

Capítulo IV

As relações industriais em transformação

Juarez Rubens Brandão Lopes

SciELO Books / SciELO Livros / SciELO Libros

LOPES, JRB. *Crise do Brasil arcaico* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein, 2009. Capítulo IV - As relações industriais em transformação. pp. 89-156. ISBN 978-85-7982-004-5. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.



All the contents of this chapter, except where otherwise noted, is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial-ShareAlike 3.0 Unported.

Todo o conteúdo deste capítulo, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença Creative Commons Atribuição - Uso Não Comercial - Partilha nos Mesmos Termos 3.0 Não adaptada.

Todo el contenido de este capítulo, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.

CAPÍTULO IV

AS RELAÇÕES INDUSTRIAIS EM TRANSFORMAÇÃO

I

Crise da Indústria Têxtil e Decretação de Salários Mínimos

Antes de tratarmos do aparecimento do sindicato em Mundo Novo e em Sobrado e da sua atuação sobre as relações de trabalho, devemos considerar algumas condições gerais desses fatos, vistas como “ambiente externo” daquelas relações, isto é, precisamos tratar de aspectos da sociedade global em mudança que incidem sobre as relações industriais locais. De um lado, temos a situação do ramo industrial, em crise no pós-guerra. Do outro, as transformações políticas abrem novas possibilidades aos trabalhadores de manifestarem seus ressentimentos e, ao mesmo tempo, tornam mais efetiva a ação legislativa federal no âmbito local. Particularmente, a decretação de novos níveis de salário mínimo nos vários anos após 1952, retira vantagens econômicas das indústrias interioranas, no que tange ao custo da mão-de-obra, face aos grandes centros urbanos.

Examinemos de maneira breve a posição da indústria de fiação e tecelagem.¹ Nos anos posteriores à primeira grande guerra a indústria entrara no seu período áureo. Com o bom preço do café e o consequente fortalecimento do seu mercado consumidor, com a proteção das altas tarifas alfandegárias e com as facilidades de importação de equipamento, a indústria se expandira e se constituíram inúmeras novas fábricas, principalmente no interior. Os preços do café principiaram a baixar nos últimos anos da década dos 20, mas a ampliação de capacidade de produção da indústria têxtil continuara. A crise chegou em 1929 a 1930. As queixas de “superprodução” resultaram, depois da Revolução de 30, em decretos sucessivos de restrição de importação de equipamento (em vigor de 13 de maio de 1931 até 31 de março de 1937). Esta regulamentação teve por efeito manter a superioridade técnica das fábricas mais modernas dos grandes centros da região Centro-Sul sobre as menores do interior. Surgiu nessa época a indústria brasileira de equipamento e se tornou comum a

¹ Ver Stein, *op. cit.*, especialmente a parte final do livro, pags. 98-188.

venda da maquinaria de segunda mão a fábricas das pequenas cidades.² Cessando a restrição de importação, voltou a controvérsia sobre “superprodução” ou “subconsumo” no ramo têxtil, tendo sido propostas as mais variadas medidas, tais como o controle de horas de trabalho, o salário mínimo rural etc.³

A Segunda Guerra Mundial modificou a conjuntura por completo. Iniciou-se a exportação de tecidos.⁴ Escreve Stanley J. Stein sobre a época: “Os proprietários das fábricas de tecidos de algodão iniciaram o período mais próspero de suas operações, nos anos de 1940 a 1945, com as instalações, equipamento e técnicas administrativas da década crítica dos anos 30, praticamente inalterados”.⁵ Com o término da guerra, perderam-se os mercados externos e se precipitou a crise têxtil em 1946 e 1947. O mercado interno revelava-se insuficiente. Por outro lado, a indústria estava desaparelhada, tendo na sua maior parte equipamento obsoleto. São esses os dois aspectos da crise crônica em que desde então está mergulhado o ramo têxtil. Examinemo-los com alguns dados estatísticos.

Primeiro os referentes à procura. O consumo aparente de produtos têxteis de algodão, per capita, no período de 1950 a 1960, evoluiu de maneira reduzida: de 3,40 kg na primeira data para 3,55 kg na última, isto é, teve uma elevação de apenas 4,4%. Isto num período em que a renda per capita do país elevou-se de 35% e o ritmo de industrialização e urbanização foi intenso.⁶

² Constituiu-se com transação dessa espécie, em 1936, a segunda grande empresa de fiação e tecelagem de Mundo Novo, a Brasil Têxtil. Ver Apêndice II.

³ Em toda essa controvérsia, assim como na política defendida pelas associações de classe, percebe-se a defesa dos interesses das indústrias maiores e mais modernas do Rio e de São Paulo, contra o das pequenas fábricas do interior e as do Nordeste. Ver Stein, *op. cit.*, pags. 149 e segs.

⁴ A Brasil Têxtil de Mundo Novo exportou para os países sul-americanos, principalmente para os platinos. Ver Maria Francisca Thereza C. Cardoso, “Aspectos Geográficos ...”, *Revista Brasileira de Geografia*, Ano XVII, out.-dez. de 1955, pag. 443. Esta fábrica participou igualmente do programa de venda de tecidos ao Conselho Francês de Aproveitamento, no final da guerra. A Pessoa & Irmãos vendeu tecidos como parte do acordo feito com a UNRRA. Ver Comissão Executiva Têxtil (CETEX), *Indústria Têxtil Algodoeira*, Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, 1946, pags. 194, 200.

⁵ *Op. cit.*, pag. 145.

⁶ Ver Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL), *A Indústria Têxtil do Brasil. Pesquisa sobre as Condições de Operação nos Ramos de Fiação e Tecelagem*, 1º volume,

Os dados referentes à capacidade de produção da indústria, no que diz respeito à utilização do equipamento e à idade da maquinaria são os seguintes: o setor de fiação do algodão teve em 1960 um coeficiente de aproveitamento das horas disponíveis da ordem de 85%; para a tecelagem no mesmo setor este coeficiente foi de 77%. Em média, esses índices significam que, sobre os três turnos diários disponíveis, foram utilizados entre dois e dois e meio turnos.⁷ Sobre a idade do equipamento na indústria têxtil, conclui o estudo da CEPAL que estamos utilizando: “... uma proporção substancial da maquinaria é antiga, isto é, tem mais de 30 anos de idade, ou seja [...] ultrapassa os limites máximos do que geralmente se considera a vida útil do equipamento. Outra grande parte das máquinas tem entre 10 e 30 anos de idade e está aproximando-se rapidamente do fim de sua vida útil, devido a que muitas delas datam de época anterior à Segunda Guerra. Somente uma proporção relativamente pequena do parque total é constituído por máquinas novas, isto é, fabricadas há menos de 10 anos”.⁸

A indústria têxtil, portanto, terminada a prosperidade ocasionada pela guerra, em que “o que não podia ser vendido no Brasil, aos preços que vigoravam, era exportado para os mercados estrangeiros”,⁹ encontrou-se em condições ineficientes de operação, produzindo com máquinas velhas, para um mercado quase estagnado.

A produção unitária das máquinas e a produtividade da mão-de-obra calculadas pela CEPAL são impressionantes.¹⁰ Comparadas “com padrões estabelecidos para uma indústria que opera somente com máquinas

modernas e que trabalha a nível razoável de eficiência”, a produção unitária atinge 63% do padrão nas fiações de algodão e 55% nas tecelagens. Os níveis de produtividade de mão-de-obra relativos ao padrão são respectivamente para as fiações e tecelagens de algodão: 46 a 20%.¹¹

A indústria de fiação e tecelagem de algodão que, nas condições de guerra, vendera tudo o que produzia a preços lucrativos, apesar de seus altos custos, com a perda dos mercados no exterior em 1946, entrou em crise. Antes os lucros eram altos apesar da baixa produtividade de mão-de-obra (e baixa produção unitária do equipamento), resultante das ineficiências de natureza predominantemente técnica (má qualidade da matéria-prima, obsolescência da maquinaria, baixas cargas de trabalho) e das de natureza humana (mão-de-obra mal treinada, métodos de trabalho deficientes, excesso de contramestres, organização do trabalho inadequada etc.). Esses problemas, é claro, eram mais agudos nas fábricas do interior imersas num meio social tradicional. Essas indústrias porém tinham certas vantagens sobre as dos grandes centros urbanos, como níveis mais baixos de salários e menores gastos com encargos trabalhistas (por exemplo, indenizações). A crise geral do ramo industrial, no caso dessas fábricas (entre as quais devemos colocar as de Mundo Novo e Sobrado) – fábricas que provavelmente se situavam abaixo da média em eficiência técnica e administrativa – juntou-se bem cedo a perda da situação vantajosa que usufruíam relativamente à das cidades industriais maiores, no que tangia a salários.

O Quadro XVI assinala os salários médios mensais, em 1946 e em junho de 1949, nas indústrias de fiação e tecelagem nas unidades da federação com aglomeração operária apreciável no ramo. Os níveis salariais de Minas Gerais situavam-se então, no geral, entre 50 e 60%¹² dos vigentes

edição provisória, Nações Unidas, 26 de abril de 1962, pags. 42, 44. O dado para 1960 assinalado nessa publicação é 3,84 kg *per capita*. Utilizaram-se no entanto de uma estimativa para a população de 1960 abaixo da real (65,7 milhões; ver pag. 38); recalculamos o índice, utilizando o resultado do censo: 70,97 milhões.

⁷ *Idem*, pag. 95. Embora os índices de utilização do equipamento sejam considerados pelos autores da pesquisa como “relativamente elevados” (*Ibid.*, pag. x), durante a guerra eles atingiram, provavelmente, níveis mais altos e amenizaram, em certa medida, os custos.

⁸ *Ibid.*, pag. 100. No setor do algodão os dados são os seguintes: 40% dos fusos, 63% dos teares mecânicos e 11 % dos automáticos, com mais de 30 anos; 25% dos fusos, 5% dos teares mecânicos e 50% dos automáticos com menos de 10 anos de idade. Os teares automáticos representam menos da metade do total de teares. Ver *Ibid.*, Quadro pag. 102.

⁹ Stein, *op. cit.*, pag. 163.

¹⁰ “A produção unitária é a produção física obtida por uma unidade de equipamento em uma hora de funcionamento... Entende-se por produtividade a produção física de um homem em uma hora de trabalho” (CEPAL, *op. cit.*, pags. 123-124).

¹¹ *Ibid.*, pags. 120-121. Comparando os resultados que obtiveram com os do estudo realizado em 1951, também pela CEPAL (*Productividad de la mano de obra en la industria textil algodonera de cinco países latinoamericanos*, 1951), concluem os autores: “... a situação [hoje] é mais desfavorável, o que deve ser atribuído não só à falta de renovação de maquinaria mas também ao não melhoramento dos métodos de trabalho e dos processos administrativos...” (*Op. cit.*, pag. 122; nossos grifos).

¹² O *Anuário Estatístico do Brasil – 1952* inclui os salários médios anuais de 1949. Utilizando-nos desses dados, ao invés dos constantes do anuário de 1953 que se referem ao mês de junho de 1949, a média salarial para o Estado de Minas Gerais é 60% da prevalecente no Rio de Janeiro.

na cidade do Rio de Janeiro, que no ramo eram os mais altos do país. A questão do impacto do salário mínimo sobre as relações de trabalho pode ser esclarecida pelo exame dos sucessivos níveis do mínimo salarial em Mundo Novo e Sobrado, em comparação com os das metrópoles do Rio de Janeiro e São Paulo e com os das capitais de Estados que sejam importantes centros da indústria de fiação e tecelagem no Brasil. O Quadro XVII fornece-nos os salários mínimos mensais desde 1943, em valor absoluto e em porcentagem do referente à cidade do Rio de Janeiro, que é o mais alto do país. Observa-se nele que, com a elevação do salário mínimo em 1954, diminuíram grandemente os diferenciais de salário das indústrias das nossas duas comunidades e o das de Belo Horizonte,¹³ São Paulo e Rio de Janeiro. Enquanto em 1952 o salário mínimo decretado para a sub-região das primeiras duas cidades era 54% do nível para o Rio (Cr\$ 650,00 comparados com Cr\$ 1.200,00) e, provavelmente, significava a manutenção do mesmo salário médio relativo anterior, em 1954 o salário mínimo passou lá a ser 83% do Rio de Janeiro (Cr\$ 2.000,00 e Cr\$ 2.400,00, respectivamente. Em 1956, sem se voltar à situação anterior, alargaram-se novamente as diferenças de salário mínimo (o das duas comunidades igualando a 75% do Rio), alargamento que continuou em 1959 e 1960 (63% em ambas as datas). Até esse momento, as duas cidades pertenciam à 3.a sub-região de Minas Gerais. A partir do decreto de outubro de 1961 passaram para a 2.a sub-região e a distância do salário mínimo do Rio diminuiu mais uma vez (72 e 82%, respectivamente, em 1961 e 1963).

Quadro XVI – Salários médios na indústria têxtil, em unidades da Federação onde o ramo é importante, em cruzeiros e em porcentagem do salário médio do ramo no Distrito Federal, em 1946 e em junho de 1949

Unidades da Federação	Salário médio da indústria têxtil algodoeira em 1946		Salário médio da indústria têxtil em junho de 1949	
	Cr\$	Em % do salário do DF	Cr\$	Em % do salário do DF
Distrito Federal	647,70	100	843,20	100
São Paulo	623,10	96	795,20	94
Rio de Janeiro	295,80	62	590,90	70
Pernambuco	403,80	44	468,50	56
Alagoas	286,00	46	454,00	54
Minas Gerais	348,80	54	419,50	50
Paraíba	350,00	54	324,90	39

Fonte: Cálculo feito, para 1946, na base de dados (médias anuais) publicados em CETEX, *A Indústria Têxtil do Algodão e da Lã*, 2ª edição, Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, 1949, página 37 e para 1949, que se referem a toda a indústria têxtil e para o mês de junho, do *Anuário Brasileiro de Estatística – 1953*. Utilizamos-nos só dos dados das unidades da Federação com mais de 10.000 operários na indústria têxtil em junho de 1949.

¹³ Os níveis de salário mínimo de Juiz de Fora, o maior centro industrial da Zona da Mata, são os mesmos de Belo Horizonte, para todo o período considerado.

Quadro XVIIa – Salário mínimo mensal, em valor absoluto e em percentagem, do nível do salário mínimo do Rio de Janeiro, em Mundo Novo, Sobrado e em capitais de Estados com importante indústria têxtil, de 1943 a 1963

Cidade	Salário mínimo mensal em cruzeiros									
	12/1943	1/1952	7/1954	8/1956	1/1959	10/1960	10/196	1/1963		
Rio de Janeiro	380	1.200	2.400	3.800	6.000	9.600	13.440	21.000		
São Paulo	360	1.190	2.300	3.700	5.900	9.440	13.216	21.000		
Niterói	320	1.000	2.100	3.500	5.700	9.120	12.768	21.000		
Recife	240	650	1.600	2.700	4.500	7.200	10.080	16.500		
Maceió	210	590	1.000	2.200	3.600	5.760	8.064	14.200		
Belo Horizonte	270	900	2.200	3.300	5.300	8.480	11.872	21.000		
Mundo Novo e Sobrado	210	650	2.000	2.850	3.800	6.080	9.632	17.200		
João Pessoa	215	550	1.200	2.00	3.600	5.760	8.064	13.900		

Notas: (1) Aham-se assinalados no topo de cada coluna o mês e o ano de vigência dos novos níveis de salário mínimo. (2) Os níveis de salário mínimo de Juiz de Fora, principal cidade industrial da Zona da Mata, são os mesmos em todo esse período que os de Belo Horizonte.

Fonte: *Anuário Estatístico do Brasil*, 1950, 1952, 1955 1956, 1959, 1960, 1962 e 1963.

Quadro XVIIb – Salário mínimo mensal, em valor absoluto e em percentagem, do nível do salário mínimo do Rio de Janeiro, em Mundo Novo, Sobrado e em capitais de Estados com importante indústria têxtil, de 1943 a 1963

Cidade	Salário mínimo de cada cidade em percentagem do Rio de Janeiro									
	12/1943	1/1952	7/1954	8/1956	1/1959	10/1960	10/196	1/1963		
Rio de Janeiro	100	100	100	100	100	100	100	100		
São Paulo	95	99	96	97	98	98	98	100		
Niterói	84	83	88	92	95	95	95	100		
Recife	63	54	67	71	75	75	75	79		
Maceió	55	49	42	58	60	60	60	68		
Belo Horizonte	71	75	92	87	88	88	88	100		
Mundo Novo e Sobrado	55	54	83	75	63	63	72	82		
João Pessoa	57	46	50	58	60	60	60	66		

Notas: (1) Aham-se assinalados no topo de cada coluna o mês e o ano de vigência dos novos níveis de salário mínimo. (2) Os níveis de salário mínimo de Juiz de Fora, principal cidade industrial da Zona da Mata, são os mesmos em todo esse período que os de Belo Horizonte.

Fonte: *Anuário Estatístico do Brasil*, 1950, 1952, 1955 1956, 1959, 1960, 1962 e 1963.

O impacto do salário mínimo em 1954, portanto, não foi simplesmente no sentido de sua elevação absoluta (que provavelmente representou na época um aumento do salário real em todo o país), mas,

diminuindo as diferenças de salário entre as fábricas de Mundo Novo e Sobrado e as de cidades como Juiz de Fora, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e São Paulo, possuidoras de equipamento e técnicas administrativas melhores, tornou premente nas nossas comunidades a elevação da produtividade do trabalho e, desse ou de outros modos, a redução do custo de mão-de-obra.

A situação reflete-se nos dados concernentes ao salário médio mensal nas indústrias têxteis de Mundo Novo. Apresentamo-los nos Quadros XVIII e XIX.¹⁴ O salário de Cr\$ 442,30 mensais, em média, para a Sobradense em 1950 (única empresa para a qual temos dados nesse ano), é uma indicação de que os salários nessas cidades não diferiam muito da média para Minas Gerais (Cr\$ 419,50 em junho de 1949) e situavam-se entre 50 e 60% dos níveis mais altos encontrados no país na indústria têxtil. O salário mínimo prevalecente em 1952 mantivera, como vimos (Quadro XVII), *grossomodo*, o mesmo diferencial entre essas cidades e os grandes centros industriais brasileiros. Elevou-se então o salário médio para Cr\$ 702,00 em Mundo Novo e, de 1952 para 1953, para Cr\$ 795,00, uma elevação de pouco mais de 13%. Em meados de 1954, porém, mais do que triplica o salário mínimo decretado há cerca de ano e meio antes (aumento de 208%),¹⁵ provocando a elevação do salário médio do ano, nas indústrias

¹⁴ Para a Sobradense obtivemos da Agência Estatística local, além dos dados referentes a 1950, também os de 1957 e 1958. As médias salariais que deles resultam (Cr\$ 3729,00 e Cr\$ 3555,00 respectivamente) são superiores às médias para as quatro fábricas de Mundo Novo nesses mesmos anos (Cr\$ 2 623,00 e Cr\$ 2 829,00). Devemos entretanto tomar com cautela os dados para a Sobradense. Verificamos por exemplo que a sua média em 1957 é superior à da Brasil Têxtil, enquanto informações obtidas de entrevistas assinalam queixas de que não atingem o salário mínimo muito mais frequentes dos operários da fábrica de Sobrado que os daquela fábrica de Mundo Novo.

¹⁵ Logo após a decretação do salário mínimo em 1954, escrevia um comentarista no semanário local: “Não resta dúvida de que Minas sofreu mais com o salário mínimo e há duas versões sobre o caso. Primeiro, que a comissão nomeada pelo governo federal para estudar o problema nas Alterosas não deu ‘bola’ ao governo. Segundo, que Jango Goulart havia sido mal recebido pelo povo e se vingou no salário. Não sabemos a quem cabe a razão, apenas que o mineiro tem carradas de razões para julgar-se prejudicado no seu esforço de industrialização: a sua mão-de-obra será mais cara que a de outros estados de nível de vida melhor.” (*Mundo Novo*, 25 de maio de 1954. Grifos nossos). A *Gazeta de Sobrado*, no seu número de 16 de maio de 1954; discorreu sobre o mesmo assunto em tom dramático: “Minas [foi] como *sitiada por salários menores*” (nossos grifos) e lembra seus leitores de que a legislação prevê “o caso de paralização de indústria por ato governamental”. Os efeitos do salário mínimo eram ainda lembrados em 1956 por esse jornal, quando comentando o

têxteis de Mundo Novo, de Cr\$ 795,00 para Cr\$ 1494,00 e, em 1955, quando o efeito dos novos níveis salariais incidiu sobre todos os meses do ano, para Cr\$ 1 883,00 (o que representa uma elevação em relação a 1953 de aproximadamente 137%).

Estabelecida a crise na indústria têxtil, à qual juntaram-se os efeitos da decretação de salários mínimos (tanto no sentido de elevar o custo de mão-de-obra em termos absolutos, como, principalmente, no de diminuir as vantagens a esse respeito de que antes a região gozava em relação às dos centros maiores), passemos a tratar das reações das empresas industriais dessas duas comunidades a essa situação.

Quadro XVIII – Salário médio mensal das fábricas têxteis de Mundo Novo, de 1952 a 1957

Fábrica	Salário mensal médio em cruzeiros*					
	1952	1953	1954	1955	1956	1957
Brasil Têxtil	800	994	1.611	2.244	2.695	3.003
Pessoa & Irmãos	603	706	1.305	1.618	2.415	2.799
Fabril	707	633	1.599	1.759	2.383	2.128
Fiatec	550	584	1.309	1.555	1.963	1.973
Média das quatro fábricas	702	795	1.494	1.883	2.336	2.623

* Total de salários pagos a operários durante o ano dividido pelo número de operários em 31-XII, dividido por 12.

Quadro XIX – Aumento percentual anual do salário médio das fábricas têxteis de Mundo Novo de 1952 a 1957

decreto de então diz que os novos mínimos “foram mais equitativos entre as diversas zonas do país que os de julho de 1954... [quando estes] haviam triplicado (300%) [*sic*]. Ainda não houve um reajustamento completo, mas a *disparidade, que tanto sacrifício havia causado às indústrias de Minas foi sanada*”. *Gazeta de Sobrado*, 22 de julho de 1956. (Nossos grifos). Pode-se ver, por esses excertos, como os comentaristas da imprensa local, porta-vozes das indústrias, salientaram não só os aumentos salariais em si (repete-se nesses artigos, como em toda a parte, a argumentação do círculo vicioso: “elevação de salário para combater a vida cara”, escreve o primeiro editorial que citamos, “vida encarecendo ainda mais por causa da elevação de salário...”), mas se preocupam também com a posição competitiva da indústria local face a dos centros maiores, devido aos pequenos diferenciais de salário.

Fábrica	Variação percentual anual do salário médio				
	1952-1953	1953-1954	1954-1955	1955-1956	1956-1957
Brasil Têxtil	+24,2%	+62,1%	+39,3%	+20,1	+11,5%
Pessoa & Irmãos	+17,5	+84,9	+24,0	+49,2	+16,9
Fabril	-10,4	+122,9	+10,0	+35,5	-10,7
Fiatec	+6,3	+124,1	+18,8	+26,3	+0,5
Média das quatro fábricas	+13,3	+87,9	+26,1	+24,0	+12,3
Aumento percentual do salário mínimo nas datas indicadas	-	4/7/54 +207,7%	-	1º/8/56 +42,1%	-
Acordo salarial na data indicada	-	-	-	1º/2/56 +15%	-

Fonte: Dados dos quadros anteriores.

II

Reações das Empresas Industriais de Mundo Novo e de Sobrado às Novas Condições de Mercado

A primeira medida tomada pelas fábricas após a decretação do salário mínimo de 1954 parece ter sido a substituição de trabalhadores melhor remunerados por outros de remuneração mais baixa. É o que se depreende de exame acurado do Quadro XIX. Vemos nele que o efeito do salário mínimo naquela época foi diverso nas várias empresas de Mundo Novo. O aumento provocado no salário médio foi mais acentuado nas fábricas menores, as quais, devemos acrescentar, são bem aquelas onde o obsolescimento do equipamento é pronunciado. Enquanto na Brasil Têxtil o salário médio de 1954 suplantava o de 1953 em mais de 60%, na Fabril e na Fiatec esta porcentagem era superior a 120% (colocando-se a Pessoa & Irmãos numa posição intermediária, com cerca de 85%). Deve-se notar que em 1955, quando o novo salário mínimo decretado em julho de 1954 incidiu sobre todos os meses do ano,¹ os aumentos de salário médio relativo ao ano anterior foram mais elevados na fábrica maior e mais moderna do que nas outras. O efeito global, porém, dos dois anos, foi maior nas fábricas menores e mais antiquadas: comparando-se o salário médio de 1955 com as médias de 1953 obtêm-se os seguintes resultados: Brasil Têxtil, 126%; Pessoa & Irmãos, 129%; Fabril, 178%; Fiatec, 166%; e o aumento médio das quatro empresas, 140%. Notem-se os seguintes pontos:

1) a elevação do salário médio foi mais intensa, num primeiro momento, nas empresas pior equipadas e menores, sendo em seguida mais fracas nessas do que na Brasil Têxtil, a maior e mais moderna da comunidade; e

2) o aumento em todas as empresas, de 1953 a 1955, do salário médio foi inferior à elevação percentual havida no próprio salário mínimo (208%).

¹ A data de sua vigência foi 4 de julho de 1954; teve, portanto, um efeito próximo à metade do total sobre o salário médio nesse ano.

Este segundo ponto, decorre sem dúvida em parte de já estarem em 1953 os salários médios acima do mínimo então vigente.² Esta parece ter sido a principal razão, no caso da Brasil Têxtil, para, percentualmente, os seus salários terem-se elevado em média menos do que o salário mínimo. É possível, por outro lado, que uma vez elevado esse mínimo, as fábricas tenham procurado diminuir o aumento resultante no custo de sua mão-de-obra, despedindo os operários melhor remunerados para admitir outros que têm retribuição mais baixa: os menores e as mulheres. Tudo indica terem sido usadas essas medidas, particularmente pelas fábricas em situação econômica mais desfavorável. Dados sobre a flutuação de emprego no período recente confirma essa interpretação. Os Quadros XX e XXI no-los apresentam. Por eles vemos que, de 1953 a 1954, houve um decréscimo de 257 operários no pessoal das fábricas de Mundo Novo, ou seja de cerca de 12%. Ainda mais, as fábricas que apresentaram a maior diminuição percentual foram justamente as que maior impacto sofreram com a decretação do salário mínimo sobre o custo de sua mão-de-obra. Entretanto, no ano seguinte, com a exceção da Brasil Têxtil, voltaram todas a aumentar o seu pessoal, sendo aquelas duas as que mais o fizeram (em número absoluto e percentualmente): a Fabril, 9% e a Fiatec, 47,5%. No entanto, a média de salários de 1955 aumentou pouco nessas fábricas, relativamente a 1954 (veja-se Quadro XIX), apesar de nesse ano, lembremo-lo mais uma vez, o novo nível salarial ter incidido sobre doze meses e não apenas sobre seis, como no anterior. Conseguiu isso pela eliminação parcial de mão-de-obra cara e em parte pela sua substituição por outra mais barata. Observando-se os Quadros XX e XXI com cuidado, percebe-se que em 1956 repetiu-se o mesmo processo: as fábricas que tiveram então maior aumento relativo no custo de mão-de-obra – a Fabril e a Fiatec – despediram mais pessoal do que admitiram no ano de decretação do salário mínimo, para no ano seguinte voltar a ter um saldo de admissões sobre despedidas, conseguindo assim diminuir o acréscimo no seu salário médio,

² O cálculo da margem acima do salário mínimo, em que se situava a média de salário em cada fábrica, não pôde ser efetuado, pois não temos as proporções para esses anos (1952 ou 1953), de seus empregados, constituídas de maiores e de menores. A legislação faculta o pagamento de 50% do salário mínimo a menores aprendizes. As fábricas das duas comunidades, na grande maioria dos casos, pagam aos menores nessa base.

pelo aumento da proporção de menores e mulheres, enfim pela troca de pessoas com maior remuneração por outras com menor.³

Além da dispensa em larga escala, vejamos outros aspectos do processo pelo qual o salário mínimo (particularmente o de 1954), superpondo-se à crise crônica em que se encontrava a indústria têxtil, incidiu sobre as relações industriais em Mundo Novo e em Sobrado. Além de certas indústrias procurarem a mão-de-obra mais barata, da maneira examinada acima, outras como a Sobradense demoraram em 1954 a iniciar o pagamento do novo salário mínimo de Cr\$ 2000,00. Este foi decretado em 1º de maio, com vigência a partir de 4 de julho de 1954. Entretanto, em ofício do diretor da fábrica ao presidente do sindicato, em outubro, foi-lhe comunicado que a companhia estava “recalculando as folhas de pagamento para atender as remunerações diárias de acordo com o salário mínimo. “Procuraremos – acrescenta fixar os serviços de tarefa de acordo com as empresas congêneres com os mesmos tipos de panos fabricados...”⁴ Conta o presidente do sindicato que

... durante 8 meses pagaram aos horistas Cr\$ 1800,00 dizendo que o decreto era assim. Nós sabíamos que não era, porque tínhamos recebido comunicação do Ministério... O povo acreditava mais era neles. Não sabia ainda o que o sindicato valia. Eu reclamei com eles. Oficial e pessoalmente; e não fomos atendidos. Disseram para mim que era Cr\$ 1 300,00. Eu disse que não era, que era de dois mil. Aí passei um telegrama para a Delegacia Regional do Trabalho e veio um fiscal. Me procurou e fomos à fábrica. Mesmo com o fiscal foi preciso discutir muita coisa ainda. Alegaram uma porção de coisa [que não se lembra]. O fiscal notificou e intimou eles a pagar. Quando foi em outubro pagaram a diferença de salário.

³ Embora não tenhamos os dados correspondentes para a Sobradense, parece, na base de entrevistas, que foi grande a dispensa de pessoal na época de decretação do salário mínimo. Diz um entrevistado: “Este salário [de 1954] cortou muita gente”.

⁴ Lido em Assembleia Geral Extraordinária do sindicato de 16 de outubro de 1954 (*Livro de Atas das Assembleias Gerais Extraordinárias e Reuniões da Diretoria do sindicato de Sobrado*).

Quadro XX – Flutuação de emprego: número de operários em 31 de dezembro de cada ano, nas fábricas da indústria têxtil de Mundo Novo, de 1952 a 1957

Fábrica	Flutuação de emprego: número de operários em 31 – XII de cada ano					
	1952	1953	1954	1955	1956	1957
Brasil Têxtil	853	867	822	796	805	785
Pessoa & Irmãos	607	593	505	548	579	480
Fabril	339	411	340	371	346	401
Fiatec	174	251	198	292	271	285
Total	1.973	2.122	1.865	2.007	2.001	1.951

Fonte: Agência Estatística local.

Quadro XXI – Variação percentual do número de operários de um ano para outro, nas fábricas de Mundo Novo da indústria têxtil, de 1952 a 1957

Fábrica	Flutuação de emprego: variação percentual de número de operários				
	1952-1953	1953-1954	1954-1955	1955-1956	1956-1957
Brasil Têxtil	+1,6	-5,2	-3,2	+1,1	-2,5
Pessoa & Irmãos	-2,4	-14,8	+8,5	+5,7	-17,1
Fabril	+21,2	-17,3	+9,1	-6,7	+15,9
Fiatec	+44,3	-21,1	+47,5	-7,2	+5,2
Total	+7,6	-12,1	+7,6	-0,3	-2,5

Fonte: Dados do quadro anterior.

As tarifas dos serviços pagos por produção, porém, foram fixadas em nível tal que provocaram reclamações de muitos tarefeiros (em geral tecelãs) de que não atingiam o salário mínimo. Um ano mais tarde, em julho de 1955, ao redor de trezentas operárias haviam trazido envelopes de pagamento ao sindicato, para que fosse iniciada ação judicial.⁵ Na Pessoa &

⁵ Registra o fato o relatório das atividades de 1955 do sindicato de Sobrado: “Em dezembro o advogado deu entrada em juízo de uma ação contra a [Sobradense] contendo reclamações de 291 associados exigindo pagamento de diferença de salário e férias recebida fora de base do salário mínimo atual. Ação ainda não julgada”. Em dezembro de 1958 a questão ainda não fora resolvida e aguardava-se uma segunda perícia.

Irmãos em Mundo Novo, igualmente, em março de 1958, noventa e nove operárias, tarefeiras, trouxeram queixa ao sindicato de que não atingiam o salário mínimo. O presidente do sindicato dessa cidade, referindo-se particularmente a essa fábrica, declarou em entrevista que

desde maio de 1954 quando foi decretado o salário de Cr\$ 2000,00 “deu um descontrole danado”. Desde essa época em diante, começaram a haver reclamações. Em 1956, com o aumento do mínimo para Cr\$ 2 850,00 elas aumentaram ainda mais.

As informações sobre os salários, percebidos pelos empregados da Pessoa & Irmãos em junho de 1958, constam do Quadro XXII, tabulados separadamente para os que são maiores e os menores, os que trabalham por hora e os por tarefa, segundo se situavam em nível superior, igualou inferior ao salário mínimo da região. Sobressai dele, de imediato, a enorme porcentagem (mais de 85%) dos empregados maiores que recebem por tarefa, cujo salário é inferior ao mínimo. Entre os operários “horistas”, maiores ou menores, a porcentagem dos que receberam naquele mês menos que o mínimo é baixa e se deve, possivelmente, a descontos eventuais (faltas ao serviço, suspensões etc.). Não podem essas razões, porém, explicar o fato de mais de oito tarefeiros em cada dez, ter recebido abaixo do salário mínimo. Por outro lado, com os menores tarefeiros ocorreu isso em bem menor proporção (20%).⁶

⁶ Não conseguimos para as outras companhias dados correspondentes que fossem utilizáveis. No caso da Fiatec, desprezou-se a informação sobre salários obtida da empresa (em resumo: menores – 108 receberam em junho de 1958 Cr\$ 1425,00 e 21 menos do que esta quantia; maiores – 111 receberam Cr\$ 2850,00, 3 abaixo e 36 acima dessa quantia) por se verificar que não constava nenhum tarefeiro com salário menor que o salário mínimo e a grande maioria estar naquele mês com o salário *exatamente* igual ao mínimo, o que nos levou a crer que se tenha registrado o que se esperava que o operário ganhasse e não o que percebeu efetivamente. As entrevistas, entretanto, dão a ideia de que nessa fábrica, como na Fabril, é tão comum, senão mais comum que na Pessoa & Irmãos, tarefeiros receberem menos que o mínimo da região. A única fábrica para a qual isto não acontece ou onde menos não é comum é a Brasil Têxtil.

Quadro XXII – Distribuição percentual dos salários dos empregados da Pessoa & Irmãos de Mundo Novo, segundo são inferiores, iguais ou superiores ao salário mínimo, segundo os empregados são maiores ou menores e segundo a forma de pagamento, em junho de 1948

Salário em relação ao salário mínimo vigente	Forma de pagamento	
	Por hora N=274	Por tarefa N=203
EMPREGADOS		
Menores (salário mínimo de Cr\$ 1.425,00)	N=63	N=15
Inferior	9,5%	20,0%
Igual	54,0%	26,7
Superior	36,5	53,3%
Maiores (salário mínimo de Cr\$ 2.850,00)	N=211	N=188
Inferior	11,8%	85,6%
Igual	27,0%	13,3%
Superior	61,2%	1,1%

Nota: Não constam do quadro 38 empregados de supervisão e 37 operários para os quais faltam informações sobre o salário.

Fonte: Dados fornecidos pela fábrica.

No esforço de elevação da produtividade da mão-de-obra, os industriais de Sobrado têm introduzido em sua fábrica teares de parada automática e procurado aumentar o número de teares com que trabalha cada tecelã. Argumenta um deles: “Deve-se então repartir a vantagem. Aumenta-se o número de teares e se diminui quanto se paga por metro. Elas [as operárias], no entanto, acham que quem toca mais um tear deve ganhar mais tanto [o correspondente a toda a nova produção ao preço anterior]”. O estabelecimento do novo salário-tarefa é feito sem estudos sistemáticos que forneçam bases racionais. O contramestre da seção de maçaroqueiras dessa empresa narra como é alterada a tarifa e como é feito o aumento de máquinas para a operária acionar:

Aqui a gente faz um cálculo para [o empregado] ganhar mais ou menos o salário. [Quem faz o cálculo?] O chefe do escritório... “Na sua seção há atualmente nove operárias “tocando” duas máquinas e onze, uma. Foram sendo colocadas em duas máquinas gradualmente.

Primeiro “as melhores, que davam produção suficiente para ganhar a base do salário ... “[Alguém se recusou a tocar duas máquinas?] “Não. Reclamaram porque no início a base não estava de acordo. No início nunca é cem por cento. Mas, quando chegou o salário de acordo [começaram a atingir o salário mínimo], concordaram”.⁷

A maneira de passar gradativamente os operários para a nova situação,⁸ escolhendo primeiro os mais trabalhadores, e fixando um salário-tarefa que lhes permita apenas alcançar o salário mínimo (e podemos supor que se prefira errar de início, subestimando a tarifa necessária), resulta em taxas salariais que, para se manter o nível anterior de remuneração, significam provavelmente intensificação do trabalho. Ao procurar, portanto, elevar a produtividade da mão-de-obra, pela modernização do equipamento, a indústria acelera ao mesmo tempo o ritmo de trabalho. As tecelãs entrevistadas são unânimes em afirmar que, “tocando” quatro teares, ganham menos do que antes, quando, por exemplo, trabalhavam com três.

Um dos industriais de Sobrado afirma que as operárias deliberadamente procuram diminuir a produção a fim de que dois terços delas não alcancem o salário mínimo da região.⁹ A ocorrência desse fato é improvável. Nos dados obtidos, nada indica a existência da

⁷ A narrativa de um fiandeiro mostra de modo claro a forma empírica pela qual são estabelecidas as tarifas por peça. Haviam-no mudado para uma máquina velha. Quando lhe pagaram no fim do mês, viu que “os pontos que a máquina fazia não davam para cobrir o salário [mínimo]. Suspenderam o valor dos pontos, mas mesmo assim não dava para alcançar o salário”. “Reclamei com o chefe geral de serviço... Me puseram numa outra máquina. Dava Cr\$ 8,60 o ponto, mas não cobria o salário de Cr\$ 2850,00. Pedi [ao chefe] que aumentasse os pontos e ele disse que resolvia no fim do mês. No fim do mês deu Cr\$ 1 800,00. Reclamei novamente. Levantaram o ponto para Cr\$ 11,10, mas ainda não deu o salário...”

⁸ Na tecelagem, o aumento de teares por operária processa-se do mesmo modo. Relata uma tecelã; “Toda moça começa com um tear por alguns dias e depois passa para três e depois para quatro. Isto não é bem organizado; algumas mais antigas tocam dois ou três e outras mais novatas, quatro. Tocando quatro teares ganha menos; dá mais metros, mas são mais baratos [paga-se menos por metro]. É mais difícil tirar o salário”. Ela mesma não chega a alcançar o salário mínimo.

⁹ A regulamentação do salário-tarefa exige que o mesmo seja tal que permita pelo menos dois terços dos operários, utilizando os mesmos elementos de trabalho e operando nas mesmas condições, alcancem o salário mínimo da região. Ver Portaria do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio: N. Sem – 328, de 15 de julho de 1940.

organização formal ou informal dos operários que seria necessária para obter-se aquela ação conjunta.

É conveniente entretanto abrir um parêntese na argumentação e examinar nesta altura as atitudes e a conduta dos trabalhadores no que tange a produção, pois assim compreenderemos o funcionamento dos esforços das empresas, pelo estabelecimento de tarifas de salário e pela aplicação de sanções, no sentido de intensificação do trabalho. As entrevistas revelam a prevalência de normas tradicionais ideais, que regem o comportamento no trabalho. Quando um operário, que não conseguia alcançar a produção correspondente ao salário mínimo, explicava que não reclamava mais, pois “achavam ruim que a gente não trabalhava bastante”, a sua esposa exclamou como quem aponta um absurdo: “onde já se viu um chefe de família não trabalhar bastante!” Outro entrevistado conta, com orgulho, que ao chegar à cidade “enfrentava qualquer serviço”. Uma operária da Brasil Têxtil refere-se com desaprovação a colegas que “não reclamam” se a produção é anotada a mais na sua caderneta, favorecendo-as, ajuntando que proceder assim “é roubar os patrões” e “ofender Nosso Senhor Jesus Cristo”.¹⁰ Quando chamaram a sua atenção para melhorar o seu rendimento, assevera que “quase morreu de tristeza e que aquele dia acabava para ela”.

As tecelãs e outras operárias, que recebem por tarefa, mostram no geral grande interesse em aumentar o seu rendimento pessoal.¹¹ “Todas nós somos pobres”, explica uma tecelã de Mundo Novo, “e precisamos do nosso emprego e produzindo o mais possível eles não têm pretexto para mandar a gente embora”. As mais trabalhadoras são as que precisam mais: trata-se, por exemplo, da única pessoa a sustentar a casa ou de mulher casada, com dificuldade especial para empregar-se, que necessita suplementar a renda do marido, ou ainda de operária cuja família é muito pobre ou alguém com motivos semelhantes. Há operárias que, embora

¹⁰ Relata ainda essa operária que contramestres para ajudar operárias de que gostam “abrem a navalha” da máquina em que trabalham, o que torna possível maior produção, com prejuízo da qualidade. Dá-se isso na fiação da Brasil Têxtil em Mundo Novo. Este comportamento indica, a nosso ver, enfraquecimento de normas tradicionais no meio dos empregados dessa fábrica; trata-se da empresa onde o esforço de racionalização administrativa, inclusive pela admissão de mestres novos, é o mais pronunciado de todas nas duas comunidades.

¹¹ Com todos os sinais da sinceridade, pois as mesmas entrevistadas não hesitavam muitas vezes em tecer críticas acerbas aos patrões e aos seus chefes imediatos.

achem que devam produzir o que podem, têm produção baixa. São, no geral, as que, tendo mais de dez anos de casa, são estáveis. Alegam, muitas vezes, já estarem “com o corpo cansado e por isso só [fazerem] o que [podem]”.

Uma “carreteleira”, por exemplo, que está há 21 anos na Brasil Têxtil e consegue ganhar no máximo o salário mínimo, afirma fazer “o que o corpo dá”. As colegas mais moças chamam-na de “preguiçosa”, mas ela se justifica dizendo que é “nervosa”, “cansada” e que não está na fábrica “para aproveitar dos patrões”.

Mesmo esta operária, que confessa desejar ser despedida se for para receber indenização, acha que se deve “produzir o máximo” de que é capaz e que ela não está na fábrica “para aproveitar dos patrões”. Outra tecelã de Sobrado, também estável, cujas palavras revelam “revolta” em relação aos industriais e deixam transparecer a formação de novas normas sobre o comportamento produtivo aceitável, afirma que não produz tudo que pode “porque já [fez] muita força, mas agora que já tem muito mais de dez anos [de emprego] falta muito... por isso [produz menos]”, e acrescenta momentos depois: “... agora eu, tirando a produção [a correspondente ao salário mínimo], está bom; eu não preciso fazer mais, porque eu trabalho para ganhar e não para dar lucro para quem já é tão rico”. Esta entrevista é interessante sob vários aspectos. Não só ilustra o antagonismo gerado entre muitas¹² pela intensificação de trabalho resultante da orientação da fábrica nos últimos anos, como mostra a tendência para formular a produção aceitável, boa, em termos do salário mínimo. A administração das fábricas atua como se os operários devessem todos ser remunerados na base do salário mínimo, mesmo quando trabalham por tarefa, pressuposto este que transparece no modo de se fixar as tarifas de pagamento por peça e, como se verá abaixo, nos procedimentos seguidos pelos quadros administrativos (chefes, mestres e contramestres) da empresa, para elevar a produtividade do operário.¹³

¹² “A Maria Correia, por exemplo”, narra uma tarefaira da Sobradense, “ficou magra e acabada depois que começou a tocar quatro teares”. Entretanto sua remuneração é menor do que a da entrevistada e “hoje está revoltada como todas as tecelãs”.

¹³ Não se quer dizer com essas afirmações que os industriais aprovem a fixação de salário mínimo pelo governo. Pelo contrário, não são incomuns atitudes como a expressa por um industrial de Sobrado, que exemplificou largamente os prejuízos que resultam para o próprio operário pela elevação “excessiva” de salário (passarem a gastar, por exemplo, em coisas

Compreende-se então que a produção aceitável, no sentido normativo do termo, tenda a ser para os operários a é correspondente a este nível salarial.

A conduta dos empregados estáveis no trabalho merece maior atenção. Tomemos o caso da “carreteleira” da Brasil Têxtil, mencionada atrás, que inquirida diretamente se gostaria que a empresa a despedisse e pagasse a indenização, respondeu:

“Às vezes penso em sair da fábrica [onde trabalha há 21 anos]. mas sei que não é possível.” Afirma que não sairia por menos de Cr\$ 160000.00 e sabe que isso eles não darão. “Eu posso fazer a maior porcaria, que eles preferem aguentar todos os repuxos em vez de pôr a gente para fora”.

Esse e outros exemplos que surgiram nas entrevistas parecem, nas fábricas dessas comunidades comparadas com a situação nas empresas dos centros urbanos maiores do Brasil, em primeiro lugar serem muito menos comuns, e em segundo ter um caráter menos claro de conduta abertamente orientada para a consecução de interesses individuais. A operária estável esforça-se menos, conversa, chega atrasada ou falta ao serviço, levada às vezes por um vago desejo de ser despedida, de mistura com o desânimo de longos anos de trabalho na fábrica, durante dez horas diárias, com frequência desde os seus 14 ou 15 anos.¹⁴ Mesmo assim muitas se

inúteis para ele, sem nenhum bom senso; aumentarem os desquites, quando houve uma elevação grande de ordenados na estrada de ferro para os seus empregados etc.). Queremos no texto apontar, apenas, que existindo o salário mínimo, a administração das fábricas – pela ação dos mestres, contramestres etc. – passa a tomá-lo como norma, para a aplicação de sanções aos operários que não o atingem.

¹⁴ “Cansaço”, “nervos”, e outras queixas desse jaez surgem com frequência nas entrevistas com essas operárias antigas. Muitas vezes, ainda solteiras, embora com seus trinta e poucos anos, constituem o principal esteio econômico de suas famílias; não é raro a entrevistada ter um tom amargurado ou “revoltado”, como por exemplo no seguinte caso:

Aparecida começou a trabalhar na Brasil Têxtil quando tinha 14 anos e hoje tem 16 anos de casa. É solteira e doente. Magra e com varizes, “já pensou em operar mas não tem dinheiro”. Trabalha sempre de pé. Segundo sua mãe, “ela não tem direito nem de encostar ou conversar. As contramestras sim. Ela é muito revoltada... As minhas outras filhas não”. Aprendeu a costurar, mas chega em casa “cansada e não aguenta costurar”. Trabalha oito horas por dia e “às vezes 12”. É a única que trabalha na casa, onde mora com sua mãe e avó. Não pode sair da fábrica, porque senão “perderiam a casa”.

apressaram a afiançar “que não é por que o operário tem mais de dez anos, que não deve se esforçar... não é por isso que vai ficar de braços cruzados”, pois “interessa-lhe produzir sempre mais para ganhar mais”.¹⁵

O ocorrido com uma operária estável (16 anos de emprego) da Brasil Têxtil é coerente com esta interpretação. Fora suspensa, segundo declararam na fábrica, “por estragar pano” e aceitou sair da empresa recebendo Cr\$ 16.000,00, acordo considerado bom pelo presidente do sindicato, pois ela “tinha dito que não voltaria de qualquer jeito...” Como o entrevistador perguntasse por que, disse o presidente:

Para mim é porque ela não precisava mesmo do serviço... casa pequena. o marido só basta. Ela alegou para mim que ficava com vergonha das companheiras porque tinha ficado suspensa.¹⁶

Podemos entrever na narrativa um mal formulado propósito de pelo desleixo no trabalho ser despedida, mas é importante notar que isso ocorre porque a operária não necessita tanto do emprego, o que é raro, e que a suspensão foi bastante para “envergonhar-se” e querer sair (ou que, pelo menos, tal motivação seja verossímil na comunidade), denotando o senso de obrigações não cumpridas.

A restrição da produção, antes da estabilidade, é fenômeno raro. Inquirido se há casos em que o empregado procura “forçar” a sua dispensa, a fim de receber indenização, Dr. Fábio, chefe de pessoal da Brasil Têxtil, respondeu que sim:

“Muito comum não é”. Contou o caso então de uma moça que era boa operária e depois começou “a responder” para o contramestre, a fazer erros no trabalho etc. Dr. Fábio chamou-a e falou-lhe diretamente: “Você quer este dinheiro [indenização]. mas o que vai fazer com isso? O dinheiro acaba e você precisa trabalhar. Eu não emprego sem referência. As outras fábricas também não. Se perguntarem eu digo: ‘saiu indenizada’”. Concluiu: “Bastou isto... começou a trabalhar direito”.

¹⁵ Devemos nos lembrar da pressão econômica (se produzem pouco, diminui o seu rendimento) e, principalmente, caso percam o emprego, a dificuldade ou mesmo a impossibilidade de arranjar outro na comunidade (ver pags. 59-62).

¹⁶ Outras informações sobre o papel do sindicato neste mesmo caso são dadas na pags. 134-135.

Tais casos podem, à primeira vista, assemelhar-se à situação encontrada nas grandes cidades brasileiras, onde o comportamento nessas circunstâncias é racionalmente orientado pelos interesses individuais do operário. O pedido de “acordo” por este é uma ameaça, nada velada, de sabotagem da produção.¹⁷ Deve-se apontar, entretanto que em nenhum caso em Sobrado e Mundo Novo há um pedido aberto do operário para pagamento de parte da indenização, com aquele sentido, comum, por exemplo, entre operários de fábricas paulistanas. Quando pedem “alguma coisa” porque querem sair da firma, saem de qualquer maneira, recebem ou não uma “gratificação”.¹⁸

Em suma, a produtividade do operário das fábricas de Mundo Novo e de Sobrado, parece claro pela análise realizada, decorre hoje como ontem, em medida considerável, da persistência nesse meio industrial de obrigações sociais tradicionais relativas à conduta no trabalho, reforçadas de modo significativo pela pressão econômica resultante da escassez de alternativas equivalentes de emprego. Acresce ainda, como fator na situação, a pressão não plenamente racionalizada exercida pelos patrões e seus prepostos, no sentido da aceleração do ritmo de produção, pelo estabelecimento de salário-tarefa baixo e pelo emprego de sanções essencialmente costumeiras. Já vimos como funcionam as tarifas salariais; vejamos agora as sanções que são aplicadas. É importante de início perceber que a utilização desses mecanismos de controle da atividade produtiva do operário liga-se a uma não completa e tampouco sistemática ou constante consciência, por parte da administração, da necessidade de diminuição do custo de mão-de-obra na produção.

Aos contramestres incumbe o controle da produção individual dos operários, no qual não seguem procedimentos deliberadamente prefixados. Ao notarem que operárias, cuja produção está baixa, conversam, limpam suas máquinas durante “o horário” ou faltam frequentemente, repreendem-nas (“Sua produção está baixa, Assim não vai não. Olhe o salário!”). Os comentários das colegas sobre o ocorrido são característicos: “Hoje fulana foi aconselhada...” Muitas afirmam que após o contramestre chamar

seguidas vezes a atenção do operário cujo rendimento persiste insuficiente para alcançar o salário mínimo, ele avisa o mestre, que “ou manda embora ou chama a atenção”. O temor da dispensa difundido entre os empregados, embora não seja usado de forma sistemática, como as palavras das entrevistadas poderiam numa primeira impressão levar a crer, atua certamente como controle poderoso na situação econômica das comunidades. No dizer de uma tecelã da Sobradense:

... eles repuxam com a gente e falam que a gente tem de produzir mais, e se não produzir eles põem para fora as que podem e as outras eles brigam com elas...

Nessa mesma fábrica, provavelmente para tornar mais constante a vigilância dos mestres e contramestres sobre o rendimento das operárias,

“afixaram agora um quadro com a produção semanal de cada ‘quarteirão’ e se a produção baixa, a gerência chama a atenção do mestre e ele pode até perder a sua gratificação semestral se a produção não subir novamente”. Afirma a entrevistada que o sistema deu resultado.

Na Fabril de Mundo Novo, o processo de controle utilizado pelos mestres consiste em verificar diariamente a produção máxima e a mínima e chamar a atenção das que produzem menos.

É claro que a utilização da dispensa como meio de elevar a produtividade é, quando muito, esporádica, e, atingindo proporção acentuada da mão-de-obra (veja-se Quadro XXI), pouco racional e dispendiosa.¹⁹ A Brasil Têxtil utiliza-se de modo mais consistente da pena de suspensão:

Explica o mestre geral da tecelagem dessa fábrica: “Quando o operário fica muito tempo sem alcançar o salário mínimo, eu o chamo e digo que todos os outros estão alcançando o mínimo, só ele não. Se não melhora [depois dessa advertência] é suspenso. Depois é suspenso novamente. Com a segunda suspensão geralmente melhoram”.

¹⁷ Ver o nosso artigo, “A Motivação do Trabalho: Observações sobre a Restrição de Produção”, em *Sociedade Industrial no Brasil*, São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1964, pags. 134-144.

¹⁸ Ver acima a pags. 82-85.

¹⁹ Mesmo não envolvendo – por causa das práticas discutidas abaixo – despesas com indenização, esse procedimento acarreta os custos associados à alta rotação de pessoal (treinamento, elevação de desperdícios etc.).

As tentativas de elevação da produtividade, executadas das duas formas já apontadas, por intermédio da fixação de tarifas baixas de salário e das pressões transmitidas de alto a baixo através dos mestres e contramestres até o operário, têm como importante consequência os crescentes atritos do trabalhador com aqueles prepostos do patrão.²⁰ Ilustremos inicialmente o fato, e a seguir apontemos os dois principais mecanismos por ele responsáveis.

Um informante de Sobrado diz que na fábrica dessa cidade “fazem o que querem” com os operários e exemplifica:

A operária chama o contramestre [quando a máquina se quebra], ele até chega a xingá-la com palavras pesadas e, naturalmente, como trabalha por hora, faz o conserto quando tem disposição. Se a operária responde ao contramestre, é logo suspensa e se insistir é despedida.

Almeida Pinto, empregado da Pessoa & Irmãos e membro da diretoria do sindicato de Mundo Novo, aponta os mestres como fator responsável pelo atrito entre patrões e operários.

“Contou que certo mestre, depois de discutir com um operário sobre qualquer problema, mandou-o reclamar no escritório, afirmando: “a minha mentira vale cem verdades suas”. Num outro caso, o operário, não concordando com o que determinara um mestre, recorreu a um dos diretores e este respondeu: “o que o João [o mestre] fizer, eu concordo”. Comenta Almeida Pinto: “Não procurou ouvir as razões do operário, nada. Isto se deu.” E conclui: “O operário reclama para o patrão, não é atendido. Eles não ouvem o operário, ouvem o mestre. O mestre pode estar errado, ouvem”.

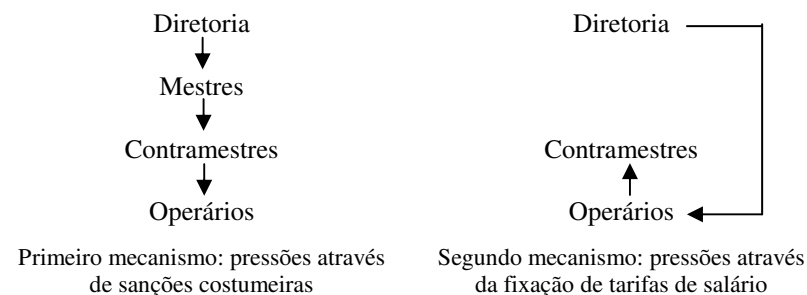
²⁰ No caso da Brasil Têxtil de Mundo Novo, este fato também ocorre. Recentemente, no entanto, ele aí parece estar associado mais às modificações administrativas de que tratamos abaixo (a pags. 116-119), do que à simples intensificação do ritmo de trabalho. Até há pouco tempo, porém, a situação provavelmente não diferia da das outras empresas. Isso transparece nas críticas do Dr. Fábio, chefe de pessoal dessa companhia, quando se refere por exemplo, a contramestres que para aproveitar-se das tecelãs, “protegiam as que deixavam e perseguiam as outras”. As discriminações que fazem é deixar de “trocar rolo” das máquinas de uma operária ou dar maior número de teares para outra trabalhar. Vê-se por aí que queixas nesse sentido eram frequentes.

As palavras desse entrevistado (“isto se deu”) bem demonstram a indignação de quem acha que as obrigações costumeiras de respeito e “justiça” no tratamento das pessoas não estão mais sendo seguidas.

Os conflitos do trabalhador com o mestre, ou mais comumente com o contramestre, devem-se a dois processos principais. O contramestre torna-se menos “justo”, não ouve as razões do operário, aplica com maior frequência repreensões, castigos etc., porque ele por seu lado está sob pressão. As palavras de um contramestre da Pessoa & Irmãos são elucidativas:

Discorrendo sobre as suas atribuições, insiste: “Precisa dar em cima. Essas mocinhas arranjam namorados e ficam falando com coleguinhas. A gerência sabe quanto produz uma máquina por hora e por mês e se há fracasso [se a produção é insuficiente] vão ao chefe geral e esse vem à gente. Ele manda a gente ser mais vigilante. Um contramestre também pode ser suspenso...”.

É reveladora porém a frequência de reclamações de operárias de que os contramestres não consertam as máquinas, prejudicando-as no seu rendimento. Dinaura Costa, da Sobradense, queixa-se de que não se importam quando a máquina está com defeito e conclui: “Os contramestres nesta fábrica, os mestres é que adotam eles. Eles não fazem nada dentro da fábrica; só sabem formar rodinha para contar casos”.²¹ O mecanismo então do agravamento dos conflitos com os mestres e contramestres é de um segundo tipo. É o operário que sofre a, pressão da administração, através do estabelecimento do salário-tarefa, para acelerar o ritmo de trabalho, e ele exerce, por sua vez, pressão sobre os contramestres. Os dois processos podem ser assim esquematizados:



²¹ Ver também as informações sobre caso desse tipo, na Pessoa & Irmãos, dadas nas pags. 150-152.

Queremos frisar que essas circunstâncias tendem a debilitar as relações tradicionais de trabalho. A “perseguição” por parte de mestres e contramestres e as “injustiças” que cometem criam descontentamentos. Uma das principais consequências a ser retomada adiante, é o fato desses ressentimentos tenderem a desembocar no sindicato e a se transformar em ponderável força de mudança social.

Práticas de controle do comportamento relativo ao trabalho do operariado, como as descritas (com a possível exceção do caso da Brasil Têxtil) não são novas nestas comunidades. Fazem parte do repertório de sanções tradicionalmente empregado nas fábricas e mesmo antes, nas fazendas. O que é desusado é a maior intensidade da pressão para aumento de produtividade no período recente (desde os primeiros anos do pós-guerra e, particularmente, depois da decretação dos salários mínimos de 1952 e 1954). Além disso, alguns procedimentos são inovação na maneira de agir da administração das fábricas; decorrem de modo imediato da drástica elevação de salário mínimo de 1954 e repercutem decisivamente sobre as relações industriais. Depois de 1954 passou-se a utilizar na Sobradense o sistema de contrato de trabalho por prazo determinado. Um contramestre explica o procedimento da firma:

A pessoa assina o contrato, vamos dizer, por seis meses. Se depois destes seis meses, ele não servir, cortam ele sem indenização, sem nada. Varia. Uns assinam por três meses, outro por seis, outro por nove, outro um ano. Contrato de um ano, se o operário for bom, reforma mais um ano. E assim por diante. Tem uns que têm sorte, depois de um ano, deixam de assinar contrato. Outros não...

Nessa empresa esta prática, que tem o fito de evitar a despesa da indenização, quando se deixa de renovar o contrato do empregado por não produzir suficientemente, vem sendo usada com bastante regularidade. Todos, ou pelo menos a grande maioria, entram “sob contrato”. O que não é geral é a dispensa se não “der produção”; a passagem para empregado “sem contrato” (sem prazo determinado) faz-se muitas vezes por considerações pessoais (“reformou por um ano”, diz uma informante, “e por consideração à família, ficou e está sem contrato”).

Em Mundo Novo, na Fiatec, há indicações de que o empregado ao ser admitido já assina “o aviso prévio” [o pedido de dispensa voluntária], pois, como explica o presidente do sindicato, a pessoa “quando entra, assina

qualquer papel porque está doido para trabalhar”, Como um “cardista” reclamara ao sindicato, o presidente foi com ele à fábrica.

“O homem de lá [empregado do escritório] mostrou o papel assinado e disse que de uns tempos para cá todos que entram assinam o aviso prévio. Na presença do juiz ele negou. Ganhamos aqui. O advogado outro dia disse que ganhamos em Belo Horizonte. Não sei se recorreram ao Rio.”

Em todas as fábricas, parece que as dispensas antes de o empregado completar um ano de serviço tornaram-se mais comuns. Repete-se frequentemente que “gostam de cortar antes de um ano”. Igualmente, tornou-se mais frequente do que no passado despedir o empregado que atinge nove anos de emprego, para evitar-se a estabilidade. Nem um nem outro comportamento constituem política administrativa sistematicamente adotada.²² Um diretor da Sobradense costuma afirmar, segundo um entrevistado, que “o operário bom fica dez ou mais anos. Não importa. Mas se não dá produção, sai”.

As empresas industriais procuram também nos últimos anos diminuir outras despesas de pessoal. “Com o salário mínimo”, declara um industrial de Sobrado, “achamos que o governo já estava dando e paramos de dar a gratificação”. Davam-na, antes, semestralmente, numa base “pessoal”, a todos os empregados; hoje limitam-se a premiar com ela a dedicação dos mestres, contramestres e outros funcionários de categoria. Na Pessoa & Irmãos, do mesmo modo, deixou-se em 1950 de dar a bonificação semestral e a assistência médica aos empregados, exceto aos supervisores.²³ Outra maneira pela qual a fábrica de Sobrado diminuiu as suas despesas com pessoal em 1954 foi pela elevação do desconto referente aos alugueres de casa. Até então o aluguel situava-se ao redor de Cr\$ 150,00, não perfazendo os 28% de desconto máximo do salário permitido pela legislação (o salário mínimo era Cr\$ 650,00). Com o abrupto aumento do mínimo salarial para Cr\$ 2000,00 em julho daquele ano, a fábrica elevou o aluguel para Cr\$

²² Como parece sê-lo em muitas fábricas de São Paulo e do Rio a dispensa aos nove anos de serviço, mesmo, às vezes, no caso de empregados “bons”, quando a empresa tem então por norma, empregá-los novamente depois de um intervalo.

²³ O dirigente sindical que menciona o fato acredita que foi a fundação do sindicato nessa data o fator responsável por essa mudança de orientação (ver nota 31, pag. 156). Entretanto, parece-nos provável que a situação da indústria no pós guerra influíu nessa decisão.

500,00, aumento proporcional ao do salário, permanecendo abaixo ainda da taxa permitida. A medida provocou descontentamento generalizado entre os empregados da companhia, que iniciaram uma ação judicial.²⁴ Comparando-se com o passado, nota-se também nessas ações dos empresários industriais maior preocupação com seus custos, obscurecendo nessa medida o seu papel tradicional de protetores dos seus empregados e da comunidade.

Mas não foi só pelo seu esforço de diminuição de despesas de pessoal e de incremento de sua produtividade²⁵ que a conjuntura da indústria repercutiu na última década sobre as relações industriais. No caso da Brasil Têxtil, indústria de Mundo Novo, sob a pressão do mercado, a modernização foi mais profunda. Procurou-se nela aumentar a eficiência, tanto pela obtenção de melhor maquinaria²⁶ como pela melhoria da organização administrativa e aprimoramento da qualidade do produto. É de se notar que no campo administrativo as mudanças havidas tiveram claramente um sentido de centralização. No esforço de melhoria da eficiência administrativa criou-se em 1955 um departamento de pessoal, chefiado por pessoa não tão ligada às obrigações tradicionais da comunidade quanto os patrões e antigos mestres, e que assumiu muitas funções que eram anteriormente delegadas a esses últimos. Com esta inovação, nas palavras de um dos contramestres, que está na fábrica desde a sua fundação, “foi estabelecida uma hierarquia mais rígida” de alto a baixo.

²⁴ A reclamação apresentada pelo advogado dos operários, segundo informou, foi no sentido de que esta majoração do aluguel importava numa alteração do contrato de trabalho. Ganharam na primeira instância, mas houve recurso que está para ser julgado. Devido a essa questão houve dispensa de operários e a empresa passou a dar então as casas a empregados mais novos cujos contratos previam o aumento do aluguel.

²⁵ Embora possa dizer-se, *grosso modo*, que se restringem a essas áreas as mudanças relevantes das empresas das duas comunidades, com a exceção da Brasil Têxtil, apontada a seguir, houve repercussões, menos importantes sobre as relações de trabalho, de outra espécie de transformação. É o que se depreende das seguintes afirmações de um industrial de Sobrado: “Quem hoje fabrica pano pior está mal. Nós estamos com os tipos médios e precisamos melhorar. Entretanto é difícil passar de um para outro. O operário não compreende porque ontem deixava passar certos defeitos e hoje não deixa”.

²⁶ A fábrica, segundo um dos diretores, possui hoje 720 teares, “a grande parte novos e importados”, 160 dos quais são automáticos. Outro diretor acentua que em 1950 houve “uma transformação quase que geral da fábrica”.

“Com esse departamento”, continua o mesmo informante, “se criou uma barreira entre os operários e os patrões. Tudo o que acontece é comunicado ao Dr. Fábio e nem tudo chega aos donos”.

Hoje a admissão de novos empregados e a despedida dos mesmos, assim como a aplicação de penas disciplinares, antes da alçada dos mestres, são prerrogativas do chefe do departamento de pessoal. Esta modificação administrativa não foi alcançada sem atritos. Deve-se notar que a partir da criação do departamento quase todo o quadro de mestres foi renovado nesta indústria ver (Quadro XV); alguns deles pelo menos saíram da fábrica “por pressão” do Dr. Fábio. Nessa renovação, provavelmente, combinaram-se fatores referentes à necessidade de melhoria técnica com outros que dizem respeito à mudança administrativa. Para a quebra de padrões tradicionais e a introdução de certas rotinas administrativas foi preciso uma substituição dos mestres, que enfeixavam em suas mãos grande parcela de atividades no setor da administração de pessoal. Em suma, nessa empresa atingiu-se grau de racionalização de certo significado, não obstante terem permanecido nas relações com seus empregados – como no capítulo anterior se salientou – fundas marcas de normas sociais tradicionais. De qualquer forma, duas consequências das mudanças havidas para as relações de trabalho devem ser destacadas. As modificações administrativas diminuem as relações pessoais fortes (devido aos novos mestres e à menor liberdade de ação dos mestres em geral), com que podem os operários contar para resolver os seus problemas particulares²⁷ e, em segundo lugar, as pressões vindas de cima, no sentido de intensificar o ritmo de produção, incidem sobre os contramestres (como nas demais companhias, porém com mais força porque mais impessoais) e aumentam os atritos destes com os operários.

A crise da indústria têxtil e o encarecimento relativo da mão-de-obra provocado pela elevação do salário mínimo levaram as indústrias de Mundo Novo e de Sobrado a procurar aumentar a eficiência do trabalho, economizar seu custo e, pelo menos numa fábrica, modernizar a sua operação. Antes de mais nada precisamos sublinhar o caráter da reação dos empresários às novas condições de mercado. Esta é, com exceção da Brasil

²⁷ Um caso ilustra muito bem este ponto. Conta um antigo contramestre dessa fábrica que “uma moça faltou meio dia ao serviço pela chegada do noivo. Quando voltou a trabalhar no dia seguinte recebeu ordem [do Dr. Fábio] de voltar atrás. Tinha sido suspensa sem que eu tivesse podido interferir, explicar e muito menos ser avisado”.

Têxtil, onde a mistura de elementos tradicionais e racionais é mais complexa, caracteristicamente tradicional. Para o nosso tema principal, no entanto, devemos apontar que a fixação empírica de salários-tarefa, intensificando o ritmo de trabalho, as pressões costumeiras, porém mais intensas, dos mestres e contramestres sobre o trabalhador, a utilização mais frequente, e aos olhos dos empregados arbitrária, de “cortes” (“sistema de contrato” etc.) para o aumento de produtividade, a eliminação da bonificação semestral e o aumento dos alugueres, assim como a estruturação mais impessoal da Brasil Têxtil, são circunstâncias que agem como poderoso dissolvente das relações de trabalho tradicionalmente definidas.

Uma das principais consequências que precisa ser apontada é o ressentimento gerado entre os empregados das companhias industriais e que tende a ser canalizado pelo sindicato.

III

Transformações Político-Administrativas e a Crescente Eficácia da Legislação

Uma análise detida das interconexões entre os fenômenos políticos e o das relações de trabalho¹ está fora do escopo desta monografia. Restringir-nos-emos a rápidas observações sobre suas principais linhas. As mudanças ocorridas naquela esfera – a do poder político – apesar de seus efeitos sobre as relações industriais não serem à primeira vista facilmente identificáveis em todo o seu encadeamento, não deixam por isso de ser de importância básica para muito do que já foi dito ou que está ainda para ser tratado.

Mencionamos atrás que com a República o patrimonialismo local insere-se em estruturas oligárquicas de âmbito estadual.² Como pano de fundo, para poder-se apreciar devidamente a extensão e o significado das modificações ocorridas na estrutura de poder político, vejamos como na primeira década deste século constituía-se o domínio político no nível local. Estava então a política mineira, como em todos os Estados, nas mãos de um partido único, no caso o Partido Republicano Mineiro (PRM) fundado em 1898.³ Em cada comunidade, apoiado pelos poderes estaduais, o chefe político local exercia incontestemente dominação. Quando por um ou outro motivo desavinha-se com o Presidente do Estado, era rapidamente aliado dessa posição. Não havia em qualquer momento, na maioria das vezes, divisão do poder político local, que ligasse algumas autoridades a um grupo político e as demais a outro.⁴ A situação permanece essa, em suas linhas

¹ Este tema será objeto de estudo em elaboração, cujas linhas gerais acham-se desenvolvidas no nosso trabalho “Some Basic Developments in Brazilian Politics and Society”, publicado em Eric N. Baklanoff (org.), *op. cit.*. Nele são salientadas as consequências últimas da estrutura de poder em transformação (na qual surge como elemento central o populismo urbano) sobre as relações de trabalho da Sociedade Patrimonialista.

² Ver pags. 19-20.

³ Ver, sobre a fundação do PRM e como se escolhiam os candidatos, quase invariavelmente vitoriosos, a Presidente do Estado, Vice-Presidente, senadores e deputados, o artigo de Levindo Coelho, “Depoimento de um Velho Político Mineiro”, *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, nº 2 (julho de 1957), pags. 116-131, especialmente pags. 117-119.

⁴ Com base em entrevistas, podemos corroborar o que está dito no texto, para as comunidades em estudo. O chefe político local numa das cidades, durante a Presidência de João Pinheiro, colocou-se na “corrente” do PRM que lhe era contrária, a das “viuvinhas” de Silviano Brandão; o governo, então, pela manipulação de eleições e forçando a mudança de

principais, durante toda a Primeira República, e após o hiato de 1930 a 1945⁵ encontra-a assim Victor Nunes Leal, no seu estudo do sistema político do interior brasileiro, realizado logo depois da reconstitucionalização do país.⁶ Escreve esse autor: “A essência, portanto, do compromisso “coronelista” – salvo situações especiais que não constituem regra – consiste no seguinte: da parte dos chefes locais, incondicional apoio aos candidatos do oficialismo nas eleições estaduais e federais; da parte da situação estadual, carta-branca ao chefe local governista (de preferência o líder da facção local majoritária), em todos os assuntos estaduais do lugar”.⁷ Não só dos estaduais, “porque também é praxe do governo da União, em sua política de compromisso com a situação estadual, aceitar indicações e pedidos dos chefes políticos nos Estados”.⁸ Na base do funcionamento do sistema está a dependência da massa dos rurícolas em relação aos grandes proprietários de terra – os “coronéis” – e os “votos de cabresto” de que em consequência esses dispõem. A análise das eleições municipais em Minas Gerais desde então, feita por Waldemar Ladoski, demonstra que a situação está mudando. Os fatores e o sentido das transformações que aponta são válidos, no geral, julgando-se pelos

posição de seus seguidores políticos no município (com o uso de delegados militares, do voto a descoberto, da concessão ou não de crédito bancário, em suma, pela política simbolizada pelo mote: “Para os amigos, marmelada; para os inimigos, bordoadas”) retirou-lhe completamente o controle da política municipal. Quando morreu o Presidente do Estado e subiu o Vice-Presidente, Júlio Bueno Brandão, deu-se “a derrubada”. O político local, que ficara na oposição, foi a Belo Horizonte e “exonerou as autoridades policiais” (delegados e subdelegados); em seguida providenciou a remoção, “melhorando”, do juiz e do promotor (“a cidade, com a saída do destacamento e a mudança das autoridades, ficou logo com outro aspecto”); fez, na ocasião oportuna, com que a Câmara elege-se como agente executivo um seu partidário etc.

⁵ Escreve Waldemar Ladosky sobre este período: “As duas ditaduras Vargas (1930-34 e 1937-45), abolindo o sistema representativo, não abalaram, entretanto, a força do coronel; se, por um lado, este não tinha a quem vender com seu eleitorado (*sic*), seu prestígio e sua força, caindo aparentemente no ostracismo, por outro lado, permitiu que o clã patriarcal permanecesse estável, encastado, latente, à espera de melhor oportunidade, melhor terreno para ressurgir. Se o Getulismo não foi benéfico ao senhor rural, não lhe fez moessa nem na força, nem no prestígio” (“Evolução das Instituições Políticas em Minas Gerais”, *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, vol. 14 (julho de 1962), pags. 85-110. A citação é da pag. 87).

⁶ *Coronelismo, Enxada e Voto. O Município e o Regime Representativo no Brasil*, Rio de Janeiro: 1948.

⁷ *Op. cit.*, pag. 30.

⁸ *Idem*, pag. 30.

resultados eleitorais e pelos dados de entrevista, para as comunidades objeto de nosso estudo. A generalidade do artigo de Ladoski, porém, corrobora a importância das condições identificadas. Desde 1947, nos municípios mineiros, cada vez menos um partido isolado consegue vencer no nível local; tornam-se mais comuns as coligações. “... As famílias tradicionais já não são tão fortes, que possam sozinhas enfrentar as forças de renovação infiltradas no jogo político local; algumas então caem sem acordo, outras se associam para permanecer no poder”.⁹ A principal condição que propicia a mudança é a urbanização, intensificada quando a acompanha a industrialização. A nova massa urbana, menos subordinada aos senhores locais, torna possível a multiplicação de novos grupos políticos. A esse fator deve-se juntar o aperfeiçoamento do sistema eleitoral, que permite a expressão de novos interesses, “impossíveis no regime de voto a descoberto”.¹⁰ Surgem com alguma importância os partidos populistas ou citadinos – o PTB e o PSP – e tornam-se mais frequentes as coligações deles com o PSD, a UDN e o PR, onde se encontram no geral as famílias tradicionalmente dominantes, cujo poder baseava-se no patrimonialismo local. Quanto ao PTB, afirma com justeza o autor cuja análise estamos seguindo: “Sua penetração se dá menos como força renovadora, contra os partidos já existentes, que como uma escolha política ao lado dos outros. Não é um dado novo ao problema, apenas mais um dado”.¹¹ Em Mundo Novo e em Sobrado, o PTB nas últimas eleições tem, no geral, se aliado àquele grupo político de base tradicional que está na oposição à predominância da família dos industriais: com o PSD contra a UDN, partido em que se colocam os Pessoa, na primeira cidade; com o PR contra o PSD, partido dos Machado de Sobrado.¹²

⁹ *Op. cit.*, pag. 93.

¹⁰ *Idem*, pag. 102. Escreve também o autor: “O fator novo a que nos referimos é a revolução econômica por que passa o país. É a criação de novos mercados de trabalho, o aparecimento do proletariado fabril com um nível de politização, ainda que pobre, sempre mais elevado que o do camponês, de qualquer maneira livre da influência tradicional do senhor. É o surgir das profissões liberais e dos pequenos comerciantes a assumirem quase sempre as rédeas da política” (pags. 105-106).

¹¹ *Idem*, pag. 108.

¹² Em Mundo Novo os Pessoa, que ascenderam politicamente na década dos 30, são desde 1946 da UDN. Desde então, uma única vez a prefeitura foi ganha pela oposição (PSD em geral aliado ao PTB), mas mesmo dessa feita o prefeito não tardou a aproximar-se dos industriais. Em Sobrado a predominância política dos Machado vem de longa data. São do

Duas consequências devem ser apontadas. Em primeiro lugar, a nova situação significa relativo abalo da estrutura patrimonialista local. As autoridades do lugar, municipais, estaduais e federais, não estão, na medida em que estavam na Primeira República, dependentes de um único, clã político dominante. A indicação de pessoas para muitos cargos faz-se segundo interesses de grupos diversos, pertencentes à oposição local ou a partidos situacionistas coligados. É o caso – nas nossas comunidades como em muitas outras – dos cargos do SAPS e dos IAPs, que se preenchem com elementos ligados ao PTB.¹³ É ainda o que ocorre quando o PR, embora na oposição no nível municipal, alia-se ao PSD ou à UDN no estadual.¹⁴

Em segundo lugar, na atual situação política, em que ao lado dos partidos rurais tradicionais, como aliados ou adversários, surgem partidos cidadãos (no nosso caso, o PTB) – que se tornaram possíveis graças ao próprio processo de urbanização – é inevitável o apelo eleitoral aos trabalhadores. Nas últimas eleições, numa e noutra comunidade, incluíram-se nas chapas para a Câmara de Vereadores, tanto nas dos partidos dos industriais como na das coligações que a eles se opunham, pelo menos alguns empregados das fábricas, as mais das vezes mestres e contramestres nas dos primeiros e, simples operários, nas das últimas. Surge também a propaganda – pelos jornais, pelo rádio e por volantes – orientada diretamente para o eleitor operário.¹⁵ Ao tentar obter o voto trabalhador –

PSD e na oposição acha-se em geral a coligação PTB-PR. Depois de 1946, o partido dos industriais de Sobrado somente perdeu o governo local nas eleições de 1958.

¹³ Sobre o PTB, escreve, de modo impreciso, Ladoski: “A figura do coronel rural vai, aos poucos, sendo substituída pelo coronel do asfalto ou da fumaça das fábricas: o pelego. Sua doutrina é a mística do líder, sua zona de influência o sindicato, sua força o salário mínimo” (*Idem*, pag. 108).

¹⁴ “Dá origem então ao fenômeno estranho, persistente há 10 anos nas Alterosas; de dois partidos serem companheiros no plano estadual e adversários ferrenhos no plano municipal. Serve o PR como uma espécie de pique ou campo neutro e, sendo participante do governo, abriga muitos dos líderes da oposição” (*Idem*, pag. 109).

¹⁵ Alguns exemplos referentes à eleição de 1958 ilustram o apelo eleitoral aos operários. Em Mundo Novo candidatou-se a vereador João Almeida Pinto, líder sindical e operário antigo da Pessoa & Irmãos. Num pequeno cartão de propaganda, afirmava-se “o verdadeiro representante da classe trabalhadora” e depois de narrar a sua “biografia” (“Nasci em 3 de agosto de 1921 [...] na roça debaixo do mato negro da miséria...”), conclui: “Esta é a razão porque tenho lutado por dias melhores ... Companheiros! lutamos em defesa dos nossos direitos ou seremos sufocados pela pressão e poderio do capital” A resposta do outro lado não se fez esperar. Um volante, com o título “Operários. Por quê, você operário, deve votar

quando sua ascendência sobre ele já se enfraqueceu e o voto é secreto – os industriais adotam métodos tradicionais, como o fornecimento de transporte, a organização do “curral”, as ameaças de represálias (dispensa, perda da moradia) etc., ajuntando-lhes um maior uso do dinheiro e novos meios de controle eleitoral.¹⁶ O que se quer agora apontar, porém, é que em

em mim para vereador e no COMUNISTA Alaor [candidato da oposição aos industriais] para prefeito?”, parodiava a aludida “biografia” (“João Almeida Pinto [...] responde. Nasci em 3 de agosto de 1921, completamente sem roupa, sem dentes e analfabeto...”), abandonava a certa altura o tom de brincadeira para adotar o da ironia: “Em 1944, oito anos depois de ser empregado do Sr. Antônio Pessoa [candidato em 1958 a prefeito], fiquei tuberculoso e fui internado num Sanatório de Juiz de Fora, sem gastar um tostão do que era meu. Lá fiquei durante 5 anos às custas da fábrica onde o Sr. Antônio Pessoa é diretor, [...] Hoje [...] quero lutar contra o Sr. Antônio Pessoa porque ele é rico. Ele não tinha nada que me ajudar quando estava no miserê. Esse negócio de gratidão é conversa fiada!...”, e terminava: “Vem pra debaixo da minha bandeira, operariado de Mundo Novo” A atitude tradicional do empregador – a afirmação de que cuida dos operários, com o pressuposto tácito de que estes devem votar nele por gratidão e lealdade – é claríssima. Outro volante, distribuído em defesa da candidatura de Antônio Pessoa, depois de perguntar o que seria de Mundo Novo sem “as indústrias-Pessoa”, queixa-se dos “inimigos da cidade” que se atiram de “corpo e alma contra os grandes industriais, numa campanha gratuita e sórdida, intrigando-os contra os operários que trabalham em suas fábricas, tentando transformá-los em inimigos”. Em Sobrado, naquelas eleições havia um tecelão em cada uma das chapas em luta. Nos dois casos, praticamente a totalidade de votos desses candidatos proveio da cidade e não da zona rural. Enquanto o candidato do partido dos industriais obteve 510 votos, o da coligação oposicionista PTB-PR alcançou apenas 68. Comentou o pai de uma operária, que sempre foi da “política contrária” à dos industriais, que o tecelão da chapa do PSD “foi colocado na lista de vereador pelos Machado. Ele não era popular, nem estimado; era até muito acanhado e obteve 500 votos. Está provado que este povo [os operários] votou nele”. Esses exemplos são suficientes para mostrar que nessas comunidades já se precisa levar o operário em consideração na luta política (candidatos, propaganda específica etc.). Este não atingiu entretanto, uma posição política própria, diferenciada da dos outros grupos socioeconômicos da comunidade. Isso apenas começa a se esboçar nas atitudes e atos de alguns indivíduos.

¹⁶ Dados de entrevistas com políticos e cabos eleitorais, numa e outra cidade, permitem-nos perceber que os métodos de controle do voto operário são variações dos comumente utilizados no Brasil com relação a grande parte dos habitantes do campo, demonstrando apenas um uso mais ostensivo do dinheiro e da pressão econômica. Conta um informante que os industriais fazem “concentrações dentro das fábricas e ameaçam demitir se não votarem neles”. A distribuição dos eleitores pelas seções eleitorais se faz pela ordem cronológica do alistamento. Como este pode efetuar-se dentro da fábrica, “ficam 300 votos numa urna só de operários” e então dizem que “se não tiver 300 votos [deles], que demitem todos”. Ajunta o entrevistado que demitem mesmo. No dia da eleição “o operário não sai de casa. Um automóvel vai buscar e o leva à seção eleitoral!” onde “moças com distintivos ficam fiscalizando para ver que não falam com ninguém”. Para o trabalhador rural que tem

lugar da situação tradicional no interior de Minas, em que duas facções políticas em oposição, aglomeradas em torno de grandes famílias, dividem verticalmente a comunidade¹⁷ passa-se para outra, em parte apenas esboçada, em que a linha da divisão partidária inclina-se de modo a haver representação desigual, em um e em outro lado da contenda política, dos vários grupos socioeconômicos da população. A industrialização muda o significado da luta política. Se antes a luta era acirrada e as acusações, de lado a lado, graves, degenerando o conflito muitas vezes em acerbos antagonismos familiares, era, no entanto, uma luta entre duas facções que cortavam a sociedade perpendicularmente às classes sociais. Hoje, o conflito político, embora continue essencialmente o mesmo – empregando, por exemplo, as mesmas armas – *potencialmente* pode se transformar em coisa bem diversa, isto é, em luta que tende a dividir a sociedade em camadas horizontais.

Os efeitos desses dois desenvolvimentos – o enfraquecimento da estrutura patrimonialista e o novo significado da participação partidária e eleitoral – podem ser rapidamente indicados. Do primeiro, resulta a existência de certos pontos de apoio aos trabalhadores, em pessoas (autoridades, ocupantes de cargos, profissionais liberais), relativamente independentes do grupo político dominante¹⁸ constituído por seus

filha na fábrica dizem: “Se você e sua filha não votarem em nós, pomos ela na rua”. Com a cédula única, o controle do voto depende, segundo o informante, da convivência dos componentes da seção eleitoral. “Diz a lei que vale ter o envelope subscrito por duas ou três assinaturas. Têm [os industriais] sempre na mesa dois mesários [deles]. Imprimem envelopes [cédulas únicas] e os eleitores levam já assinalado o voto e subscrito o envelope. E trazem de volta, para controle, o que recebem na seção eleitoral. Controlam pelo número de assinaturas”. Além desses métodos, há menção nas entrevistas a pagamento de Cr\$ 200,00 por voto, a pressão econômica sobre fornecedores das indústrias por razões eleitorais, a “compra” de vereadores, “cabos eleitorais” e autoridades. As ameaças de demissão “por política” são o meio mais comum. Mesmo descontando o exagero dos entrevistados, podemos acreditar que se trata do método mais eficaz. Conta um velho cabo eleitoral, adversário dos Machado de Sobrado, que nas eleições de 1958 não participou da campanha: “Tenho filhas que trabalham na fábrica, moro em casa da fábrica; resolvi recuar”. Após a eleição, nessa mesma cidade, um semanário de oposição aos industriais, noticiava: “Represália: Dezenas de operários estão sendo despedidos da fábrica”.

¹⁷ Ver Orlando M. Carvalho, “Os Partidos Políticos em Minas Gerais”, *Revista Brasileira e Estudos Políticos*, nº 2 (julho de 1957), pags. 99-115, em especial pags. 102-105.

¹⁸ Isto, apesar de que a opinião geral, em Sobrado, é que os Machados, ainda hoje, “têm tudo na mão”. O pai de uma operária afirma, ao contar um caso que mostrava a sua prepotência “Tudo é deles, juiz, coletor, tudo”. Um político explica o poder da família, da qual é

empregados. Àquelas pessoas podem recorrer para empregos, favores e conselhos. Basta-nos, à guisa de exemplo, mencionar o papel importante que tiveram adversários políticos dos industriais de Sobrado para orientar os trabalhadores na formação e no reconhecimento da entidade sindical pelo Ministério do Trabalho e as muitas vezes que aquelas pessoas se dispõem, em casos de questões trabalhistas, a defender os direitos desses últimos.¹⁹ A influência da participação do operário em lutas partidárias e eleitorais (ativamente ou pelo voto) ainda é fraca demais para que se possa aquilatar. Só no caso de raros indivíduos, principalmente de Mundo Novo, notam-se atitudes que, embora confusas, indicam ponto de vista operário diferenciado. É o caso, por exemplo, de um membro da diretoria sindical, candidato à presidência da organização nas eleições de 1958, que num desabafo ao entrevistador, disse que “na fábrica, começaram a perseguição”. Haviam-no mudado para a turma da noite. Indignado, classificava o ato de “reacionário” e asseverava que “os capitalistas não [queriam] compreender”...

Colocam-se contra a evolução dos tempos. Não vêem que a classe operária vai continuar lutando até chegar ao objetivo final. Que tem de melhorar o nível de vida... Cristo morreu por toda a humanidade, não é? Vai ver agora aparece um que se sacrifica pelos trabalhadores... O operário fala com eles [patrões] de cabeça baixa, chapéu na mão, não adianta... O Dr. Raimundo Pessoa olha para a gente assim e [expressão de nojo], até parece que, que... não sei o que dizer [Parece que queria usar palavra de baixo calão e não podia, por causa da presença da secretária do sindicato].

adversário, pelo fato de um membro ter sido, durante “os quinze anos do Getúlio”, presidente da Caixa Econômica. “A Caixa e o Banco Machado” – continua – “eram os únicos que podiam financiar e tudo era a troca de política”. Acrescenta para provar o controle absoluto da família sobre os empreendimentos na comunidade: “têm um banco e [a usina hidroelétrica].”

¹⁹ Oscar Barros, chefe político da oposição de Mundo Novo, declarou em entrevista: “Eu que formei [o sindicato] de Mundo Novo, o de Sobrado e o de Cachoeira [cidade próxima]... falava sempre do rádio e pessoalmente [orientando-os]”. Aliás, as acusações de que o sindicato “é político” (instrumento de políticos) é frequente. Um ex-operário, “homem de confiança” dos Pessoa afirma que “o sindicato ficou na mão do Oscar Barros... e a relação com os donos [das indústrias] é dentro da lei”. Ver outras menções a auxílio de políticos a pags. 52 e 91 (nota 10).

As palavras como “capitalista”, “classe operária”, “reacionário” soavam falso na sua boca, como se não fossem espontâneas. O “objetivo final” da classe operária que se deduzia de tudo que falara – e que parece ter realidade para ele – é a elevação do nível de vida e ser tratado com dignidade pelos patrões. Não há dúvida que a perspectiva por ele expressa é muito rara entre os operários de Mundo Novo²⁰ e em Sobrado talvez seja inexistente. A grande maioria dos operários permanece alheia às atitudes políticas desse informante.²¹ Entretanto a inserção da propaganda populista nas lides eleitorais age, sem dúvida, no sentido de dar vazão a ressentimentos latentes ou semiconscientes contra os industriais, e a longo prazo de enfraquecer as relações tradicionais de trabalho.

Associada às transformações políticas examinadas nesta seção – embora não seja decorrente apenas delas – acha-se a incidência cada vez mais eficaz da legislação trabalhista nessas comunidades. Precisamos compreender que se trata de fato derivado de um processo de redefinição de *status*. Os trabalhadores passam gradualmente a se ver, de maneira mais ou menos imprecisa e não necessariamente nos termos dos códigos, como pessoas que têm certos direitos. Se se pode afirmar que essa redefinição é consequência de um processo de comunicação, amplo, sutil e complexo, esse processo, por sua vez, somente se torna inteligível quando nos lembramos que são aquelas transformações políticas que o possibilitam e que nele grupos políticos da oposição, profissionais liberais e, posteriormente, o próprio sindicato, assumem os papéis cruciais. De qualquer modo, no comportamento e nas palavras dos operários dessas

²⁰ Um contramestre da Pessoa & Irmãos, parou o pesquisador na rua, para explicar-lhe a “situação política” que deixara de abordar quando entrevistado. Mencionou então “o crescente prestígio do partido socialista em Mundo Novo”. Embora não haja partido organizado, acrescentou, “houve reuniões”, das quais não participara. Acha que “a infiltração não [era] devido à condição do operário, mas à propaganda”, pois quase todos têm rádio. Este informante, que está há mais de 30 anos na empresa, não pertence ao sindicato. Para demonstrar sua independência em relação aos patrões, contou que trabalhou nas últimas eleições para o PTB, mas nas de 1958, afirmou noutro momento, estava trabalhando para o partido dos industriais: “Acho justo trabalhar politicamente pelo partido dos patrões. Ganho deles”.

²¹ Não deixa, porém, de ser significativo, que isto não impediu que – embora acusado de comunista – fosse eleito presidente do sindicato em 1958, por 480 votos contra 154 dados ao seu oponente (e dois votos nulos). Segundo ele, a chapa contrária, encabeçada pelo presidente anterior que pleiteava a reeleição, foi apoiada pelos empregadores.

comunidades notamos como a sua concepção de seus direitos é fluida e está em formação, como tendem a confundi-los, às vezes bastante, com os seus “direitos” costumeiros e quanto na legislação nem tomam conhecimento, pois ela se acha fora de seu mundo mental.

A observação feita pelo advogado do sindicato de Sobrado sobre os trabalhadores de sua propriedade rural nos dá, possivelmente, a situação extrema de quem orienta sua conduta só por padrões costumeiros: “Quando estou pensando em despedir um empregado”, conta-nos, “ele já percebe antes e vem dizer que quer ir embora”.²²

Alguns outros casos servirão para exemplificar o processo de progressiva consciência de seus direitos, no qual diferentes pessoas estão em momentos ou pontos diversos. Raul Silva trabalhou na Sobradense de 1937 até 1948, quando saiu.

“Não recebi saída [indenização de saída], diz; nem tinha direito por lei naquele tempo”. Posteriormente, procurou novamente colocação na empresa mas não foi aceito. “Depois o gerente mesmo contou que não me dera o lugar porque eu já trabalhara 11 anos e se voltasse contariam os anos anteriores da casa”. Em 1956, quando numa pequena oficina em que trabalhava quiseram despedi-lo sem indenização, o seu comportamento foi diferente: procurou o sindicato.

Uma entrevistada conta que seu filho “foi cortado” porque “não quis assinar uma carta dada pela fábrica”. Outra filha assinou. Nesta carta “chamavam atenção sobre a produção. Se não desse produção em 30 dias seria dispensado e sem indenização ... Dizem que a carta está guardada numa gaveta da fábrica e quem assinou está prejudicado.”

Trata-se provavelmente de pedido de saída voluntária do emprego. Prática, como vimos, utilizada por algumas empresas após a elevação drástica do salário mínimo em 1954. Um último exemplo nos indicará o início do processo de tomada de consciência de um diretor. João Almeida Pinto, eleito presidente do sindicato de Mundo Novo em 1958, expondo seus planos comentou que já ouvira falar que a Brasil Têxtil “não paga salário mínimo aos menores. Ao que parece”, ajuntou, “eles não são aprendizes e devem receber todo o salário”. Esta foi a primeira menção do

²² Ver na pag. 74 a mesma norma pressuposta no comentário de um contramestre a uma operária: “Trabalhar num serviço e ver o patrão de cara feita...”.

assunto em entrevista, embora seja prática em todas as empresas dessa comunidade, como o era até a pouco nos grandes centros como São Paulo, o pagamento de meio salário mínimo para o menor, mesmo que não seja aprendiz. Acrescentara ainda Almeida Pinto que sobre este ponto “ainda não [recebera] denúncia e não [podia] fazer nada”. Aqui está o início do processo. Somente na medida em que a reivindicação for feita e as pessoas se considerarem com esse direito é que se poderá dizer que a lei é atuante, esteja ela embora nos códigos e firmada a jurisprudência.

Transformações políticas e legais, concebidas assim como um processo psicossocial, difícil de ser analisado, acham-se subjacentes ao impacto do salário mínimo, que já foi por nós estudado, e à atuação do sindicato, de que trataremos a seguir.

IV

Formação do Sindicato

Reconstituamos, primeiramente, alguns fatos da história dos sindicatos nas duas comunidades.

Em Mundo Novo, alguns empregados das indústrias têxteis da cidade fundaram uma Associação Profissional de Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem, em novembro de 1944.¹ A ata da assembleia de fundação está assinada por 221 pessoas, tendo as seis primeiras as seguintes funções na indústria: contador, mestre geral, mestre de tear (dois), apontador, mestre de pano.² A diretoria, então eleita, incluía o contador (Presidente) e o mestre geral (1º Tesoureiro) acima citados.³

A próxima reunião da Diretoria só se realizou mais de três anos após a fundação da Associação, em abril de 1948 e na respectiva ata lê-se o seguinte:

o presidente, Mateus Santos, afirmou “que só agora [tinha] vindo o respectivo certificado de registro [da Associação], embora tantas vezes reclamadas, como prova com documentos em arquivo, não [tinha] sido atendido com a urgência que necessitava. Declarou mais que, não havia sido dado andamento a sociedade porquanto, ao seu ver, seria ilegal se recebêssemos dos associados as contribuições sem termos absoluta certeza do referido registro, e também não podíamos

¹ Em 1943 e 1944 desenvolveu-se no país a Campanha de Sindicalização em Massa, iniciada com o discurso de Getúlio Vargas de 1º de maio de 1943, à qual se dedicou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, principalmente através da recém-criada Comissão Técnica de Orientação Sindical (ver, sobre a Campanha, Evaristo de Moraes Filho, *O Problema do Sindicato único no Brasil. Seus Fundamentos Sociológicos*, Rio de Janeiro: 1952, pags. 256-257). Este clima de ativação das atividades sindicalizadoras do Ministério, talvez tenha sido uma das condições que levaram os industriais de Mundo Novo a estimular alguns de seus empregados de confiança a formar a Associação Profissional de Trabalhadores Têxteis que, em tempo oportuno e se necessário, seria transformada em sindicato.

² *Livro de Presença às Assembleias Gerais da Associação Profissional dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem*. Assembleia de 26 de novembro de 1944 (Mundo Novo).

³ *Livro de Atas das Reuniões da Diretoria da Associação Profissional dos Trabalhadores na Indústria e Fiação e Tecelagem*, Reunião de 26 de novembro de 1944. Para conveniência de exposição, passar-se-á a indicar este livro simplesmente por *Atas das Reuniões da Diretoria* (Mundo Novo).

tomarmos qualquer iniciativa a favor dos sócios, porquanto, a lei do sindicato não permitiríamos atenção alguma.⁴

Nesta mesma reunião foi proposta e aceita, “após longa discussão”, a realização de uma assembleia geral para eleição de outra diretoria. Ainda nessa reunião foram aceitas as propostas de admissão de dez novos sócios. Na eleição realizada a 6 de junho daquele ano, cinco dos sete membros da diretoria eleita estavam entre aqueles sócios admitidos na reunião de abril.⁵ Todos dessa diretoria eram simples operários, com exceção de dois contramestres e um ajudante de contramestre. Entre aqueles cinco figurava João Mendes que depois veio a ser presidente do sindicato e que hoje se acha afastado do seu emprego, aguardando solução de caso judicial com a empresa. Suas informações podem ajudar a esclarecer o que se passou. Diz ele que os que tiveram a iniciativa da fundação da Associação “eram gente do patrão”, que assim queriam “tapear o operário” e insinua que a inatividade da organização, de 1944 até o início de 1948, fora proposital. Quando perguntavam a Mateus Santos qual era a situação do registro “ele dizia que faltava uma coisa e outra”. Em fins de 1947 Mendes e outros arranjaram “trezentas e tantas assinaturas” e procuraram registrar a Associação.

Lá da Delegacia Regional do Trabalho responderam que já tinha outra Associação em processo para ser registrada e que faltavam documentos. Pedimos uma reunião [da Associação já existente] e Mateus Santos não veio. Ficou marcada para a outra semana. Nesta semana eles fizeram a ata, pois não tinham nada feito. Quem me contou foi quem fez a ata. Na reunião eles passaram todos os papéis e eu registrei a Associação. Depois registrei o Sindicato.

Parece que alguns operários (tanto Mendes como Carlos Pedrosa, eleito presidente da Associação em 6 de junho de 1948, eram simples operários), achando que, na realidade, os diretores da Associação nada queriam fazer, resolveram fundar outra Associação.⁶ Não o conseguindo, entraram na existente e desalojaram a sua diretoria.

⁴ *Atas das Reuniões da Diretoria* (Mundo Novo), Reunião de 24 de abril de 1948.

⁵ *Atas das Reuniões da Diretoria* (Mundo- Novo), Reunião de 6 de junho de 1948.

⁶ Embora a importância do seu papel nos acontecimentos possa ter sido exagerada por Mendes, a sua versão é parcialmente corroborada pelo termo de abertura do *Livro de Registro de Associados*, em janeiro de 1948, antes, portanto, da reunião de abril, descrita

No início, parece terem sido bem tensas as relações entre a Associação e a direção das indústrias. Um(a) anotação de Mendes, que nos foram fornecidas, feitas aparentemente em fins de 1954, narram a crise ocorrida na entidade em princípios de 1950; lê-se nelas que foram “dispensados” da fábrica o presidente e o vice-presidente da organização de trabalhadores, o primeiro por motivo ignorado. Sobre a dispensa do segundo, escreve o seguinte:

... os diretores têxteis disseram a Mendes que não apoiavam o sindicato e tinham horror destas entidades trabalhistas. E, por este motivo, foi dispensado o referido Álvaro Paiva [vice-presidente da Associação] e os empregadores queriam indenizar ao reclamante com uma pequena indenização.

Ainda de acordo com as referidas notas, João Mendes telefonou ao Delegado Regional do Trabalho, informando-o da situação. Este disse que viria ter um entendimento pessoal com o diretor da fábrica e, como resultado desse entendimento, aquele diretor concordou pagar a “indenização cabível” de Cr\$ 9 836,00.⁷

A carta sindical foi recebida em princípios de 1950. Como primeiro presidente do sindicato foi eleito João Mendes, que já era presidente da Associação. Os industriais são unânimes em afirmar que nesse período inicial, sob aquele operário, o sindicato era “pior que agora” (“É um sujeito perigoso” diz um dos empresários). No segundo semestre de 1954, por ocasião do salário mínimo, Mendes foi despedido e até hoje está demandando para ser reintegrado, pois era estável. Em julho daquele ano, conforme conta, os operários afirmavam que o “salário mínimo caíra”, e quando os industriais da Brasil Têxtil concederam um aumento em bases diversas da do novo mínimo salarial, disseram-lhe: “Viu como caiu”.

“Quando disseram isso” prossegue, “eu disse: “Tem uns empregadores no Rio que fizeram mandado de segurança para não

acima, assinado por Pedrosa, na qualidade de presidente da Associação. Neste livro estão as assinaturas de 299 sócios fundadores.

⁷ A ata da reunião da diretoria da Associação, de 5 de março de 1950, indica simplesmente, como um dos assuntos a serem tratados, a substituição do presidente e do vice-presidente, “que por motivo de terem mudado de profissão, exoneraram de seus cargos”. Como resultado da eleição ficou como presidente João Mendes (*Atas das Reuniões da Diretoria*, Mundo Novo, Reunião de 5 de março de 1950).

pagar o salário mínimo, mas não caiu não”. Eu disse isso. “O porteiro depois que entramos foi no escritório e disse que eu chamara os donos de ladrões”.

Foi várias vezes suspenso, até que o foi “por tempo indeterminado até provarem falta grave”. Mendes narra ainda que

Quando veio a decisão mantendo o salário mínimo [foi] às dez horas, na hora da saída dos operários, e [soltou] entre os dois prédios da fábrica uma dúzia de foguetes e [dizia] para os que estavam saindo que o salário era de dois mil mesmo.

O caso de João Mendes é famoso. Explica hoje um dirigente sindical que Mendes foi despedido porque “com a satisfação com o salário mínimo soltou foguete...”, e acrescenta: “Chamou os homens de ladrão, ouvi falar...”. O chefe de pessoal da Brasil Têxtil acha que Mendes “não funciona bem... Ele disse que com o Dr. Freire [um dos diretores da empresa] ele vai fazer futrica até morrer e depois se puder continua ainda. Vieram contar que falara isso. Vamos ver na audiência, eu disse. Ele repetiu.”

Hoje o sindicato é tolerado e muitos dos problemas surgidos com operários são por ele tratados e resolvidos. Entretanto, antes do exame do papel atual da organização dos trabalhadores nas relações industriais, o relato da fundação do sindicato de operários de Sobrado mostra interessante paralelo com o de Mundo Novo.

Contam os operários daquela cidade que, desde 1946 mais ou menos, havia o “sindicato do Toucinho”, do qual “todo mundo” da fábrica era sócio. Descontavam no envelope de pagamento a mensalidade do “Sindicato” que era de quatro cruzeiros. São unânimes também em dizer que, ao contrário do atual, aquele “era dos patrões”. O seu fundador foi Osmar Carvalho, empregado de categoria e homem de confiança dos diretores da fábrica. O sindicato, conhecido também como “Sindicato dos Capados”, tinha esse nome porque, com as mensalidades, compravam-se porcos cuja carne era vendida por preço inferior aos operários, num açougue perto da fábrica. Esta era a única coisa feita pelo sindicato, segundo contam.

Não foi possível verificar, tanto em Mundo Novo como em Sobrado, se a criação de “sindicatos” foi política deliberadamente seguida pelos

empregadores para evitar a formação de organizações independentes por parte dos operários.⁸ Esta é a crença de muitos operários nas duas cidades. Deve-se apontar também que a simples formação de organizações, com elementos de confiança dos industriais, quando se reativa a atividade sindical no país, é significativa e constitui claro paralelo ao que se deu na história industrial de muitos países.⁹

O “Sindicato do Toucinho” de Sobrado não era sindicato e sim associação. Segundo um informante, quem iniciou “a campanha do sindicato” foi um maçaroqueiro da fábrica, Fábio Almeida, que, a passeio em Mundo Novo, foi orientado por João Mendes. Mas o Almeida desistiu do movimento. Luís Penteado, presidente do Sindicato nas duas primeiras diretorias, conta que Fábio Almeida

ainda no início do processo, achou que não rompia, porque os homens [os diretores da fábrica] iam fazer pressão nele, perseguir ele e que ele não ia aguentar. Ele cismou com qualquer coisa...

Quando eu vi isto, eu me ofereci, que o meu nome figurasse em primeiro lugar em todas as listas que fossem precisas. Quando viram que eu tinha mais coragem, aí eu fiquei na frente” [em princípios de 1953].

As informações de José Marques, outro operário que participou dos trabalhos para a transformação da Associação em sindicato, esclarece as dificuldades encontradas. Explica José Marques a sua atuação, dizendo que quando souberam que a Associação não era registrada “nós quisemos fazer uma coisa legal; já que era para pagar, pagássemos por alguma coisa que estivesse certa”.

Fizemos uma lista com umas 70 assinaturas e mandamos para o Ministério. Não veio resposta. Fizemos outra lista com umas 90 assinaturas e mandamos para o Ministério, mas também não veio resposta. Aí veio o João Mendes [de Mundo Novo] e disse que não

⁸ Um dos industriais de Mundo Novo explicou que “o sindicato foi criado por influência dos empregadores que viam nele uma forma mais fácil de resolver problemas”. Apressou-se a afirmar, no entanto, que as empresas jamais interferiram nas eleições sindicais.

⁹ Ver, por exemplo, sobre as *company unions* nos Estados Unidos, na década de 1920-1930, F. Peterson, *Sindicatos Operários Norte-Americanos*, Rio de Janeiro: 1953, pags. 61-82.

adiantava, que era preciso pegar as carteiras profissionais. Fizemos uma lista de umas 400 assinaturas...¹⁰

Todos os que constituíram a primeira diretoria provisória, com apenas uma ou duas exceções, contavam mais de dez anos de emprego e eram portanto estáveis. Um deles estava apenas há quatro anos na firma e “quando saiu da diretoria foi despedido”. Conta ainda José Marques que o diretor da fábrica, quando soube que ele “estava metido nisto”, mandou dois companheiros procurá-lo.

Um era meu companheiro de seção e ficou muito espantado quando soube que eu estava nisto. Eles disseram que aquilo era uma embrulhada, que eu estava me metendo em questão com o patrão. Depois perguntaram que resposta deveriam dar ao Sr. Oswaldo [o diretor]. Eu disse que estava naquilo, que não era contra o patrão, que apenas íamos fazer uma coisa direita. Já que pagávamos a Associação, vamos fazer o Sindicato que é legal. Não é ir contra o patrão.

Depois que Penteadó recebeu a carta sindical (março de 1954), chamaram-no à fábrica “para registrar a chapa deles” às eleições. O chefe da seção sindical da Delegacia do Trabalho, que viera a Sobrado a pedido de Luís Penteadó, porque este “não estava entendendo como era para fazer”, informou que somente poderiam candidatar-se os que estivessem inscritos no “Livro de Registros” aprovado pela Delegacia. Todos “os do lado do patrão” inscreveram-se no sindicato. Formaram-se, assim, duas chapas: uma encabeçada por Luís Penteadó e outra por Viana, um contramestre da confiança da direção da indústria.¹¹ Conta ainda Penteadó que, antes do dia das eleições sindicais, os diretores da fábrica mandavam os mestres e os contramestres à casa de cada operário.

Tomavam nota da gente da casa e dos que podiam votar. E diziam que se a chapa deles não ganhasse, não ia ser bom...

No dia da eleição, os homens deles [pessoas da confiança da fábrica] vieram tudo para o sindicato. Eu tinha pedido ao Ministro dois fiscais, para caso houvesse coisa errada, eles já estivessem aí...

¹⁰ Declara ainda este informante que os operários foram ajudados pelo Dr. Meireles, deputado pelo PTB, que fez “os cabeçalhos” do requerimento ao Ministério.

¹¹ A chapa “do patrão” era constituída de três contramestres, um ajudante de contramestre e dois chefes de seção.

“Eles” não sabiam. No dia, estavam os homens deles sentados, com lápis e papel na mão [ostensivamente, como quem vai tomar nota]. [Por quê?] Fazer aquele medo... não que fossem saber ... porque o escrutínio é secreto. Eu cheguei e apresentei os inspetores a cada um. “Eles” estavam sentados e foram se levantando e se encostando na parede [contado com gosto]. Se não fossem os fiscais, nós teríamos perdido. Eu disse, com voz bem alta: “Aqui estão dois fiscais da Delegacia do Trabalho... podem votar conscientemente”. Graças a Deus, tudo correu em ordem. Ganhamos tudo normalmente.

A vitória de Penteadó foi de 308 votos contra 107 da chapa oposta (e um nulo).¹²

Este relato dos esforços dos operários, imersos numa organização social tradicional, para conquista de uma ação independente, é altamente significativo. O simples fato de procurarem transformar a associação em sindicato, por iniciativa própria, foi considerado pelos “patrões” como rebeldia e, embora José Marques declarasse que o que estavam fazendo não era “ir contra os patrões”, cada um dos atos dos principais participantes mostrava a consciência de que estavam possuídos de participarem de um desafio sem precedentes em Sobrado. Que ousassem fazê-lo, somente podia ser explicado pelo apoio político de pessoas da classe alta (através de João Mendes, cuja ligação com o chefe político da oposição de Mundo Novo era sem dúvida conhecida) e pela existência da legislação trabalhista. Ainda, segundo o depoimento de José Marques, iam “fazer uma coisa direita, o sindicato, que é legal”.

Este exemplo mostra a importância da legislação do trabalho, como fator de mudança das estruturas tradicionais. A legislação sindical teve e está tendo efeitos diversos nas diferentes comunidades brasileiras. Enquanto em muitos lugares, como nas cidades maiores por exemplo, talvez tenha servido para acomodar situações em que as possibilidades de conflito eram grandes, noutras comunidades o efeito *imediato* foi o de acentuar o conflito social ou de pô-lo a descoberto, quando era apenas latente. Entretanto, é possível que, mesmo nestas últimas comunidades, entre as quais se situam as cidades estudadas, o conflito industrial mais intenso, característico de uma etapa mais avançada do sindicalismo, seja evitado em virtude da

¹² Livro de Atas das Assembleias Gerais Extraordinárias e Reuniões da Diretoria (Sobrado), ata da Apuração, 18/7/1954.

expressão de ressentimentos e antagonismos que hoje é facilitada por influência da legislação. Estas são apenas algumas indagações sugeridas pela descrição do aparecimento dos sindicatos, em Sobrado e Mundo Novo. A resposta a tais problemas bem mereceria uma análise comparativa do movimento sindical.

Além disso, a campanha das eleições sindicais em Sobrado pôs à mostra o elemento de intimidação que, provavelmente, sempre existe em relações tradicionais de subordinação e que foi evidenciado na crise gerada pela rebeldia coletiva dos operários. Aqueles, dentre os operários, que tiveram papel ativo na luta por um sindicato próprio, possuíam um grau de compreensão da situação muito acima da dos trabalhadores comuns. Para a maioria dos empregados da fábrica de Sobrado, a eleição sindical estava praticamente fora do seu mundo mental e as vagas ameaças dos mestres – de que se a chapa deles não ganhasse “não ia ser bom”, bem como a presença dos homens de confiança dos diretores, “com lápis e papel na mão” – eram motivos suficientes para intimidá-los. Possivelmente, como disse Penteadado, se não fossem os fiscais da Delegacia, teriam perdido.

Na história do aparecimento da organização trabalhista salienta-se o papel da transformação político-administrativa de que já tratamos no capítulo anterior (note-se, além da influência da legislação, a dos adversários políticos dos industriais) e evidencia-se com mais clareza o elemento de imposição sempre presente nas relações tradicionais. Passemos agora à análise da ação sindical e de suas repercussões sobre as relações de trabalho em Mundo Novo e Sobrado.

V

Atuação do Sindicato e sua Influência nas Relações Industriais

Qual a atuação do sindicato? Que representa ele para os seus associados? Qual o seu papel nas relações industriais? Para responder tais perguntas foi feito um exame das atas das assembleias gerais e das reuniões da diretoria dos sindicatos, dos relatórios de atividades de suas diretorias, e de alguns outros documentos esparsos dos sindicatos.¹ Com igual objetivo, foram também entrevistados dirigentes sindicais e operários que recorreram aos serviços dessas entidades trabalhistas.

Uma lista das reclamações e pedidos, trazidos pelos operários ao sindicato, inclui o seguinte²: queixa de tecelãs tarefeiras, de que o que recebem por metro não lhes permite ganhar o salário mínimo (Mundo Novo e Sobrado); reclamações contra o aumento do número de teares por operária (S.); protesto contra o aumento do aluguel das casas de propriedade da fábrica (S.); reivindicação de aumento salarial (M.N.); pedido de um grupo de operárias de determinada seção para a introdução de um intervalo para o café (S.); alegação de que a firma não lhes paga o domingo, mesmo quando justificam sua falta com atestado médico (M.N.); queixa de tarefeira, afirmando que não consegue o suficiente para ganhar o salário mínimo, porque a máquina quebra muito e não a consertam (M.N.); reclamações de várias operárias, de que foram suspensas ou despedidas, injustamente (S. e M.N.); alegação de que, na fábrica, não deixam ir ao lavatório (M.N.); rescisão de contrato de operário estável (S.). Esta lista poderia ser duplicada provavelmente em qualquer outro sindicato de trabalhadores têxteis no

¹ No caso de Sobrado foram examinadas todas as atas, desde a fundação da Associação até julho de 1958 (há apenas três atas anteriores à transformação, em março de 1954, da Associação em sindicato). No caso de Mundo Novo, foram apenas examinadas as atas referentes ao início das atividades da entidade de 26/11/44 a 10/12/50 (primeiro livro de atas das reuniões da diretoria); e as referentes ao período mais recente, aproximadamente do segundo semestre de 1955 até julho de 1958. Da mesma maneira, enquanto foram examinados todos os relatórios da diretoria do sindicato de Sobrado até o momento da coleta de dados da pesquisa (1954-1957), no caso de Mundo Novo só o foi o relatório referente ao ano de 1957.

² Procuramos fazer uma lista completa de todos os casos que, pelas atas examinadas e através de entrevistas com os diretores dos sindicatos, vieram ao nosso conhecimento. Entre parênteses, está indicada a cidade (S. – Sobrado; MN – Mundo Novo) em que o caso da espécie apontada ocorreu.

Brasil. O mais importante para este estudo, no entanto, é analisar como o problema é trazido para o sindicato; qual o comportamento dos membros da sua diretoria e quais as reações da administração da empresa industrial; e, finalmente, que consequências resultam dessa interação.

Antes disso, porém, a simples enumeração, bem como a frequência de casos tratados pelo sindicato, revelam algo sobre as relações industriais. Comparando-se os casos que são levados ao sindicato de Sobrado com os que vêm ao de Mundo Novo, nota-se por exemplo, que no sindicato da primeira cidade as reclamações individuais são em menor número e que os dois principais casos, desde o início do sindicato – não pagamento do salário mínimo e aumento de alugueres das casas da companhia – afetam grande parcela de empregados da firma; e, ao que lhes parece, trata-se de clara violação de seus direitos. Já em Mundo Novo, verifica-se maior número de casos individuais em que a interferência do sindicato é procurada. O seu *Relatório de Atividades da Diretoria* para 1957, por exemplo, no item referente “ao serviço jurídico”, além de quatro casos individuais, cujas causas foram ganhas em juízo, e quatro outros nos quais foram conseguidos acordos, menciona ainda três associados que foram indenizados, sem necessidade de recorrerem à justiça, pois o sindicato “entrou em entendimento direto” com as empresas. Na parte correspondente do relatório do sindicato de Sobrado, para o mesmo ano, são apontados apenas dois casos levados à justiça e ainda não julgados. Interessante também é notar que algumas das queixas trazidas ao sindicato de Mundo Novo, para atuação junto às empresas – atuação às vezes bem sucedida dizem respeito a condições gerais do trabalho e não especificamente à esfera econômica.³ Especialmente significativo, no tocante às diferenças de

³ Numa assembleia geral, o presidente do sindicato informou aos presentes que o diretor de uma das companhias “fora convocado” para solucionar as reclamações de operários, no tocante às instalações sanitárias “que há tempos vinham permanecendo fechadas por mais de 6 horas por dia.” Como o diretor não viera, o presidente do sindicato perguntava aos reclamantes, o que deveria fazer. Um dos associados propôs que fosse enviado um último ofício aos empregadores e, caso não respondessem, que se entregasse o caso à justiça, “para que a mesma se pronunciasse a respeito” (*Atas de Assembleias Gerais* de Mundo Novo, Assembleia de 30/10/1955). Nas Assembleias do sindicato de Sobrado surgem, também, queixas de ordem não-econômica. (Numa assembleia, por exemplo, uma operária reclamou do tratamento dispensado pelos contramestres da fábrica, que as atendem “com desprezo e má vontade” – *Atas de Assembleias Gerais* (Sobrado), Assembleia de 18/9/1955).

atuação do sindicato nas duas cidades, é que em Mundo Novo, os operários por mais de uma vez participaram de reivindicações coletivas de salário, e pelo menos duas vezes em 1956 e em 1958 chegaram a um acordo salarial com a direção das empresas industriais.

A explicação de tais diferenças de atuação das organizações sindicais das duas comunidades mineiras jaz no grau de aceitação das mesmas por parte dos industriais. Enquanto em Sobrado a atitude destes é de franca hostilidade ao sindicato, em Mundo Novo vários são os que, pelo menos publicamente, toleram a organização e às vezes entram em entendimentos com ela.

Em Sobrado, são correntes as afirmações de que “não é bem olhado pela fábrica, quem é do sindicato”⁴ ou recorra ao mesmo. Vários informantes contam que as filhas não são sindicalizadas porque quando entraram “a fábrica estava cortando gente que era do sindicato” e, por esta razão, resolveram esperar “até estarem garantidas” no emprego. A pressão contra os associados do sindicato intensificou-se em 1956. Neste ano, após o decreto do novo nível de salário mínimo a administração da empresa aumentou o aluguel das suas casas operárias de Cr\$ 150,00 para Cr\$ 500,00. Muitos operários autorizaram o sindicato a fazer uma reclamação a respeito. Foi feita uma procuração, a qual foi assinada por cento e cinquenta e três associados. Conta um membro da diretoria do sindicato:

Quando a fábrica começou a apertar o pessoal eles diziam que não, que não tinham assinado... Então eles [da fábrica] diziam: se não assinou, então saia do sindicato.

Uma carta impressa era dada ao operário para assinar e em seguida enviada ao sindicato, solicitando-lhe cancelar sua inscrição; uma outra era encaminhada à direção da fábrica, comunicando o seu desligamento do sindicato e requerendo a suspensão do desconto da mensalidade sindical em folha de pagamento. Conforme informações do sindicato, 70 associados aproximadamente solicitaram desta maneira sua exclusão da organização.

Os operários que assinaram “a lista do sindicato”, a procuração (no caso relatado e num outro, em que foi exigido pagamento de diferença de

Entretanto, é raro que a diretoria do sindicato tome quaisquer medidas referentes a tais assuntos. Ver pag. 144 uma exceção.

⁴ A referência é a quem pertence à diretoria ou tem participação ativa no sindicato.

salário, recebido fora da base do salário mínimo) e não pediram o seu desligamento da entidade trabalhista, “perderam os seus direitos” na fábrica.

Uma operária conta que quem “assinou qualquer coisa do sindicato, não tem direito a nada mais na fábrica... [Que direitos?] Vale para médico, visto em receitas,⁵ empréstimo de dinheiro.

Quem assinou não recebe vale, não passam visto, não emprestam dinheiro...

A não aceitação do sindicato, pela fábrica de Sobrado, como porta-voz dos empregados, destaca-se, nitidamente, pela comparação de dois casos de reivindicações feitas por grupos de operárias relativas a condições de trabalho.

Constituía problema a limpeza dos teares na tecelagem. A administração da fábrica, preocupada em aumentar as horas de trabalho efetivo, limitava o tempo de limpeza a uma hora, dentro de determinado horário. As tecelãs alegavam insuficiência de tempo para a referida limpeza, embora como tarefas nada ganhassem por este serviço. Uma das tecelãs narra o seguinte:

Eu e quatro outras moças, umas tantas que têm coragem, fomos falar com Pardi [o mestre da tecelagem] para pedir que nos dessem mais hora, ao menos meia hora a mais. Ele respondeu que não podia, que o prejuízo era enorme... Um das moças então pediu que acabassem com a limpeza. Eu pensei, ora vão acabar com a limpeza... [não adianta pedir]. Ela disse, nós não aguentamos, não temos a alimentação que o senhor tem. O Sr. Pardi disse: vamos ver o que eu posso fazer...

Depois disto, a administração empregou alguns rapazes para, depois das 22 horas da noite, procederem à limpeza dos teares. As operárias não tem mais esta incumbência.

Outro caso é o de quatro moças de uma seção que desejavam um descanso de quinze minutos, no período da tarde. Esta questão foi enviada à assembleia geral do sindicato:

⁵ O vale do médico e o visto em receitas significam que a consulta e a receita são pagas pela fábrica, que depois desconta as respectivas quantias do salário do empregado.

... já falamos com o mestre e com os diretores [da fábrica], mas, até esta data, não resolveram nada e, por isso, tomamos esta iniciativa de falar com os senhores que são nossos representantes e queremos saber qual a decisão a ser tomada.⁶

O presidente do sindicato ficou incumbido de falar com o diretor da companhia e, ao transmitir o pedido das operárias, disse “que as moças tinham prometido” trabalhar até mais tarde, mas que “precisavam de meia hora de café, pelo menos de 15 minutos”.

Ele disse que ia me dar uma resposta e para eu escrever para ele, explicando direitinho. Eu sai dali, entrei em serviço e eles entregaram o aviso breve [prévio] a duas das moças. Ameaçaram as outras, que se iam mesmo querer as horas de café, botavam elas na rua...

A seguir, comentou: “Às vezes, põem um e outro na rua, para fazer medo nos outros”.

O ocorrido ilustra bem que recorrer ao sindicato é visto pelos diretores da fábrica como uma deslealdade. É como se colocassem a alternativa: ou é leal ao sindicato ou à empresa.

Tendo em vista a posição assumida pela fábrica de fiação e tecelagem de Sobrado, entende-se o modo de agir do presidente do sindicato. Quando um ou outro operário faz queixa contra a fábrica, o presidente, ao ver que o problema diz respeito a um grupo de operários (de uma seção ou de todos os inquilinos de casas da fábrica, por exemplo), pede que a reclamação seja feita em conjunto. Obtém assim a procuração dos reclamantes e apresenta a queixa de maneira formal à administração da empresa. Caso não seja atendido, a questão vai à juízo. É compreensível também pelas circunstâncias de emprego na cidade e pela atitude do empregador para com o sindicato não sejam frequentes tais casos. Desde a fundação da organização dos trabalhadores em 1954, além de poucas reclamações individuais no início da sua existência, o sindicato recorreu à justiça em dois casos individuais e em dois coletivos (não pagamento de salário mínimo e aumento do aluguel das casas operárias).⁷

Em Mundo Novo, porém, se em algumas fábricas a atitude do empregador não difere muito da dos diretores da Sobradense, nas outras é

⁶ *Atas da Assembleia Geral* (Sobrado), Assembleia de 30/10/1956.

⁷ *Relatórios das Atividades da Diretoria, 1954-1957*.

em geral de relativa tolerância, ou pelo menos nelas se evitam os atos ostensivos de represálias. Nestas condições vemos o presidente do sindicato tratando rotineiramente de muitos problemas individuais, enviando ofícios aos diretores das empresas ou procurando-os pessoalmente.

Num caso recente por exemplo, uma operária, com 16 anos de emprego na Brasil Têxtil, reclamou ao sindicato, dizendo que fora suspensa “por pirraça”. Como nunca havia sido punida desta forma, autorizou o presidente do sindicato a “pedir acordo” para deixar a fábrica, pois “ficava com vergonha das companheiras porque tinha ficado suspensa”. Na fábrica informaram ao presidente que a operária fora suspensa “por estragar pano” e lhe exibiram a relação dos panos estragados. Quando esse informou que se achava autorizado para pedir acordo, disseram-lhe também “que nestes casos o que davam era um conto por ano de serviço”.

Eu levei isto ao conhecimento dela [continua o presidente do sindicato] e pedi autorização por escrito ao marido, para entrar em entendimento na base de um conto. Ela conseguiu 16 contos sem amolação nenhuma. Tinha dito que não voltaria de qualquer jeito...

Sentem-se ainda os princípios de aceitação do sindicato pelas indústrias, como representante dos seus empregados, pelos entendimentos havidos várias vezes na obtenção de acordo de aumento salarial. Quão desusado era este fato e a que apreensões dava margem o pedir o sindicato um aumento coletivo, é verificado através das declarações do presidente sindical na assembleia extraordinária de 15 de janeiro de 1956 (o presidente convocara a assembleia porque fora “intimado” por um grupo de 19 associados que desejavam tratar de pedido de aumento de salário). Disse o presidente que estava pronto a pedir o aumento desejado e, Caso fosse o mesmo negado, o sindicato entraria em dissídio coletivo; acrescentou porém que os associados deviam dar

em caso de perseguição, aos membros da Diretoria, por parte dos empregadores, todo apoio aos referidos dirigentes. Não só financeiro, como também pessoal, garantindo a mim, Presidente, a defesa de minha família.

Às companhias foram enviados ofícios com pedido de aumento salarial. No dia 29 do mesmo mês a assembleia geral dos operários aprovou o aumento de 15%, proposto por escrito pelas indústrias, além de um subsídio-família de Cr\$ 100,00 para cada filho menor de 14 anos. Não foi

aceita apenas a proposta de uma das indústrias que ofereceu somente “10 a 15%”. O aumento concedido foi recebido como “uma vitória para o sindicato”, de acordo com as palavras de um operário, ao discorrer sobre o assunto durante a assembleia.⁸

No início de 1957, os operários voltaram a pedir aumento de salário, não o tendo conseguido desta vez, pois as fábricas alegaram estar em crise; uma delas afirmou por carta estar empregando todos os esforços a fim de evitar “medidas drásticas”, como a dispensa de empregados.

Em março de 1958, novamente voltou-se a discutir, em assembleia, pedido de aumento às indústrias, tendo um dos associados sugerido que o mesmo fosse pleiteado “a critério dos empregadores, para evitar choques prejudiciais, que poderiam cair em maior parte nos trabalhadores ainda não estáveis e sujeitos a dispensa”.⁹ Os empregadores fizeram uma proposta escrita, de 10% de aumento, nas bases do acordo celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores e o das Indústrias de Fiação e Tecelagem de Belo Horizonte.¹⁰ A assembleia recusou tal aumento, fazendo a seguir a contraproposta de 20%. Em resposta, os industriais convidaram a diretoria do sindicato para “um entendimento pessoal”. Afirmou Q presidente do sindicato que a assembleia, ao mesmo tempo em que aprovou levar para a referida reunião o pedido de 20% de aumento, autorizou a diretoria a firmar qualquer acordo acima dos 10%, proposta inicial dos industriais. Discutida a questão na reunião, os empregadores ofereceram 12% de aumento, proposta que foi trazida pela diretoria do sindicato à assembleia e por ela, posteriormente aceita.¹¹

De acordo com o que ficou exposto, pode-se supor que o papel do sindicato, nas duas comunidades em estudo, representa duas fases da introdução da organização operária numa situação em que as relações de trabalho são em alta medida definidas tradicionalmente.

⁸ *Atas das Assembleias Gerais* (Mundo Novo), Assembleias de 15 e 29 de janeiro de 1956.

⁹ *Atas das Assembleias Gerais* (Mundo Novo), Assembleia de 9 de março de 1958. Já o pedido de março de 1957 havia sido feito, por sugestão do presidente do sindicato, em “caráter consultivo, aos empregadores e não estabelecendo quantia fixada”. (*Atas das Assembleias Gerais*, Mundo Novo, Assembleia de 31 de março de 1957).

¹⁰ Carta das Indústrias de fiação e tecelagem de Mundo Novo ao Sindicato de Trabalhadores, de 22 de março de 1958.

¹¹ Carta do Sindicato dos Trabalhadores aos industriais, 17 de abril de 1958.

A primeira reação, representada pela indústria de Sobrado e, com menor intensidade, por uma ou outra fábrica de Mundo Novo, é de considerar a procura do sindicato pelo operário como a quebra das relações tradicionais, levando o industrial a sentir-se desobrigado do dever de cuidar de seu empregado e a puni-lo. Em Sobrado como vimos, os operários que recorrem ao sindicato “perdem os seus direitos na fábrica”. Na primeira fase, a administração da empresa procura destruir abertamente a organização operária, ou pelo menos “desincentivar” agressivamente a sindicalização entre os operários.

Atitudes semelhantes às da Sobradense encontramos em outras duas empresas têxteis de Mundo Novo: a Fiatic e a Fabril. Aí, os empregados têm receio de dizer que pertencem ao sindicato e pagam as mensalidades na própria sede deste, para não serem descontados na folha de pagamento na fábrica. Referindo-se aos operários da Fiatic, disse o presidente do sindicato, em assembleia, estar informado das suas reclamações contra a indústria, mas que:

“eles têm medo do Sindicato e não aparecem para falar-me pessoalmente [e] via-se assim obrigado a dizer que não poderia fazer nada por eles.”¹²

O diretor da Fabril afirma que a sua empresa “não tem qualquer ligação com o sindicato de operários”. O diretor da indústria de papel, cujos operários ainda não são sindicalizados, pronuncia-se de modo incisivamente contrário a essa organização e usa argumentos de ordem nitidamente tradicionalista.

No dia que existir sindicato esses operários não vão estar mais aqui. Acho que sindicato só vem confundir o operário. Operário que entra para sindicato é porque não é bom, está falhando em alguma coisa. Quer dizer, é um que em vez de falar com o patrão, vai falar com outro para resolver o problema. Nós estamos aqui para isso: resolver problema financeiro e familiar. É um que precisa para médico ou medicamento. É outro que briga em casa e vem expor o problema. Sindicato é só para operário esclarecido. Nosso operário que entra para sindicato não interessa para a fábrica.

¹² *Atas das Assembleias Gerais* (Mundo Novo), Assembleia de 10 de março de 1956.

Entretanto, pode-se dizer que em Mundo Novo as relações das empresas com o sindicato estão num segundo estágio. Até mesmo os diretores das duas fábricas têxteis, mencionadas nos parágrafos anteriores, participaram da reunião com a diretoria sindical, em abril de 1958, cuja finalidade foi decidir sobre o aumento de salários. Não se utilizam das formas ostensivas, como as constatadas em Sobrado, de luta anti-sindical. “Perseguem” o sindicalizado dentro da fábrica: mudam-no de máquina ou diminuem as suas horas de trabalho para que ganhe menos.¹³ Em certo sentido são as duas empresas mais antigas e maiores que dão o tom às relações de trabalho da comunidade. Os seus diretores têm contato mais frequente com o presidente do sindicato, aceitando-o, habitualmente, como *intermediário* nas relações com os empregados. Embora publicamente, nos contatos formais, estes ‘industriais aceitem o sindicato, ou melhor toleram-no, em particular não o aceitam completamente. Este fato é justificado: a) pela ausência de educação ou ignorância dos dirigentes sindicais (“gente sem civismo, que só vê os interesses pessoais deles; que age arbitrariamente” – declarou um industrial, acrescentando: “o governo devia pôr gente esclarecida nos sindicatos e não o próprio operário, que é sem instrução”); e b) pela interferência política no sindicato (“o daqui foi fundado com finalidade política e sempre esteve em mãos de políticos”, declarou outro diretor de empresa industrial).

Não é simples a explicação da maior ou menor tolerância da atividade sindical pelas fábricas. O grau de tradicionalismo e as más condições econômicas parecem ligados ao fenômeno. Embora não fosse possível numa pesquisa de caráter exploratório como a nossa quantificar tais fatos, não padece dúvida que a Sobradense, no tocante a ambos, situa-se na posição extrema e é nela igualmente que a reação anti-sindical se caracteriza com mais força. Os mesmos fatores explicam as atitudes e ações da Fabril e da Fiatic de Mundo Novo.¹⁴ A principal exceção é constituída pela Pessoa & Irmãos que, tão tradicional quanto a Fabril e com condições

¹³ Mesmo a Pessoa & Irmãos parece utilizar-se dessas “perseguições” contra líderes operários considerados radicais. Ver a acusação de Almeida Pinto a pags. 114-115. O motivo político talvez seja nesse caso mais importante, pois ele nesse momento candidatara-se não só à presidência do sindicato, mas também a cargo de vereador pelo partido contrário aos Pessoa.

¹⁴ Note-se igualmente a clara associação entre anti-sindicalismo e tradicionalismo quanto às relações de trabalho na manifestação do diretor da fábrica de papel, citada a pags. 135-136.

técnicas de produção não melhores tem uma atitude para a sindicalização comparável a da Brasil Têxtil. Atitude essa talvez até menos desfavorável,¹⁵ embora seja esta última muito mais racionalizada e a que opera em melhores condições técnicas. Não foi possível determinar-se até que ponto a posição “progressista” na sua juventude, de um dos diretores da Pessoa & Irmãos, influenciou na presente orientação da companhia.

A comparação empresa por empresa obscurece porém o contraste de uma comunidade com a outra. Apesar das atitudes dos industriais da Fiatec e da Fabril serem semelhantes às da Sobradense, os seus atos, como já apontamos, são diferentes. A atividade aberta de combate ao sindicato (dispensa, “campanhas”) é substituída por formas mais disfarçadas (“perseguições”). Nas empresas maiores de Mundo Novo, a acomodação à existência do sindicato ocorreu com o tempo, e as outras da cidade foram obrigadas, não obstante as suas atitudes anti-sindicais, a “aceitar” em termos a organização dos trabalhadores (participando, por exemplo, das reuniões sobre aumento salarial etc.). Cria-se assim na comunidade uma situação em que, se a palavra “aceitação” é ainda exagero, já existe pelo menos tolerância ao sindicato, embora a contragosto. Como se expressou um “homem de confiança” dos patrões que acusa a entidade sindical de estar nas mãos dos adversários políticos: Agora “a relação [desta] com os donos é dentro da lei” [nada além disso].¹⁶

Até este ponto enfocamos o sindicato como organização, como ele atua e como é tratado pelas indústrias. Será útil no momento mudar-se a perspectiva para o ângulo do operário que se sindicaliza, a fim de esclarecer mais o curso do processo de transformação das relações de trabalho, por efeito da ação da entidade sindical.

Antes de mais nada, verifica-se um fato que deve ser mencionado. Considerando-se o desemprego nas duas cidades, considerando-se a

¹⁵ A maior taxa de sindicalização desta fábrica em relação à da Brasil Têxtil (ver Apêndice III), explica-se, possivelmente, pelas piores condições de trabalho nela existentes. Outra causa pode ter sido o fato de os casos mais violentos de reação à organização dos trabalhadores, durante o período da Associação e da primeira diretoria sindical envolverem empregados da Brasil Têxtil (ver pag. 131). Com exceção de um informante, membro da administração de uma das fábricas, não houve indicações nas entrevistas de recentemente terem havido nessas duas empresas diferenças quanto à tolerância à atividade sindical.

¹⁶ Tem a palavra “lei” aqui a mesma acepção que possui no dito político tradicional: “Aos amigos aplica-se justiça; aos inimigos, a lei”.

dependência que estão os trabalhadores das firmas industriais e o combate ao sindicato, a participação mais ativa neste (liderar a sua fundação, ser membro da diretoria, ir frequentemente à sede etc.), limita-se, como é compreensível, quase sem exceção, àqueles trabalhadores que gozam de estabilidade e, por um motivo ou outro, encontram-se mais afastados da administração da empresa.¹⁷

Não há dúvida também que, para se compreender a participação ativa do operário no sindicato, mesmo com a segurança da estabilidade, assim como a participação daqueles que se ligam à organização de modo mais tênue, é necessário levar em conta o sentimento de comunidade de pessoas que viveram e trabalharam juntas durante largo período de tempo: não só se conhecem intimamente, como estão ligadas muitas vezes por laços de parentesco e de vizinhança. Mesmo para a participação na diretoria, tais elementos são importantes, como transparece nas palavras de José Marques, um dos fundadores do sindicato de Sobrado: “*Os companheiros vieram falar comigo para ajudar. Eu achei que era justo e fui.*”

O conflito que pode se originar entre o sentimento de comunidade e a lealdade aos patrões pode ser exemplificado pelo que sucedeu nos dias imediatamente anteriores à primeira eleição para a diretoria do sindicato de Sobrado. Conta-o Luís Penteado, que era candidato a presidente e que ocupa desde então esse cargo. Como já descrevemos, foi organizada naquela época chapa. encabeçada por Viana, contramestre da confiança dos industriais para se opor a Penteado.¹⁸ Este quando soube foi procurá-lo:

Ele até chorou... Eu falei: a gente trabalhando por todos nós... Como você faz isto? [Que disse ele?] Disse que os homens [diretores] tinham pedido. Que tinham confiança nele. O que ele prometia para mim era que não trabalharia [pela própria eleição]...

A solidariedade existente é comunal e não de classe, percorre de um estilo de vida comum e circunscreve-se a um grupo de *status*, à toda gente pobre da comunidade e não apenas ao operariado. Fortalecendo a

¹⁷ Luís Penteado, presidente do sindicato de Sobrado, que por motivo de doença da esposa não queria candidatar-se à reeleição, diz que, para escolher o candidato à presidência da entidade em 1958, falou “com um, com outro, até que [encontrou] um que aceitou: O Sabino”. Este operário, que é estável na empresa, fora despedido, há algum tempo atrás, acusado de propositalmente estragar tecido. Ganhara a ação judicial e fora reintegrado.

¹⁸ Ver pag. 133.

constituição do sindicato e a sua atuação, porém, tal solidariedade pode dar margem à sua transformação em algo diverso, com o despertar da consciência de interesses comuns, específicos dos assalariados industriais, e opostos aos dos empregadores.¹⁹

Aquele estilo de vida inclui o respeito e a subordinação às pessoas da classe dominante, entre as quais estão os donos das indústrias. As tentativas das empresas de modernização e de elevação da produtividade do trabalho significam, entretanto, abalo da relação tradicional de dependência. Transparecem nos motivos que levam a maioria dos operários a procurarem o sindicato os efeitos daquelas medidas e de fatos a elas associados. Aqueles motivos decorrem, em última análise, da intensificação do trabalho pela diminuição de salário-tarefa e pela maior pressão das sanções costumeiras; da diminuição de gastos com pessoal representada por cortes na assistência médica, supressão de gratificações semestrais e elevação de alugueres; da maior frequência de dispensas facultada inclusive pelo sistema de admissão “sob contrato” e pela assinatura antecipada do pedido de Têxtil e, em todas as fábricas, da repetição amiudada de atritos saída; da crescente impessoalidade da administração da Brasil com a mestria.

A diferença do modo como os operários se ligam à sua organização numa cidade e na outra resulta, porém, dos diferentes estágios em que está o sindicato.

Em Sobrado, onde a reação anti-sindical dos industriais está presente na mente de todos; medo e certa passividade (não ir à sede sindical, às vezes nem para votar, embora se seja sócio) se mesclam com atitudes de desafio e revolta, mal contidas mesmo perante um entrevistador estranho. Uma operária que está há 6 anos na fábrica diz que “não [pega] vale para médico e remédio”.

Eles não dão vale para quem é do sindicato... Mas também não saio do sindicato. Não preciso do vale deles... Também não vou ao sindicato. Nem para votar. Entrei sem querer e fico por querer deles. Pode ser que depois me arrependa de sair. *Quem é do sindicato, quando eles cortam têm de pagar.*

¹⁹ Ver a respeito da distinção de grupo de *status* e classe. Max Weber, *Economía y Sociedad*, vol. IV, pags. 54-71. Os vários tipos weberianos de ação de classe são também pertinentes nesse contexto.

Sobressai desta entrevista a irreversibilidade do afastamento do operário, da fábrica. Ter recorrido ao sindicato por um ou outro dos motivos apontados no parágrafo acima, resulta em represálias da empresa (cortar as “regalias”) que, por sua vez, levam o operário, mesmo com participação mínima (“também não vou ao sindicato”), a apegar-se ainda mais, como defesa, à organização trabalhista. Adiante, voltaremos a considerar esse processo acumulativo de progressiva despersonalização de relações. Queremos agora salientar serem comuns, nas condições de hostilidade aberta da empresa de Sobrado em relação ao sindicato, os vários elementos da atitude daquela tecelã para com a entidade sindical. Uns salientam o papel positivo que julgam ter o sindicato para os empregados: “consegui aumento²⁰ para os operários e também resolve muitos casos”, assegura-nos uma operária; outro trabalhador afirma: “É a melhor coisa que já fizeram entre nós”.²¹ Outros salientam o papel negativo, mas mesmo a estes últimos parece mais seguro continuar pertencendo à entidade. É o caso de operária, por exemplo, que está há 15 anos na Sobradense e que

acha que o sindicato “não tem nenhuma força”. Para demonstrar a assertiva conta que não recebe salário mínimo, que reclamou ao sindicato enviando-lhes “três envelopes” [de pagamento]. Mas que até agora “eles não resolveram nada”. Logo depois diz continuar a pertencer ao sindicato, embora “não valha nada” porque caso a fábrica a mande embora terá os serviços gratuitos do advogado para que pague a indenização.

Nessa comunidade, nas palavras de um informante, “quase todo mundo” é membro do sindicato; entretanto, continua, “apesar das vantagens... muita gente não quer pertencer a ele, porque os patrões ajudam muitos os operários na sua precisão”. Em outros termos, muitos, principalmente os mestres e contramestres, ligam-se à fábrica por laços tradicionais suficientemente fortes, para que o sindicato para eles não tenha sentido. Se chegaram a associar-se, desligaram-se da entidade às primeiras

²⁰ Refere-se provavelmente à ação do sindicato dessa cidade, quando em 1954 a Sobradense demorou alguns meses a pagar o novo salário mínimo. Ver pags. 101-102.

²¹ Atitude que adquire ainda mais significado pelo fato de ter sido este operário demitido há mais de um ano e acreditar que o foi “só por causa do sindicato [por ter sido suplente da sua diretoria] e não por causa do serviço”. Embora não esteja mais na empresa, “ainda paga o sindicato”.

reações anti-sindicais do empregador.²² Para os outros, que continuam no sindicato não obstante a pressão patronal, podemos supor serem as relações tradicionais com a empresa já incapazes de resolver os problemas do operário, no trabalho e fora dele.

Em Mundo Novo, a maior tolerância do sindicato pelos industriais faz com que seja diverso o modo como o trabalhador se relaciona com a sua organização e a encara. Mostra a análise estatísticas das proporções de associados entre as várias categorias de pessoas, realizada no Apêndice III, serem no geral mais altas as taxas de sindicalização entre os homens que entre as mulheres; entre os casados e de meia idade que entre os jovens e solteiros; e, finalmente, entre os operários comuns que entre os que ocupam cargo de mestre ou contramestre. Essas diferenças de sindicalização explicam-se pelos seguintes fatores:

1) o grau de vulnerabilidade do empregado a sanções do empregador, tanto no sentido de risco de dispensa (donde a influência do tempo de serviço), como no de terem às vezes mais “regalias” a perder (donde a baixa sindicalização dos que ocupam posição de mestria); e

2) os encargos de família ou ser seu chefe, o que atua tanto pela maior necessidade de defender o emprego, como pela maior atração das atividades assistenciais do sindicato (donde as taxas mais elevadas de sindicalização dos homens, das pessoas casadas e das de meia idade).

Evidenciam-se nessa cidade, entre as razões dadas para pertencer ao sindicato, as suas atividades assistenciais e os “casos” individuais que ele pode resolver. Afirma uma operária que pertence “ao sindicato porque dão médico” e acrescenta: “Dizem que o sindicato defende quando precisa. Eu nunca precisei”. Um contramestre, homem de confiança na Brasil Têxtil, explica:

Nunca precisei do sindicato daqui em vinte anos [isto é, nunca recorreu a ele para resolver qualquer problema com a fábrica]. Sou associado pelos médicos. Tem médico e alguns remédios ... Depois que o Sr. Carlos [Pessoa] morreu, não tinha por um tempo médico [na fábrica] e como o sindicato estava se impondo, o Dr. Freire [um dos atuais diretores] pôs um. O sindicato [porém] atende toda a família.

²² Ver *supra* pags. 138-139.

Em Mundo Novo, portanto, encontramos, ao invés da configuração de atitudes relativas ao sindicato comumente encontradas em Sobrado (medo de dispensa, pouca disposição de participar ativamente do sindicato, de mistura com sentimentos de revolta e desafio), a motivação de quem procura nele, e o pode fazer sem risco acentuado: a) a solução de seus problemas no trabalho, relativos à sua remuneração²³ e à manutenção do próprio emprego; e b) a assistência que já não encontra na mesma medida como no passado por parte das indústrias. Este último motivo, em especial, avulta nas condições de Mundo Novo. Os benefícios auferidos – assistência médica e remédios mais baratos – pelos operários e oferecidos pela entidade sindical, são considerados pelo seu presidente como a principal razão para os trabalhadores se tornarem associados.

A organização trabalhista tende assim a assumir o papel paternalista do empregador. Esta compensação, como é compreensível, ocorre com maior nitidez – e isto tanto numa cidade como na outra – em relação àqueles mais visados pelas represálias das fábricas, os dirigentes sindicais e os componentes dos quadros administrativos. Notamos assim várias vezes a concessão a essas pessoas de empréstimos e auxílios pecuniários pelo sindicato.

Nas atas das reuniões da diretoria do sindicato de Mundo Novo, por exemplo, há várias menções de pedidos de auxílio para a compra de remédios etc., por parte de seus dirigentes:

Tendo recebido uma carta de um dos membros da diretoria “ora afastado por doença pulmonar”, em que este pedia auxílio para tratamento, resolveu-se que não se poderia dar o auxílio em dinheiro. Mas, “depois de fazer uma sindicância na casa do companheiro, deliberamos prestar auxílio em alimentação ou remédios.”²⁴

Em Sobrado numa assembleia dos trabalhadores, o presidente lembrou que, em reunião anterior, ficara resolvido dar uma pequena importância a determinado associado (provavelmente um contramestre)

²³ São comuns as queixas de que contramestres não consertam as máquinas, e com isso acarretam prejuízos ao trabalhador no seu salário. Ver análise a pags. 113-115.

²⁴ *Atas das Reuniões da Diretoria* (Mundo Novo), reunião de 14/12/57.

porque “já por várias vezes deixa a companhia de pagar-lhe a gratificação semestral.”²⁵

Torna-se claro pelo material apresentado que as diferenças quanto à motivação para a sindicalização e as atitudes relativas à organização sindical, entre os operários de uma cidade e de outra, provém antes de mais nada do contexto em que aquela organização se insere, o que vale dizer, da diferente fase de tolerância por parte dos industriais em que se encontram os sindicatos. Assim as queixas dos trabalhadores da Sobradense referentes aos contramestres²⁶ são tão veementes, se não mais, que as das empresas de Mundo Novo, unicamente não há condições para a atuação rotineira do sindicato em tais casos. Outro exemplo contrasta bem as duas situações. Observou o advogado incumbido geralmente das questões trabalhistas do sindicato de Sobrado, que nos casos de dispensa nunca procura fazer acordo. Diz que

em geral a atitude do empregador é radical; quando ele põe o sujeito na rua é de uma vez ... é perder tempo propor um acordo.

Em Mundo Novo, por seu lado, quando há atritos do empregado com a empresa, assiste-se às vezes à atuação do sindicato como intermediário e ao trabalhador sair voluntariamente do emprego, mediante pagamento de dada importância (recebida segundo parece, como “gratificação”). Compreende-se assim que o operário da Sobradense considere ser membro do sindicato, mesmo quando nem vai votar nas suas eleições, como motivo de segurança no caso de ser despedido, enquanto o de Mundo Novo, pelo menos o das duas maiores indústrias da cidade, o veja como meio rotineiro para a solução de outros problemas, além da proposta de ação judiciária depois de ocorrida a dispensa.

Voltamos a perceber que as situações retratadas refletem duas fases do mesmo processo. Antes de caracterizá-lo numa formulação global, vejamos com a ajuda de exemplo significativo o estágio em que se encontram as relações industriais, mediadas pelo sindicato, em Mundo Novo. Relatamos o que foi presenciado na sede do sindicato, quando uma operária da Pessoa & Irmãos, acompanhada por seu pai, queixou-se da empresa em que trabalha. A moça, revoltada, reclamava entre outras coisas

²⁵ *Atas das Assembleias Gerais* (Sobrado), Assembleia de 16/1/1955.

²⁶ Ver pags. 114-115.

das máquinas com que trabalhava: eram “velhíssimas”, quebravam-se continuamente e isto fazia com que a sua produção fosse sensivelmente mais baixa de uns três meses até aquela data.

Eles andaram movimentando as máquinas, tirando peças e agora elas encencam toda hora. Já falei diversas vezes com o mestre, mas ele não faz nada... Imagine que hoje a máquina encencou. Chamei ele e sabe o que fez? Em vez de mandar um homem qualquer consertar, ele mandou que eu a limpasse para ver se conseguia arrumá-la.

O presidente do sindicato propôs o seguinte: enviaria um ofício (com termos extremamente delicados) à indústria, como já havia feito em caso semelhante, pedindo que mudassem a máquina da referida operária, ou acompanharia a moça para falar pessoalmente com a diretoria da fábrica. O pai entretanto estava temeroso ante a perspectiva de ofender os patrões. Preferiu enviar o ofício, que achou muito bom, acrescentando:

assim a gente não ofende o patrão... porque o senhor sabe, nós só estamos pedindo para que a moça possa trabalhar. De que adianta ela trabalhar contrariada?...

O presidente do sindicato dispôs-se o enviar o ofício à indústria, porém fez questão de frisar que os patrões poderiam atender ou não, pois tratava-se de “assunto da administração interna da fábrica ... mas não custa pedir”, acrescentou, “como não custa eles atenderem, não é?”

Este fato ilustra o papel de mediador que assume nessa cidade o sindicato, quando os repetidos pedidos dos empregados aos superiores hierárquicos não dão resultados. Depreende-se aqui também como o comportamento do pai da operária e do presidente do sindicato continuam a ajustar-se, não obstante os seus atos representarem quebra dos procedimentos costumeiros, às normas de subordinação- e respeito. Tanto um como o outro acentuam que estão apenas “pedindo” e procuram, inclusive pelos termos do ofício à indústria, não desagradar os patrões. As relações já se colocam com certo caráter impessoal e segundo conflito de interesses, mas a forma de que ainda se revestem conserva muito do tradicional.²⁷

²⁷ Encontramos outro exemplo no ofício dirigido pelo sindicato aos industriais, em abril de 1958, em que se comunica a aceitação pela assembleia do aumento de 12%. Quanto ao

Podemos sumariar agora o papel do sindicato na transformação das relações industriais nessas duas comunidades. No primeiro momento, assiste-se a um processo de distanciamento progressivo do empregador e do empregado. Deu-se no passado em Mundo Novo, pelo menos nas fábricas maiores.²⁸ Está em curso atualmente em Sobrado. A sequência já foi apontada: enfraquecimento das relações tradicionais pela ação da indústria no sentido de elevação da produtividade e diminuição de custos; canalização para o sindicato dos ressentimentos gerados; atitude do empregador de que recorrer ao sindicato é deslealdade e aplicação de represálias (punições exemplares, corte de “direitos” na empresa); vinculação ainda maior ao sindicato etc.

As circunstâncias da ação sindical em Mundo Novo representam outra fase do mesmo processo. Com o tempo, passou-se a tolerar a organização trabalhista.²⁹ Não há mais represálias ostensivas da indústria pelo simples fato do operário recorrer ao sindicato. As “perseguições” a um ou a outro elemento dão-se no interior das empresas e não têm claro caráter de “punição” à deslealdade.³⁰ Mas as medidas administrativas para economizar as despesas de mão-de-obra e elevar a produtividade continuam. A hierarquização mais rígida da Brasil Têxtil e, em todas, o aumento das pressões no sentido da intensificação do trabalho exercidas

aumento teto propõe Cr\$ 600,00 e acrescenta: “... deixando porém a critério dos senhores industriais a importância acima apresentada”.

Em Sobrado nota-se de forma mais acentuada a observância de normas tradicionais, mesmo quando o conflito de interesses é manifesto. Ocorreu caso significativo durante causa judicial em que mais de duas centenas de operários reclamaram receber abaixo do mínimo salarial. Como algumas operárias, posteriormente, apresentassem documento negando terem dado autorização para a reclamação, o advogado do sindicato disse ao presidente da entidade que ele “tinha de intimar todos os reclamantes a ir no fórum”. O presidente avisou a fábrica da solicitação do advogado. Depois, conta o dirigente sindical, “eu revoltei de irem todos, porque achei que não iam, e mesmo se fossem todos, parava mesmo o movimento da fábrica”. (Por que revoltou?) “Achei que era feio parar. Ir aquela multidão de gente lá no fórum. Não iam ouvir todos eles”. Dirigiu-se ao juiz e perguntou-lhe se não poderiam ir apenas as que haviam negado terem dado autorização, o que foi consentido.

²⁸ Ver pags. 130-132 e nota 31, *infra*.

²⁹ Para isso, houve possivelmente influência da mudança da diretoria sindical para elementos mais moderados do que o primeiro presidente, João Mendes. Note-se, entretanto que, em Sobrado, ocorre a não aceitação do sindicato pela empresa, apesar da atitude cautelosa e moderada do presidente da organização.

³⁰ Parecem motivadas mais pela participação de política contrária à dos industriais do que por atividades sindicais.

através da cadeia de comando (mestre-contramestre-operário), a burocratização da assistência dada ao empregado naquela empresa e a diminuição dessa mesma assistência³¹ nas demais são medidas que, ao mesmo tempo que aumentam os “problemas” do trabalhador, fecham ou tornam mais infrequente lembremo-nos da análise que foi feita do aumento de atritos com os contramestres³² – o seu atendimento pelas vias tradicionais. Nessa fase então o operário passa a utilizar-se amiudadamente do sindicato e a relacionar-se, muitas vezes, por seu intermédio com o empregador.³³ Por mais tímida que seja a atuação sindical, por mais raro e modesto o resultado obtido pelo operário, com o procedimento de recorrer à organização trabalhista, ele se coloca numa posição que já difere significativamente da tradicional, em que estava na inteira dependência do cumprimento pelo industrial da obrigação vaga e difusa de cuidar de seus empregados. Algumas vezes recorre com o auxílio do sindicato à justiça, e esta possibilidade, podemos supor, está presente e afeta o atendimento dado ao caso pelo patrão, mesmo quando o sindicato apenas “pede” uma solução. Nessa cidade, por outro lado, pode-se dizer, está fora ainda de cogitações, exceto para algum raro operário, o recurso à ação coletiva.

³¹ Vários informantes de Mundo Novo, ao relatarem a maior preocupação dos empregadores pelos seus operários até há bem poucos anos atrás, atribuíram a mudança de atitude ao aparecimento do sindicato. João Almeida Pinto conta que, há cerca de dezoito anos, quando estivera tuberculoso, a empresa pagara o tratamento em sanatório, por mais de um ano, e acrescenta: “Hoje não faz isto mais; estão tudo revoltado contra o trabalhador. Se o operário ficar tuberculoso hoje, é atirado na sarjeta... Eu acho que foi o sindicato. Apareceu o sindicato e desapareceu a assistência.”

³² Ver pags. 111-113.

³³ Reflete-se a nova situação mesmo nas empresas de Mundo Novo, que continuam não aceitando a organização trabalhista e impedindo os seus empregados de recorrerem a ela. Um diretor da Fabril afirma, significativamente, que a principal diferença que nota nas relações dos operários com a fábrica, ocasionada pelo aparecimento do sindicato, “é que os operários vêm menos consultá-lo sobre os seus problemas”.