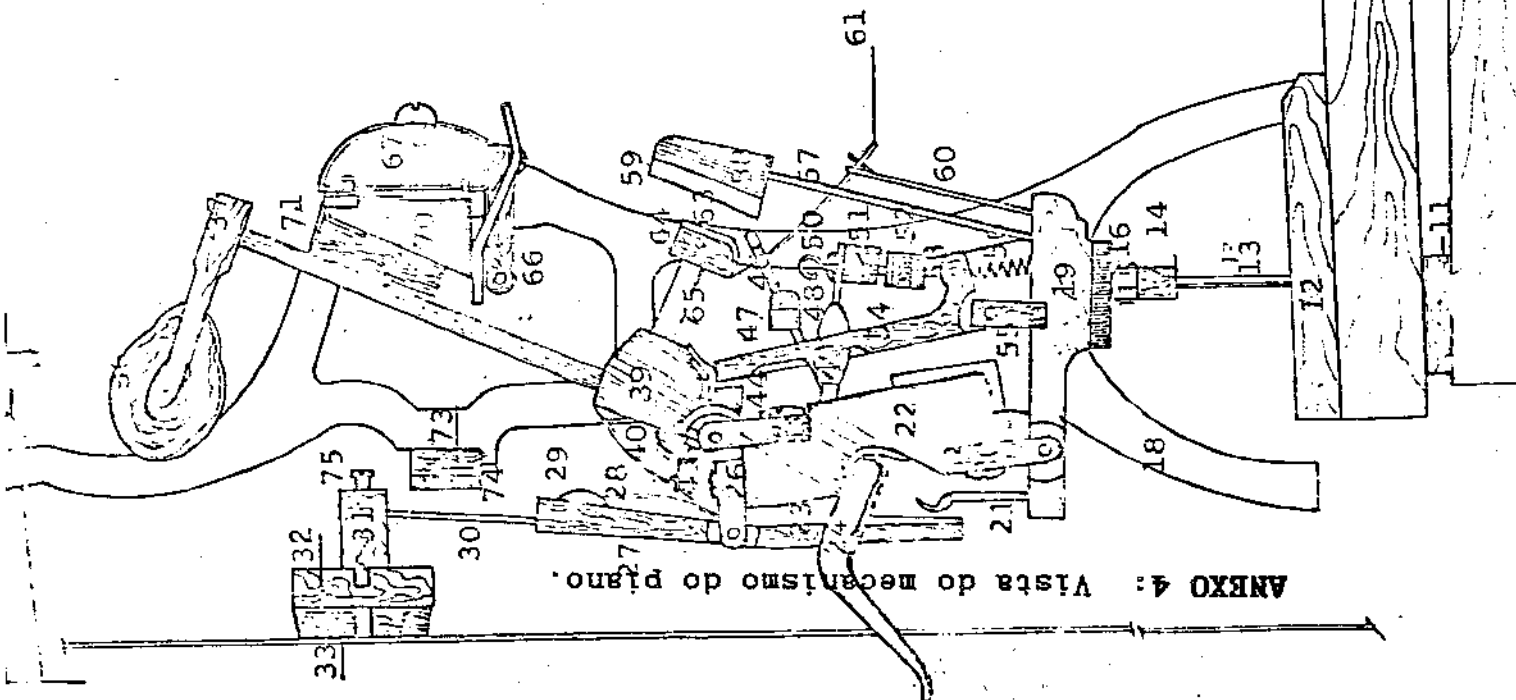
803

PASSOS	TAREFAS	DIA	MÊS	ANO	OPERADOR
1 - ACERTAR CHAPAS		19	11	88	Diniz
2 - ENCORDAMENTO		24	11	88	Diniz
3 - 1ª AFINAÇÃO		25	11	88	Diniz
4 - COLAGEM DE LADOS		26	11	86	Diniz
5 - LIMPEZA DE COSTAS		28	11	86	Paulo
6 - 2ª AFINAÇÃO		28	11	86	Ademar
7 - ACERTO DE FRENTE		5	12	86	Ademar
8 - COLOCAR MECANISMO		3	12	86	Caraldal
9 - COLAR MART. ABAF.		4	12	86	Maria
10 - 3ª AFINAÇÃO		5	12	86	Maria
11 - COLAR TECLADO		10	12	86	Maria
12 - COLOC. PEDAIS SURDINA		10	12	86	Maria
13 - 4ª AFINAÇÃO		11	12	86	Maria
14 - ACERTO DE TOCO		11	12	86	Renato
15 - 5ª AFINAÇÃO		16	12	86	Severo
16 - REGULAGEM		15	12	86	Silvia
17 - AFINAÇÃO E ENTONAÇÃO		17	12	86	Nora R. SILVA
18 - LUSTRO		17	12	86	João
19 - REVISÃO		19	12	86	Marlene
20 - DESPACHO		22	12	86	Paulo

OBS:

NOME DAS PEÇAS:

- 01- Apoio p/ teclado
- 02- Apoio p/ pino da tecla
- 03- Arruela de feltro p/pino do teclado
- 04- Pino oval p/ teclado
- 05- Revestimento frontal da tecla
- 06- Revestimento superior da tecla
- 07- Tecla bemol
- 08- Tecla
- 09- Pino redondo 54mm da tecla
- 10- Arruela de feltro p/pino da tecla
- 11- Feltro da tecla
- 12- Apoio p/ arame piloto
- 13- Arame do piloto suporte da glider
- 14- Piloto suporte da glider
- 15- Conchinha p/piloto suporte da glider
- 18- Escora
- 19- Glider
- 20- Cápsula da glider
- 21- Colher
- 22- Suporte do mecanismo
- 23- Mancal p/varão do mecanismo
- 24- Varão do mecanismo
- 25- Feltro p/suporte do abafador
- 26- Cápsula do abafador
- 27- Suporte do abafador
- 28- Mola do abafador
- 29- Arruela de couro do abafador
- 30- Arame do abafador
- 31- Piloto p/travessa de escapamento
- 31q- Piloto grande
- 31m- Piloto médio
- 31p- Piloto pequeno
- 32- Abafador
- 32b- Abafador baixo
- 33- Feltro p/ abafador
- 34- Parafuso suporte do mecanismo
- 35- Botão p/encosto do mecanismo
- 36- Feltro p/miolo de martelo
- 37- Miolo de martelo
- 37pb- Miolo primeiro do baixo
- 37ub- Miolo último do baixo
- 37pd- Miolo primeiro do discante
- 37ud- Miolo último do discante
- 38- Cabo de martelo
- 39- Noz
- 40- Arame da noz
- 41- Cordão p/aramé da noz
- 42- Plaqueta da noz
- 43- Cápsula da noz
- 44- Feltro grosso p/noz
- 45- Feltro fino p/noz
- 46- Arame p/vareta encosto língua
- 47- Feltro p/vareta encosto língua
- 48- Vareta encosto língua
- 49- Garfo
- 50- Arame graduador
- 51- Vareta do escapamento
- 51e- Vareta esquerda
- 51d- Vareta direita
- 51c- Vareta central
- 52- Boneca do escapamento
- 53- Feltro p/boneca do escapamento
- 54- Língua
- 55- Suporte da língua
- 56- Mola da língua
- 57- Arame p/ língua
- 58- Fanja
- 59- Feltro p/ fanja
- 60- Fivela
- 61- Courinho p/fivela
- 62- Fitolho de nylon
- 63- Courinho p/martelinho
- 64- Martelinho
- 65- Cabo de martelinho
- 66- Dobradiça p/articulação do triângulo
- 67- Hammaleiste
- 68- Feltro p/hammaleiste
- 69- Arruela feltro p/escor.
- 70- Triângulo



ANEXO 4: Vista do mecanismo do piano.

71-Feltro fino p/triângulo 72-Feltro grosso p/triângulo 73-Vareta p/encosto abafador 74- Mola p/vareta encosto do abafador

BIBLIOGRAFIA CITADA

- ARENDRT, Hannah. *A condição humana*, R. Janeiro, Forense-Universitária, 1983, 337 p.
- BOSI, Ecléa. *Memória e Sociedade: lembrança de velhos*, S.Paulo, T.A. Queirós, 1980, 402 p.
- BRIOSCHI, L. e TRIGO, M.H.B. "Família: representação e cotidiano", mimeo, 1986, 21 p.
- DEMARTINI, Zeila. "Histórias de vida na abordagem de problemas educacionais". In: *Experimentos com histórias de vida*, Enciclopédia aberta de Ciências Sociais, vol. 5, S.Paulo, Vértice, 1988, p.44-105.
- FERRAROTTI, Franco. *Histoire e histoire de vie: la méthode biographique dans le sciences sociales*. Paris. Librairie des Meridiens, 1983, 99 p.
- HENIGE, D. *Oral Historiography*. Longman, 1985, 150 p.
- KANDEL, L. "Reflexões sobre o uso de entrevistas, especialmente a não-diretiva, e sobre pesquisas de opinião". In: THIOLLENT, M. *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. Col. Teoria e História, nr. 6, S.Paulo, Pólis, 1985, p. 189-190.
- LIMA, Valentina Rocha. "Problemas metodológicos da história oral". *Exposição oral realizada no I Seminário de História Oral*, FGV-CPDOC, Salvador, março 1983, 22 p.
- MARONI, A. *A estratégia da recusa*, S.Paulo, Brasiliense, 1982, 135 p.
- MICELI, Paulo C. "De ventriloquos e historiadores: de quem é a palavra?" In: VIDAL, D. et alli. *O trabalho das mãos e a arte da sobrevivência*. Campinas, Ed. Unicamp, 1987, p.15-26.
- PEREIRA DE QUEIROZ, M.I. "Relatos orais: do 'indizível' ao 'dizível'". In: *Experimentos com histórias de vida*. Enciclopédia aberta de Ciências Sociais, vol. 5, S.Paulo, Vértice, 1988, p.14-43.
- PERROT, M. *Jeneusse de la greve: France 1871-1890*. Paris. Editions du Seuil, 1984, 348 p.
- . *Os excluídos da história: operários, mulheres, prisioneiros*, R. Janeiro, Paz e Terra, 1988, 332 p.
- PORTELLI, A. "The peculiarities of oral history". In: *History Workshop*, nr. 12, set/1981, p. 96-107.
- SITTON, T. et alli. *Oral history: a guide for teachers (and others)*. Austin. Univ. of Texas Press, 1986.
- THOMPSON, Paul. *The voice of the past: oral history*. London. Oxford Univ. Press, 1978, 257 p.

VIDAL, D. et alli. O trabalho das mãos e a arte da sobrevivência. Campinas, Ed. Unicamp, 1987, 85 p.
----- . "De Heródoto ao gravador: histórias da história oral". In: Resgate, nr. 0; Campinas, Papyrus, no prelo.

BIBLIOGRAFIA DE APOIO

- BARTHES, Roland. *O rumor da língua*, S.Paulo, Brasiliense, 1988, 372 p.
- BRANDAO, C.R. (org.) *Repensando a pesquisa participante*, S.Paulo, Brasiliense, 1987, 252 p.
- CERTEAU, M. "A operação histórica". In: LE GOFF, J. e NORA, P. (org.) *História: novos problemas*, R.J., Francisco Alves, 1979, p. 17-48.
- FOUCAULT, M. *Vigiar e punir*, Petrópolis, Vozes, 1983, 277 p.
- . *A arqueologia do saber*, R.Janeiro, Forense-Universitária, 1986, 239 p.
- GINZBURG, C. "Morelli, Freud and Sherlock Holmes: clues and scientific method". In: *History Workshop*, n.9, 1980, p.5-36.
- HOBSBAWM, E. "The social function of the past: some questions". In: *Past and Present*, n. 55, may 1972, p. 3-17.
- LE GOFF, J. "História". In: *Enciclopédia Einaudi*, vol. I, Lisboa, Imprensa Nacional-Casa da Moeda, 1984, p. 158-259.
- STONE, Lawrence. "The revival of narrative: reflections on a new old history". In: *Past and Present*, nr. 85, nov. 1979, p. 3-24.
- SPENCE, J. *O palácio da memória de Matteo Ricci*, S.P., Cia das Letras, 1986, 357 p.
- VEYNE, P. *Como se escreve a história e Foucault revoluciona a história*. Brasília, UnB, 1982, 198 p.
- WHITE, Hayden. "The question of narrative in contemporary historical theory". In: *History and Theory*, nr 1, vol. XXIII, 1984, p.1-33.

BIBLIOGRAFIA DE HISTORIA ORAL

ARON-SCHNAPPER, D. et HANET, D. "D'Hérodote au magnétophone: sources orales e archives orales". In: *Annales*, 35 e. année, n. 1, jan/fev 1980, p.183-199.

BRYMAN, Alan. "The debate about quantitative and qualitative researCh: a question of method or epistemology?" In: *The British Journal of Sociology*, vol. XXXV, nr. 1, p.75-92.

CAMARGO, A. "O ator, o pesquisador e a história:impasses metodológicos na implantação do CPDOC".In: NUNES, E.O.(org.) *A aventura sociológica*, R.J., Zahar, 1978, p. 276-304.

----- . "História oral e história". Conferência realizada no I seminário de Arquivos Municipais. R.J., UFF, ago/1976, mimeo.

----- et alli . "Historias de vida na América Latina", R.J., BIB n. 16, 2. sem/1983, p.5-24.

----- e NUNES, M. "Como fazer uma entrevista?", p. 1-17, mimeo, .

DEBERT, G. "Problemas relativos à utilização da história de vida e história oral". In: CARDOSO, R.(org.) *A aventura antropológica: teoria e pesquisa*, R.J., Paz e Terra, 1986, p. 141-156.

FERRAROTTI, Franco."Les biographies comme instrument analytique e interprétatif". In: *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. LXIX, Nouvelle série, 27 e. année.Juillet/dec. 1980, p.227-248.

----- ."Osservazioni preliminari su ricerca storica, biografica e analisi sociologica". In: MACIOTTI, Maria I.(org.) *Biografia, storia e società: l'uso delle storie di vita nelle scienze sociali*. Napoli, Liguori Editore, 1985, p.43-56.

FROTA, L. "O documento oral e algumas de suas fontes". S.P., *Cadernos CERU*, n. 16, 1981, p. 63-68.

GILLET, M."Patrimoine industriel et patrimoine ethnologique:l'aire culturelle septentrionale (nord de la France-Belgique)". In: *Annales*, 35 e. année, n. 1, jan/fev 1980, p. 167-175.

GRAY, R. "'History is what you want to say ...' publishing people's history: the experience of Peckham People's History Group". In: *Oral History*, vol 12, n. 2. *Oral History and Community Projects*, fev/1984, p. 38-46.

HEWINS, A. "The making of a working class autobiography". In: *History Workshop*, n.4, aut/1982, p. 138-142.

- JOUTARD, P. "Un projet regional de recherche sur les ethnotextes". In: *Annales*, 35 e. année, n.1, jan/fev 1980, p. 176-182.
- LEQUIN, Y et METAL, J. "A la recherche d'une mémoire collective: les métallurgistes retraités de Givors". In: *Annales*, 35 e. année, n.1, jan/fev 1980, p.149-166.
- LEWIS, Oscar. *A death in the Sanchez family*. N.Y. Vintage Books Edition, 1970, 121 p.
- LIMA, V.(coord.) *Getúlio: uma história oral*. Programa de História Oral. R.J., CPDOC/FGV, Ed. Record, 1986.
- MORGADO, M.I.M. *O espaço da memória: Santana de Parnaíba*. Tese de mestrado. Unicamp, 1987.
- PASSERINI, L. "Work ideology and consensus under italian fascism". In: *History Workshop*, n.8, set/1979.
- PEREIRA DE QUEIROZ, M. "Variações sobre o emprego da técnica do gravador no registro da informação viva". In: *Cadernos CERU*, n. 16, S.P., 1981, p. 107-116.
- PORTELLI, A. "Oral testimony; the law and the making of history: the april 7 'murder trial". In: *History Workshop*, n.20, 1985, 5-35.
- RAPHAEL, F. "Le travail de la mémoire et les limites de l'histoire orale". In: *Annales*, 35 e. année, n. 1, jan/fev 1980, p. 127-145.
- ROGERS, K.L. "Memory, struggle, and power: on interviewing political activists". In: *Oral History Review*, n. 15, spring 1987, 165-184.
- SCHNEIDER, W and WHITEHEAD, J. "The singular event and the everyday routine; interplay of history and culture in the shaping of memory". In: *Oral History Review*, n. 15, fall 1987, p.43-79.
- SHOPES, L. "Developing a critical dialogue about Oral History: some notes based on an analysis of book reviews". In: *Oral History Review*, n. 14, 1986, p. 9-25.
- THIOLLENT, M. "A captação da informação nos dispositivos de pesquisa social: problemas de distorção e relevância". In: *Cadernos CERU*, n. 16, 1981, p. 81-103.
- . *Opinião pública e debates políticos (subsídios metodológicos)*. Col. Teoria e História, n. 12, S.P., Ed. Polis, 1986, 129 p.
- VON SIMSON, O.M. (org.) *Experimentos com histórias de vida (Itália-Brasil)*, Enciclopédia Aberta de Ciências Sociais, vol. 5, S.Paulo, Vértice, 1988, 195 p.
- WACHTEL, N. "Le temps du souvenir". In: *Annales*, 35 e. année, n. 1, jan/fev 1980, p. 146-148.
- Editorial "Archives orales: une autre histoire?" In: *Annales*, 35 e. année, n. 1, jan/fev 1980, p. 124-126.
- Editorial "Oral History". In: *History Workshop*, n. 8, aut/1979, p. i-iii.

FONTES:

Fontes escritas:

1. Secretaria Municipal de Curitiba - Dep. do Patrimônio Cultural - "Casa da Memória".

1.1. Jornais:

1.1.1. Diário do Paraná - 13/10/74, 12/11/74, 05/07/78.

1.1.2. Gazeta do Povo - 10/12/74, 28/07/75, 10/04/77, 09/04/79, 02/09/86.

1.1.3. O Estado do Paraná - 21/08/77, 03/07/84, 14/02/84.

1.1.4. Correio de Notícias - 02/09/98.

1.1.5. Correio Aeronáutico - maio/1981.

1.2. Revistas:

1.2.1. Empresas e empresários - ano VII, março/81

1.2.2. Divulgação - out/nov. 1950.

1.2.3. Rumo Paranaense - ano VI, maio/80.

1.2.4. Indústria - ano 2, maio/76.

1.3. Boletins:

1.3.1. Boletim Informativo da Casa Romário Martins, ano IX, nr. 62, fev/82.

1.4. Livros:

1.4.1. KRETZEN, João. As grandes potências econômicas no Estado do Paraná. Escritório Sul-Brasil Econômico Ltda. Curitiba, 1951.

1.4.2. MELLO, Esther Essenfelder Cunha. A História dos Pianos Essenfelder. Redação de Perci Moro. Curitiba, 1987, 118 p.

2. Biblioteca Pública do Paraná:

2.1. Jornais:

2.1.1. Diário do Paraná - 05/04/74.

- 2.1.2. **Gazeta do Povo** - 03/02/19, 10/02/19, 21/02/19, 27/11/30, 28/09/30, 05/10/30, 26/07/73, 29/12/77. 02/12/79, 13/03/81, 29/03/81.
- 2.1.3. **O Estado do Paraná** - 01/10/78, 12/08/79, 29/05/80, 19/07/81.
- 2.1.4. **O Comércio** - 25/11/1908, 25/02/1909.
- 2.1.5. **Indústria e Comércio do Paraná** - 14/06/77, 18/06/77, 18/10/77, 10/11/77.
- 2.1.6. **Diário da Tarde** - 31/08/1910, 03/05/1911.

2.2. Anuários:

2.2.1. Anos 73/74.

2.2.2. Anos 76/77.

2.3. Almanques:

2.3.1. **Almanach dos Municípios, Curitiba, 1924.**

2.3.2. **Almanach dos Municípios, 1925.**

2.3.3. **Almanach do Paraná, 1929.**

3. Museu da Imagem e do Som de Curitiba:

3.1. Jornais:

3.1.1. **Diário Popular** - 02/09/86.

3.1.2. **O Estado do Paraná** - 03/09/86, 04/09/86, 05/09/86.

3.1.3. **Jornal do Estado** - 02/09/86, 05/09/86.

3.1.4. **Tribuna do Paraná** - 05/09/86.

3.1.5. **Indústria e Comércio** - 10/07/87.

3.2. Catálogos:

3.2.1. **Catálogo exposição Maquinaria, 1987.**

3.3. Monografias:

3.3.1. **CARNEIRO, Cintia Braga. Monografia sobre o objeto de pesquisa: Fábrica de Pianos Essenfelder, mimeo, Curitiba, 1987.**

Fontes visuais:

1. Secretaria Municipal de Cultura:

1.1. Fotos coloridas: 05 - seções: colocação de mecanismo (01), preparação de tábua harmônica (02), colocação de bordões (02).

1.2. Fotos p&B: 05 - seções: preparação de tábua harmônica, colocação de bordões; piano de cauda, vista aérea da fábrica e transporte de pianos.

2. Museu da Imagem e do Som:

2.1. Fotos p&B: 188 - interior e exterior da fábrica. Há fotos do maquinário, seções de montagem, afinação e estoque, relógio de ponto, enfermaria, refeitório, greve de setembro/86. Há também reproduções de fotos antigas: time de futebol de 1913, operários com familiares.

2.2. Slides: 126 . Destes, 52 compõem um audio-visual.

2.3. Vídeos: 01, datado de 02/09/86, documenta a greve.
01, datado de 09 e 18/03/87, documenta a processo de produção.

Fontes orais:

1. Museu da Imagem e do Som:

1.1 Entrevistas realizadas: 08, total de 16 horas de gravação, assim discriminadas:

Afonso Cisielki	2h	06 e 20/10/86
Angelo Celeste Santi	2h 13min	07 e 08/10/86
Floriano Babiak	1h	13/10/86
Germano Bernsdorf	3h	14 e 15/10/86
Werner Toedter	1h 20min	17/10/86
Zilá Araújo de Oliveira	1h 35min	21/10/86
Jaier Bacik	1h 37min	07/11/86
Esther Essensfelder C. Mello	3h	27 e 30/01/87

2. Entrevistas realizadas por Diana G. Vidal:

2.1. Total: 22, aproximadamente 19 horas de gravação, assim discriminadas:

Operário A
E
Q
L
K
U
C
H
N
I
G
D
S
J
R
M
O
P
T
A
F
B

1h		08/07/88
1h	15min	11/07/88
1h	45min	11/07/88
	20min	11/07/88
	25min	11/07/88
1h		12/07/88
1h	30min	12/07/88
	30min	13/07/88
	30min	13/07/88
	30min	14/07/88
	45min	14/07/88
	40min	15/07/88
1h	30min	20/07/88
	30min	21/07/88
1h	15min	21/07/88
	30min	22/07/88
	30min	25/07/88
	50min	25/07/88
1h		26/07/88
	45min	07/11/88
	45min	08/11/88
1h		10/11/88

DIANA GONÇALVES VIDAL

No avesso das teclas:

virtuoses e concertistas da sinfonia (sempre)

inacabada do trabalho.

Dissertação apresentada
como exigência para ob-
tenção do grau de Mes-
tre em História, sob o-
rientação do Prof. Dr.
Michael McDonald Hall.

Universidade Estadual de Campinas

São Paulo - 1990