

MARIA INÊS ROSA

A INDÚSTRIA BRASILEIRA NA DÉCADA DE 60: AS
TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A
ESTABILIDADE

Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Sociais (Sociologia), sob a orientação do Prof. Dr. Michel J.-M. Thiollent, ao Departamento de Sociologia da Universidade Estadual de Campinas.

Campinas

1982

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL

SUMÁRIO

	Página
Agradecimentos	ii
Apresentação	v
1. As relações de trabalho capitalistas na indústria brasileira: revisão crítica da bibliografia	1
1.1. A subordinação do trabalhador ao regime do salariado: integração e ajustamento à empresa industrial	4
1.2. A gestão do capital sobre o trabalho: as relações de trabalho despóticas capitalistas versus as direções tradicional e moderna da propriedade	36
2. O despotismo do capital sobre o trabalho	52
2.1. A indústria brasileira e a divisão capitalista do trabalho	58
2.1.1. As condições sócio-políticas	58
2.1.1.1. A política econômica	58
2.1.1.2. A gestão estatal da força de trabalho	63
2.1.2. O controle das condições e relações de trabalho e o código de fábrica	70
2.2. Despotismos do capital personalizado e despersonalizado	119
2.2.1. O despotismo personalizado	119
2.2.2. O despotismo despersonalizado	123
3. O despotismo do capital: o poder de desligamento do capital e a relação social contratual da compra e venda da força de trabalho	144

	Página
3.1. O despotismo personalizado do capital e a estabilidade e garantia de emprego	157
3.1.1. A implantação da estabilidade e <u>ga</u> rantia de emprego	157
3.1.2. A generalização da estabilidade e garantia de emprego	163
3.2. O despotismo despersonalizado e a estabilidade e garantia de emprego	183
3.2.1. A derrogação da estabilidade e a garantia de emprego	183
4. Tentativas de limitação ao poder de desligamento do capital	225
4.1. Estabilidade e garantia de emprego: retomada de antigas reivindicações	232
4.1.1. A estabilidade e garantia de <u>empre</u> go: determinação de tempo de <u>traba</u> lho para sua aquisição	232
4.1.2. A estabilidade e garantia de <u>empre</u> go por prazo determinado	232
4.2. Estabilidade e garantia de emprego: colocações atuais para a limitação do poder de desligamento	243
4.2.1. Controle e regulamentação na <u>dis</u> penza ou rescisão contratual	244
4.2.2. A estabilidade e garantia de <u>empre</u> go e a organização capitalista do trabalho	254

	Página
Considerações finais	272
Bibliografia	277
Apêndice	293

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho contou com a paciente colaboração intelectual e afetiva de meu amigo e companheiro Lúcio que nos momentos difíceis da pesquisa e da redação veio em meu auxílio. Agradeço-lhe ternamente.

Quero também agradecer a colaboração amiga de Newton A. P. Bryan, Maria Teresa S. Silveira e Amnérís A. Maroni, por terem pacientemente discutido a primeira versão da tese.

Também agradeço a minuciosa orientação estatística de José Carlos de Souza Alves, num campo em que somente tateio. Orientou-me, inclusive, no levantamento de dados, a partir do cadastramento, cuidando para que não houvesse "desvios" na fonte.

Ao DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos) sou grata pela acolhedora atenção, colocando à minha disposição seus arquivos, imensamente valiosos ao conhecimento do movimento operário e sindical.

Também agradeço aos funcionários da Seção de Cadastrarmento Sindical do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, que gentilmente me orientaram sobre o material, especialmente o Zezinho e o Ayrton, da Seção de Homologações,

elucidando-me as dúvidas a respeito do material pesquisado.

Agradeço ainda a Regina Camarano, Vanja Noronha de Aguiar e Ana Lúcia Costa F. de Oliveira por haverem criteriosamente ajudado na coleta dos informes constantes das homologações. No levantamento das Guias Sindicais e coleta das informações aí registradas, contei, novamente, com o auxílio de Maria Regina, a qual também colaborou na montagem das tabelas e a ela reitero meus agradecimentos.

Contei com a colaboração de Ivan Fernandes Neves, que comigo discutiu a contabilidade do balanço e a questão da indenização trabalhista. Fico-lhe grata.

Gostaria também de estender meus agradecimentos à Comissão de Pós-Graduação em Sociologia, da UNICAMP, que obteve as bolsas da FAPESP (Fundação de Amparo à Pesquisa de São Paulo) e CAPES (Coordenadoria de Amparo à Pesquisa). Com a primeira bolsa pude realizar o curso de mestrado e a segunda proporcionou-me condições para dar continuidade à pesquisa que ora apresento. Amplio meus agradecimentos aos professores Manoel Tosta Berlinck, Michel Thiollent e André Villa Lobos pelas observações feitas ao trabalho no exame de qualificação. Aproveito a oportunidade para agradecer àquelas entidades a concessão das bolsas e a Maria de Lourdes de Moraes Araújo por suas gentilezas e atenção quanto aos procedimentos burocráticos no tempo em que fui bolsista.

Agradeço, finalmente, a colaboração amiga de José

Cesar Gnaccarini na revisão do presente trabalho.

São Paulo, fevereiro de 1982.

APRESENTAÇÃO

São duas as preocupações básicas do presente trabalho. A primeira diz respeito à mudança ocorrida no processo imediato de trabalho quanto à forma despótica da dominação do capital sobre o trabalho na indústria brasileira. Essa mudança delinea-se já na metade da década de 1950, configurando-se plenamente de 1960 em diante. A segunda questão diz respeito à derrogação do estatuto da estabilidade, que até o ano de 1966 regeu a relação social de contrato de compra e venda da força de trabalho e foi substituído pela sistemática do fundo de garantia por tempo de serviço.

A consideração do caráter despótico do poder imediato do capital sobre o trabalho levou-nos a problematizar duas tomadas de posições na produção de conhecimento existente, particularmente na área de Sociologia Industrial e do Trabalho. A primeira é a consideração de relações de trabalho de dominação/subordinação de cunho patrimonialista na indústria brasileira. A segunda é sobre o caráter integração/ajustamento/adaptação do trabalhador na empresa industrial presente naquela consideração. Para formular o nosso problema, voltamos nossa atenção à estrutura do poder do capital na divisão e organização do trabalho no processo imediato de produção.

Esta produção de conhecimento procurou captar e analisar relações de trabalho especificamente ca-

pitalistas tomando como polo detonador deste processo a cidade de São Paulo. Na "indústria paulista" estariam processando-se essas relações, ou seja, um novo estágio da indústria, o qual tendencialmente, se põe também para as indústrias das demais regiões. Tomaremos como fio condutor da análise o caráter tendencial, generalizador da nova etapa da industrialização brasileira, enfatizando, contudo, a estrutura despótica da dominação do capital sobre o trabalho como elemento conformador das relações de trabalho na empresa industrial.

Apresentamos essa problemática no primeiro capítulo intitulado "Relações de trabalho capitalistas na indústria brasileira: Revisão crítica da bibliografia". Examinamos aí o projeto de estudo do CESIT (Centro de Sociologia Industrial e do Trabalho) destacando suas preocupações fundamentais. A seguir, mostramos, nas obras de Leôncio Martins Rodrigues, Luiz Pereira e Fernando Henrique Cardoso, o desenvolvimento dessas temáticas. Dos autores citados consideramos apenas os livros mais representativos atinentes à produção de conhecimentos na área de Sociologia Industrial e do Trabalho. Analisamos ainda os trabalhos de Juarez Rubens Brandão Lopes por apresentarem a problemática em pauta.

No segundo capítulo intitulado "O despotismo do capital sobre o trabalho", buscamos sistematizar as colocações desenvolvidas no primeiro capítulo. Mostramos como na década de 1960 configura-se o novo estágio da indústria, destacando-se sua internacionalização. Este novo estágio ou no

va etapa de acumulação capitalista com base na indústria vinha firmando-se desde a metade da década de 50 e conduziu a transformações no caráter despótico do poder do capital na divisão e organização do trabalho dentro da empresa industrial. A forma predominante do domínio do capital sobre o trabalho expressava-se até então como despotismo personalizado. Nesse processo, tal forma vai sendo superada e subordinada pela nova forma despersonalizada, que se coloca tendencialmente como a dominante no processo de trabalho na nova etapa da industrialização.

Sob o despotismo despersonalizado o capital aumenta o seu poder disciplinador e de controle sobre o trabalho na extração da mais-valia em seu movimento de valorização e acumulação. Isto se dá a partir de uma organização do trabalho que aprofunda a dissociação entre trabalho manual e trabalho intelectual, com a concentração do saber técnico operário e do saber-técnico mediato na maquinária e na direção. Conta também este poder, para a sua efetivação, com o código de fábrica, aplicado sobre o trabalhador nas novas relações e condições de trabalho. É o que assinalam os dados empíricos coletados na grande imprensa por intermédio dos arquivos do DIEESE e referentes à década de 1960.

A derrogação do estatuto da estabilidade é apresentada no terceiro capítulo intitulado "O despotismo do capital: o poder de desligamento do capital e a relação social da compra e venda da força de trabalho". Diz respeito às novas relações de trabalho que se vão generalizando sob a nova for

ma social de dominação do capital sobre o trabalho, onde aquele direito entra em conflito com a versatilidade da força de trabalho e tem, conseqüentemente, um caráter eminentemente político. A sua permanência como um direito do trabalhador apresenta-se como um instrumento de luta da classe operária no enfrentamento contra o poder de desligamento do capital, o qual se alarga com aquela versatilidade. Nesse contexto, a implantação da estabilidade para uma categoria específica de trabalhadores, os ferroviários, no ano de 1923 e sua extensão aos trabalhadores da indústria em 1935, insere-se no contexto de lutas da classe operária. Lutas que se levaram a cabo contra a pretendida expropriação de seu controle sobre as condições e relações de trabalho por intermédio de suas associações autônomas. Essa expropriação pretendia o capital exercê-la no processo de expansão das relações de trabalho capitalistas, e sob a estrutura de poder do capital sobre o trabalho na forma personalizada. A estabilidade apresenta-se como um dos instrumentos que possibilita essa expropriação, particularmente pela razão de não só se constituir como meio exterior e não controlado pela classe operária, mas sobretudo subjugar-la política e ideologicamente no interior do processo de trabalho.

Para a análise da questão da derrogação da estabilidade, remeter-nos-emos à conjuntura econômico-política e social da década de 1930 em diante, a partir da qual se processa a expansão da indústria como suporte da nova etapa de acumulação, a que se designou de modelo substitutivo de importações. Reteremos, entretanto, somente os elementos que

ajudem a elucidar a implantação da estabilidade e sua posterior derrogação, com o cuidado de que não se perca de vista a relação com o processo imediato e as relações de trabalho.

No desenvolvimento da análise nós nos reportaremos a três ordens de materiais: dados empíricos coletados em rescisões contratuais, homologadas no período de junho de 1962 a dezembro de 1970 pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo; dados da grande imprensa referidos anteriormente, e as explicações sociológicas existentes sobre a derrogação da estabilidade.

O poder de desligamento do capital é assim alargado no novo contexto das relações de trabalho capitalistas. A estabilidade e a garantia de emprego assumem novos contornos sócio-políticos, com a qualidade de efeitos próprios da organização capitalista de trabalho, base daquelas relações. Assim, no quarto capítulo intitulado: "Tentativas de limitação ao poder de desligamento do capital", estudamos, através das reivindicações da classe trabalhadora, e especificamente a operária, estes contornos e as limitações que procuram colocar ao poder de dispensa do capital. Ao mesmo tempo, preocupamo-nos em mostrar tanto o avanço quanto os limites destas reivindicações que têm por objetivo impedir o poder do capital, as quais se referem imediatamente ao processo de tabalho e sua organização.

Com tal intuito, efetuamos levantamento das reivin

dicações, especificamente as do setor metalúrgico, mediante leitura de documentos de congressos, encontros, conferências e de exemplares da imprensa sindical, referentes às bases sindicais dos municípios de São Paulo, Osasco, ABCD, cobrindo as décadas de 1960 e 1970 e o ano de 1980, disponíveis no DIEESE. Também consultamos os acordos coletivos e os resultados das greves mais recentes ocorridas nestas bases. Não nos restringimos somente à década de 1960, como foi o caso dos dados apresentados nos capítulos anteriores, porque o despotismo despersonalizado do capital e o seu poder de desligamento põe-se com maior amplitude a partir da metade da década de 1970, o que explicaria as nuances nas reivindicações da classe operária atinentes a este poder.

Primeiro Capítulo

1. AS RELAÇÕES DE TRABALHO CAPITALISTAS NA INDÚSTRIA BRASILEIRA: REVISÃO CRÍTICA DA BIBLIOGRAFIA

O novo estágio da indústria no Brasil, delineando-se já na década de 1950, leva a mudanças na divisão e organização do trabalho na fábrica. Simultaneamente, reveste-se de uma nova forma o poder despótico do capital sobre o trabalho, quando é objetivada a adequação do trabalhador às novas condições e relações de trabalho. Esta adequação envolve a luta do trabalho contra o capital, uma vez que este tenta minar e recalcar a oposição, resistência e questionamento, espontâneos ou não, dos trabalhadores frente ao seu mando, controle e direção no processo de trabalho capitalista.

Nossa preocupação é examinar aqui como foi percebida e analisada na Sociologia brasileira esta nova forma social de dominação.

Tomando-se o projeto de estudo "A empresa industrial em São Paulo" do CESIT (Centro de Sociologia Industrial e do Trabalho), verificamos que nele se configura o quadro através do qual aquela etapa da industrialização foi considerada. A empresa industrial constitui sua unidade problemática de investigação sociológica.

Destacam-se, neste projeto, como primeira preocupação, os diferentes tipos de empresa apresentados pela indústria brasileira em seu desenvolvimento. A existência de diversos tipos de empresa demonstra a frequência, durabilidade e dinamicidade do fenômeno empresa industrial. Enquanto tal, a empresa industrial encerra o passado e o presente da sociedade brasileira e suas potencialidades mediatas e imediatas de expansão e realização. A cidade de São Paulo apresenta-se como pólo detonador na concretização dessas possibilidades (cfr. projeto citado, passim) (1).

Uma terceira preocupação, a par com a anterior, coloca a necessidade de captar o modo como a empresa industrial irradia seus efeitos sobre a cidade, mudando o comportamento e a mentalidade do homem (condutas, atitudes, motivações, etc.) e, num sentido mais amplo, a própria sociedade. Aqui haveria, então, um processo mútuo de integração empresa industrial/cidade e empresa industrial/sociedade, e, no meio, o homem (cfr. projeto citado, passim).

Estas preocupações estão presentes nos livros CON-

(1) A disciplina Sociologia Industrial e do Trabalho, no Brasil, fundou-se como Centro de Estudos (CESIT), junto à cadeira de Sociologia I, da USP, em 1961, sob a coordenação do Prof. Florestan Fernandes. Teve como ponto de partida o mencionado projeto, apresentado em 1962. Para maiores detalhes cfr. FERNANDES, Florestan "A empresa industrial em São Paulo". In: A Sociologia numa era de revolução social. São Paulo, Zahar, 1976, pp. 338-370.

FLITO INDUSTRIAL E SINDICALISMO NO BRASIL ⁽²⁾, de Leôncio Martins Rodrigues; TRABALHO E DESENVOLVIMENTO NO BRASIL, de Luiz Pereira, e EMPRESÁRIO INDUSTRIAL E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO NO BRASIL, de Fernando Henrique Cardoso.

Tais obras constituem uma produção de conhecimento independente em relação ao CESIT. Quer dizer, não são oriundas diretamente deste Centro, haja visto a sua curta existência, impossibilitando-lhe constituir-se em núcleo gerador sistêmico de conhecimentos de sociologia industrial e do trabalho no Brasil. Contudo, estes trabalhos procuraram desenvolver, especificar e analisar os problemas postos em pauta pelo projeto de estudo do CESIT.

Examinaremos também os trabalhos CRISE DO BRASIL ARCAICO e SOCIEDADE INDUSTRIAL NO BRASIL ⁽³⁾, de Juarez Rubens Brandão Lopes, desenvolvidos paralelamente ao CESIT. Ve

(2) Um estudo mais detalhado do trabalho em pauta de L.M. Rodrigues foi efetuado por SADER, Eder. "Conflito industrial e lutas de classes", in: Rev. Teoria e Prática nº 2, outubro de 1967, além de ser objeto de análise no quadro da linha de interpretação sociológica do movimento operário e sindical, por VIANNA, L.W.. "Estudos sobre o sindicalismo e movimento operário: resenha de algumas tendências". In: Dados 17, Rio de Janeiro, IUPERJ, 1978.

(3) Os livros de J.R.B. Lopes foram editados em 1964 e 1967. O trabalho de campo, que resultou no primeiro desses livros, foi efetuado em 1958.

remos que as preocupações e conclusões a que este autor chega estão presentes naquelas outras obras.

Pretendemos considerar cada um destes trabalhos, especificamente, em função de nossa problemática: a apreensão e análise da nova forma social do despotismo do capital sobre o trabalho na indústria brasileira na década de 1960.

*

1.1. A subordinação do trabalhador ao regime do salarizado: integração e ajustamento na empresa industrial

A relação entre a integração da empresa industrial na "comunidade" e na sociedade (e vice-versa) e a irradiação de seus efeitos sobre o homem, mudando o seu comportamento e mentalidade (condutas, atitudes, etc.), repercutindo sobre a estrutura social, são desenvolvidas por Leôncio Martins Rodrigues e Luiz Pereira.

O seu núcleo central refere-se à integração do trabalhador assalariado na empresa industrial, mas não se perde de vista que neste processo há a sua integração com o ambiente próximo — a "comunidade" —, no caso, a cidade de São Paulo, e com o mais distante — a "sociedade inclusiva". A relação entre estes dois "ambientes" expressa a realização da civilização industrial. Em L.M. Rodrigues é a própria empre

sa industrial que se coloca como *ethos* civilizatório. Já em L. Pereira é a urbanização, por intermédio do estilo e modo de vida urbano, que propicia elementos para a sua realização e, ao mesmo tempo, constitui-se em padrão de avaliação e comparação entre os indivíduos.

O ponto em comum entre os dois autores está, en-
tão, na integração do trabalhador na empresa industrial, le-
vando a mudanças em sua mentalidade e comportamento, capta-
das no nível de suas motivações e atitudes — as orientações
valorativas, havendo cada autor recorrido a suportes teórico-
-metodológicos diferentes. A fim de tornarmos a exposição
mais clara e sucinta, exporemos separadamente o enfoque e
análise efetuados por ambos os autores.

L.M. Rodrigues, antes de analisar a empresa indus-
trial e as relações de trabalho que aí tem lugar, procura
mostrar-nos a relação e ligação da empresa industrial com o
que está "fora" (o ambiente mais próximo, a cidade de São Pau-
lo, e o mais distante, a "sociedade global"). Tal ligação
dá-se pela referência a dois tipos de sistemas sociais: o
sistema agrário e tradicional (a sociedade tradicional) e o
sistema industrial e moderno (a sociedade moderna industrial).
O primeiro sistema é o dominante, encerrando fatores exógenos
que influenciam o segundo. Contudo, este último sistema con
segue realizar-se, dando-se o processo de industrialização e
de formação da civilização industrial. A cidade de São Pau-
lo é o *locus* de realização deste processo. Nela ocorrem as
relações de trabalho tipicamente capitalistas e os valores e

modos de conduta vigentes nas modernas sociedades industriais. Isto implica na existência de

"formas semi-coloniais ou prē-capitalistas de organização social e de produção ao lado de formas mais avançadas e representativas do moderno capitalismo industrial" (4).

A concepção dual da formação econômico-social capitalista brasileira conduziu o autor a preocupar-se com a incorporação e o ajustamento do trabalhador ao sistema industrial ou à indústria, após deixar uma sociedade tradicional e inserir-se numa sociedade moderna (industrial). Para tanto, tomou como recurso teórico-metodológico a análise acional desenvolvida por Alain Touraine, em seu livro *SOCIOLOGIE DE L'ACTION*, especificamente o capítulo V.

Nesta obra está presente uma tipologia da evolução sócio-técnica do capitalismo. Haveria três tipos de sistemas técnico e de produção, a cada um correspondendo um tipo de sindicalismo e lutas operárias e, por conseguinte, um tipo de consciência, expressando-se esta nos princípios de totalidade, identidade e oposição da classe operária em relação à classe capitalista.

Estes três tipos demarcariam as fases A, B e C ou estádios do desenvolvimento da indústria (sociedade indus-

(4) RODRIGUES, L.M. - op. cit., p. 36.

trial). Em todo este processo, Touraine destaca a evolução "técnico-científica" do sistema de trabalho, alterando a situação subjetiva do indivíduo, ator social, até então referida a uma sociedade tradicional. O indivíduo situa-se por referência a um processo de adaptação e ressocialização na nova sociedade em que todo o sistema de papéis, de ação e de interação sociais foram alterados. Preocupa-se o autor em mostrar ainda que, apesar de o indivíduo sofrer os efeitos das novas condições sociais, interage sobre elas na qualidade de ator social, respondendo com novas formas de ação. Daí os três tipos de sindicalismo e de consciência, segundo o estágio da sociedade industrial. Com isto, não tem o autor como ponto de partida, em seus modelos de ação, o indivíduo com suas orientações valorativas, considerando-as apenas secundariamente.

A indústria no Brasil, durante a década de 1960, corresponderia conforme a tipologia exposta à fase B. Esta fase delimita a transição e superação de um sistema de trabalho para outro: do sistema profissional para o sistema técnico, cuja organização funda-se no trabalho em série, especializado e não-qualificado. Ocorre a expansão maciça da industrialização a par com a institucionalização crescente das lutas de classe, denominadas de "conflitos industriais". Nesse quadro de mudança, a consciência profissional (corporativa) que se expressava sob os princípios de ação de oposição e identificação operária contra a classe burguesa, dá lugar à consciência de classe econômica. Com esta, introduz-se o princípio de totalidade, enquanto o de oposição se modifica,

ocorrendo coalescência em relação tanto ao seu adversário de classe quanto à sociedade industrial, na qualidade de sujeito histórico. Nesta incerteza, a consciência de classe enca-minha-se no sentido de identificação com esta sociedade, enquanto *ethos* civilizatório.

Em toda a análise deste processo de transição destaca-se a preocupação com a mudança da situação subjetiva do trabalhador, particularmente de origem rural, base da nova composição da classe operária brasileira, a partir da década de 1930 (5). Em decorrência, a análise centra-se na incorporação e ajustamento do operariado de "origem agrícola", ao sistema e à sociedade industrial, buscando captar como a nova situação de trabalho é por ele vivida e sentida. São captadas as atitudes, motivações, expectativas — suas ações valorativas — no/e frente ao sistema de trabalho capitalista, o regime de trabalho do salariado.

O sistema industrial é valorizado pelo operário por que se constitui para ele em instrumento de incorporação (integração) e ajustamento ao trabalho fabril. É, também, através dele que viverá e participará do modo e estilo de vida urbano da sociedade industrial, também chamada de consumo ou ainda de massa. Usufruindo dos "bens" da civilização industrial, coisa que não podia fazer em sua situação anterior

(5) RODRIGUES, L.M. - op. cit., 3ª parte.

de existência terá ocorrido para o operário, inegavelmente, ascensão social. Por isso, a sua nova situação de trabalho e de existência é sentida e percebida positivamente, o que denotaria seu processo de incorporação/ajustamento à sociedade urbano-industrial e ao sistema de trabalho que lhe dá suporte. Há momentos, porém, em que este processo não é positivo. Isto se expressa em revoltas individuais, por exemplo, sua não fixação ao trabalho industrial; a "rejeição" da autoridade e disciplina da fábrica;

"dificuldade de aceitar a condição operária, de encará-la como um *modo de vida futuro*".

Contudo, tais revoltas aparecem como nada mais que *desajustamentos* do operário frente às novas condições de existência. Essas revoltas, inclusive, manifestam-se como "repulsa" temporária à sociedade urbano-capitalista, haja visto que a mudança de um mundo tradicional (atrasado) para um mundo moderno (adiantado) é por ele considerada como aquisição de novo *status* social e profissional. O operário já integrado, por sua vez, procurará garantir o seu *status* adquirido, como é o exemplo do operário qualificado (6).

Toda esta conduta do operário é, segundo essa análise, reforçada pela não existência de "tradição industrial" e

(6) RODRIGUES, M.L. - op. cit., pp. 186-187; grifos meus.

de "luta" de grande parte do contingente operário em virtude de sua origem rural, e pela institucionalização dos conflitos de classe, uma vez que estes encontram canais próprios de solução, por intermédio da legislação trabalhista, do Ministério do Trabalho dos Sindicatos. Tais fatores contribuem para que o operariado não se pautasse por uma prática política de contestação declarada e organizada ao sistema capitalista, ou seja, que não se coloquem agora ideologias transformadoras e negadoras da ordem social capitalista e do sistema de trabalho que lhe dá fundamento, como ocorria com o operariado de antes de 1930 (7).

Neste contexto, e de conformidade com esta análise, o operário viverá e sentirá as organizações sindicais e o Estado burguês como instrumentos auxiliares para a sua incorporação e ajustamento ao sistema de fábrica e participação na civilização industrial. O sindicato é vivenciado e sentido como mero órgão assistencialista e o Estado e suas instituições como agências tutelares ou protetoras. Em outras palavras, estará voltado a ampliar essa participação através de "vantagens imediatas" (reajustamento de salários, salários mais altos), ou então fortalecendo as "vantagens" já conseguidas na civilização industrial (maior consumo, maiores salários, mais instrução etc.). Esta participação, pautando-se, então, pela realização dos interesses imediatos do operário

(7) RODRIGUES, L.M. - op. cit., 2^a e 3^a partes.

rio aliada ainda ao espírito de pertencimento, expresso na valorização do trabalho industrial, denotariam a falta de solidariedade de classe entre o operariado, o que explica a identificação da consciência de classe com a sociedade industrial (princípio de identificação) e sua não oposição à classe capitalista como adversário frontal (princípio de oposição). Desse modo, ocorre a introdução do princípio de totalidade como possibilidade da realização da sociedade industrial na qualidade de *ethos* civilizatório. E não mais se colocam, por parte da classe operária, ideologias negadoras e transformadoras da ordem social capitalista.

A análise, ao privilegiar o aspecto incorporação/ajustamento do trabalhador ao regime do salarido, exclui o seu outro aspecto, seu contrário: a objetiva subordinação/dominação do trabalhador ao capital na divisão e organização capitalista do trabalho. Daí o centramento, em suas atitudes e orientações valorativas, no processo de dissocialização e ressocialização, frente às novas condições sociais de existência.

Certamente, os operários de origem rural (e não rural) sofrem os efeitos deste processo, que se fazem sentir no nível mesmo de suas atitudes, motivações e expectativas no quadro da divisão e organização do trabalho no interior da

fábrica e na empresa industrial (8). Estes efeitos que repercutem nas questões da solidariedade entre os operários e de sua organização intra e extra-fábrica e em sua consciência individual e de classe.

Mas tais efeitos têm bases objetivas. Assentam-se no uso, de forma capitalista, da técnica e da ciência na di-

(8) "Uma outra reserva diz respeito à falta de uma perspectiva diacrônica, sobretudo relativa à passagem decisiva de um ambiente 'natural' a um ambiente 'técnico'. A verdade é que toda mudança técnica que influi na atividade cotidiana de trabalho do operário, repercute sobre a sua vida do trabalho, sobre a sua vida familiar e sobre a sua concepção geral da vida. Mesmo a nível elementar da fábrica ou seção é necessária uma análise coordenada, se quer compreender-se ao mesmo tempo diversos níveis de experiência. Uma modificação na atividade de trabalho, produzida por uma mudança técnica é sempre acompanhada por uma correspondente mudança da atitude do operário para com o próprio trabalho, os companheiros de trabalho e os encargos, para não mencionar as mais vastas implicações com a comunidade e a sociedade. Uma mudança de tal gênero exige, necessariamente, um período de adaptação pessoal à nova situação, durante a qual o operário modifica o seu modo particular de olhar para o trabalho, para a direção, para a fábrica, para a organização e, enfim, para a sociedade no seu conjunto, enquanto 'sistema'. Trata-se de um processo de 'adaptação através de uma modificação do próprio modo de sentir' que tem uma base objetiva nos sentimentos de inquietação e de mal-estar do operário, devidos quer às consequências objectivas da inovação técnica (por exemplo, modificações no salário ou na sua potencial mobilidade de trabalho), quer ao sentimento difuso de ser arrastado sempre para mais longe de um ambiente 'natural' e imerso num 'ambiente técnico' mais profundo e menos controlável, onde parece faltar toda a estabilidade e segurança, onde a mudança parece ser a regra". FERRAROTTI, F.. Uma sociologia alternativa (Da Sociologia como técnica do conformismo à Sociologia Crítica). Porto, Crítica e Sociedade e Afrontamento, 1976, pp. 97-98; grifos do autor.

visão do trabalho e sua organização, objetivando não só a redução do tempo de trabalho necessário e ampliação e apropriação do tempo de trabalho excedente. Visam também ao controle, à disciplina — à dominação/subordinação mesma do trabalho ao capital. Neste contexto, as atitudes e orientações valorativas do indivíduo operário requerem para sua produção relações ideológicas e políticas, que se erguem a partir destas bases objetivas, no interior da pirâmide hierárquica de funções e salários, contribuindo para a manutenção e garantia dessa dominação. Ao contrário do viés analítico, presente no suporte teórico-metodológico de L.M. Rodrigues, para quem a ciência e a técnica são tidas como meros indicadores do alto grau do progresso atingido pela "humanidade". Esta é uma forma abstrata de considerar a divisão social de trabalho capitalista e as classes sociais, passando ao largo da questão de seu caráter despótico ⁽⁹⁾.

Ressalte-se, ainda, que o centramento nas atitudes e orientações valorativas, em decorrência do privilegiamento na incorporação/ajustamento do operário à empresa industrial, conduz a análise a considerar o regime do salariado — as relações e condições de trabalho capitalistas — no nível de sua expressão jurídica, que é a relação de emprego.

(9) FERRAROTTI, F. - op. cit., pp. 87-101, especialmente 93-96.

A relação de emprego enfatiza o regime do salarido como meio para obtenção de dado fim — o salário —, possível pela contraprestação de serviços mediante o contrato de trabalho, definindo-se este como

"acordo de vontades, tendo em vista produzir efeitos jurídicos"

onde terá o empregado direito ao salário

"igual ao daquele que na mesma empresa fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante" (10).

Para tanto, é necessário que o trabalhador cumpra as normas do contrato de trabalho. Cumpridas estas, ambas "vontades" estarão satisfeitas. No que tange ao operário ocorrerá sentir-se integrado e ajustado ao regime do salariado e à sociedade industrial.

Depreende-se que, a este nível, a relação de emprego não aparece como uma instância mesma do despotismo do capital sobre o trabalho, impelindo o operário ao cumprimento das normas contidas no contrato de trabalho, no ato mesmo da compra e venda da força de trabalho. Por isso, a classe operária acaba por ser o indivíduo, o ator social, que sente e

(10) MARANHÃO, D.. Direito do trabalho. Rio de Janeiro, Ed. FGV, 1978, pp. 42 e 57.

vive o trabalho-assalariado como instrumento de ascensão social e tem vontade de "prestar serviços" para "progredir na vida". O outro ator social, o empregador, se relaciona com ele como o sujeito ou indivíduo que lhe propicia as condições sociais de trabalho.

É a realização da ideologia do êxito no nível da análise pela ênfase na integração do operário ao regime do trabalho do salariado, centrada em suas ações valorativas. A integração, ao se realizar, supera a consciência individual ou pessoal (egoísta) do ator social, ocorrendo a identidade com a civilização industrial. Atinge-se deste modo a forma da solidariedade orgânica. Neste sentido, as desigualdades nada mais são do que diferenças adaptativas individuais frente a esta civilização. Está excluída da análise a possibilidade de a classe operária questionar e desobscurecer este regime de trabalho, transformá-lo e, por extensão, transformar a formação econômico-social que lhe dá expressão. Somente ocorrerão mudanças ou reformas úteis à contenção dos "conflitos industriais" e realização da sociedade industrial com seus *ethos* civilizatório (11).

L. Pereira analisa o ajustamento e integração do trabalhador-assalariado, de origem rural ou não, em relação

(11) RODRIGUES, L.M. - op. cit., especialmente pp.200-202 e 209 a 211.

a um sistema de valores. Este é dado pelo processo de urbanização e preexistiria à situação de trabalho que tem lugar na empresa industrial.

O processo de urbanização, enquanto tal, constitui-se de requisitos psicossociais da personalidade básica capitalista, irradiando o seu estilo de vida por toda a sociedade brasileira. Ao fazê-lo, expressa estes requisitos que se traduzem em dois tipos de subpersonalidades-*status* distintas: a do trabalhador-assalariado e a do capitalista. O autor centra a atenção na realização da subpersonalidade-*status* do trabalhador assalariado. Procura mostrar o ajustamento e integração deste à situação de trabalho industrial mediante a subpersonalidade-*status* operária, concretizada em subpersonalidade-*status* de ocupações e/ou profissões ou ainda funções e/ou especializações. Mas o trabalhador assalariado aqui estaria efetivando nada mais do que a própria personalidade básica capitalista e os valores que encerra (o modo e estilo de vida urbano industrial) porque dela se originou. Assim, o autor estabelece a relação entre empresa industrial e "comunidade" entre empresa industrial e "sociedade inclusiva".

A urbanização surge como *ethos* civilizatório e se constitui em padrão de avaliação não só para o trabalhador assalariado como para "grupos ou populações" a serem integradas ou em processo de integração no modo e estilo de vida urbano. Estas "populações", participando efetivamente ou não do sistema de valores urbanos negarão a sua situação imediata de vida e, por extensão, a ordem social dominante, quando

esta não lhes propiciar os meios de realização da

"estrutura de necessidades materiais e não-materiais"

do sistema de valores. Impele-se, desta maneira, o desenvolvimento da divisão social do trabalho, destacando-se o setor industrial. Em consequência, aparecem novas funções, especializações etc. (subpersonalidade-*status* operária), ampliando-se o "mercado de trabalho operário". E o trabalho operário ou a situação de trabalho na indústria torna-se o meio privilegiado para a efetivação da "estrutura de necessidades". Nesta análise acabam por confluir o desejo de satisfações das necessidades destas "populações" e o desenvolvimento da industrialização. Ambos os aspectos passam a caracterizar a passagem do estágio de subdesenvolvimento ao de desenvolvimento da formação econômico-social capitalista, confrontando-nos com a concretização da etapa urbano-industrial da sociedade brasileira, e tendo já alcançado a sua fase de "alienação superior capitalista". A concretização desta etapa vinha-se processando desde a década de 1930 e firma-se na década de 1960, tendo como momentos conjunturais demarcadores as "Revoluções" de 1930 e 1964.

O trabalhador assalariado realiza, por sua vez, a

"etapa superior de alienação capitalista"

mediante sua subpersonalidade-*status* — o "ser operário" —

na situação de trabalho da empresa industrial. Concretiza aquele desejo e aceita-se enquanto "trabalhador-mercadoria".

Estão dadas as condições "objetivas e subjetivas" da "alienação capitalista superior", no novo estágio da indústria brasileira (12).

Nesse contexto, a situação de trabalho situa-se para o trabalhador como o concreto vivido ou situação imediata de trabalho. Constitui-se no "*locus* sensível" de padrão de avaliação ou desempenho de sua subpersonalidade-*status* operária, por meio de suas subpersonalidades-*status* de variáveis ocupações, funções, etc.. Realiza-se o seu "ser operário", isto é, o homem concreto que ele é, vivenciador dessa situação. Enquanto tal, o trabalhador-assalariado está, deste modo, integrado e ajustado à empresa industrial, às suas relações e condições de trabalho.

Na situação de trabalho, o trabalhador assalariado desenvolve um critério de comparabilidade em relação às diversas funções e ocupações. Estas colocam-se como outros tantos significativos, que se referem, em última análise, ao outro significativo mais geral, a personalidade básica capitalista, dada pela urbanização. Completa-se, assim, a relação de integração da empresa industrial na "comunidade" e na so-

(12) PEREIRA, L. - op. cit., capítulos 1 e 2.

cidade e, vice-versa, a relação de efeito desta integração sobre o homem, mudando o comportamento e a mentalidade deste (13).

Uma situação tensa é característica do quadro hierárquico das subpersonalidades-*status* operária. O trabalhador assalariado que ocupa um posto ou posição "inferior", quer alcançar um outro posto que é "superior" ao por ele ocupado. Neste conflito, há o "baixo operariado" que se sente "inferior" em relação ao seu "setor superior", enquanto este último sente-se inferior em relação ao trabalhador-não-manual. O demarcador desta situação conflituosa está na própria realização de dada subpersonalidade-*status*. Por constituir-se em um "trabalho concreto", o trabalho técnico qualificado fornece, pela forma-salário, a concreção de um "*quantum* maior de consumo" de bens e serviços na e da civilização industrial, ou o que é a mesma coisa: a concreção de um estilo de vida urbano superior. Por isso, se o operariado nega sua situação imediata de trabalho, ele o faz simplesmente para reafirmá-la. Somente que num estágio de realização superior, no quadro da nova etapa da industrialização brasileira. É um ser alienado, mas agora superior (14).

(13) PEREIRA, L. - op. cit., p. 143 e seguintes.

(14) Idem, p. 173 e seguintes e capítulos 3 e 4, *passim*.

Se em L. Pereira não se coloca claramente o aporte dual, subjazem, entretanto, à análise categorias dicotômicas: estilo de vida urbano/estilo de vida não-urbano e seus desdobramentos inclusão/exclusão de "grupos ou populações" ao estilo de vida urbano; participação efetiva/não participação efetiva no estilo de vida urbano; integração/não integração no estilo de vida urbano. A presença destas dicotomias é devida ao fato de a urbanização acabar por se constituir em categoria analítico-explicativa da formação econômico-social capitalista brasileira e das relações sociais de trabalho. Ela se torna um instrumento mediador que permite ter uma visão global da sociedade brasileira. A urbanização apresenta-se deste modo como uma individualidade supra-histórica ou supra-individual, impelindo a realização e desenvolvimento das relações sociais de produção capitalistas, acabando também por ter caráter moral. Isto se evidencia ao considerar-se que a urbanização propicia todo um sistema de valores — os requisitos psicossociais, expressos na personalidade básica capitalista e desdobrado nos subtipos trabalhador assalariado e capitalista — além de, simultaneamente, encerrar um estilo de vida urbano, isto é, a

"estrutura de necessidades materiais e não materiais".

Enfim, a urbanização é aí o núcleo constituinte da expansão e desenvolvimento da indústria e de relações sociais de produção, condicionando o ajustamento e integração do trabalhador assalariado ao regime de trabalho na fábrica.

No nível da análise das condições e relações de trabalho, na empresa industrial há o recurso à teoria do conflito e/ou mudança social. Esta centra-se no indivíduo isolado, atomizado, no "homem concreto", em sua situação imediata de trabalho.

Há dois aspectos a ressaltar neste recurso teórico-metodológico. Primeiramente, a teoria do conflito toma as relações de trabalho e de produção capitalistas como se fosse uma situação imediatamente dada, que se expressa numa estrutura ou sistema de papéis diferenciados ou posições relativas. A diferenciação entre os papéis é dada pela maior ou menor "qualificação técnica do trabalho", constituindo-se na própria situação de trabalho do operário. Esta situação ele a vivencia de forma tensa, porque ela se coloca para ele como meio de aquisição sempre maior das "oportunidades de vida" ou da "estrutura de necessidades" do estilo de vida urbano. E só o conseguirá galgando estes papéis indo dos "menos aos mais qualificados tecnicamente, isto é, indo dos "mais inferiores aos mais superiores", distribuídos na pirâmide hierárquica das funções (postos) e salários, no interior da divisão e organização do trabalho capitalista. Com isto o autor acaba por sobrelevar, no plano da análise da empresa industrial, a mentalidade e o comportamento do indivíduo, no caso, o operário. O resultado é a ênfase

em sua integração ou ajustamento ao regime do salariado. Exclui-se a subordinação/dominação objetiva do trabalho ao capital, a partir da divisão do trabalho e sua organização, cuja base é a dissociação entre o trabalho manual e o intelectual. Seu núcleo é o posto de trabalho, mantenedor e reproduzidor do trabalho isolado, atomizado. Isolamento e atomização que repercutem sobre a consciência imediata do operário, e que acabam reforçando e mantendo a "comparabilidade" e "mútua valorização" entre diversos papéis (postos) expressos na pirâmide hierárquica de execução, de decisão, de controle e de direção, via funções e salários, ou seja, na qualidade de um sistema de papéis diferenciados.

O segundo aspecto, que dá suporte ao primeiro, diz respeito à concepção jurídicista do trabalho assalariado e das relações sociais de distribuição⁽¹⁵⁾. Nestas relações,

(15) Ver a explicação de Karl Marx sobre a estrutura da produção determinar as relações sociais de distribuição, não se constituindo estas "senão no seu anverso". Introducción general a la crítica de la economía política, 1857. Córdoba, Cuadernos Pasado y Presente/ 1, 1969, pp. 43-44.

o trabalhador encontra-se isolado, atomizado como mero portador da mercadoria força de trabalho, defrontando-se, enquanto tal, com o proprietário privado capitalista, agente portador das condições objetivas e subjetivas de trabalho. Estas últimas constituem-se, sob a forma salário, nas mercadorias necessárias para a sua reprodução. Como aqui trabalhador e capitalista trocam mercadorias, ambos estão numa condição equivalente. As mercadorias diferentes que portam somente atestariam a apropriação diferencial do total de "bens" e "serviços" produzidos, onde cada um tem o seu "quinhão".

Transpõe-se esta concepção atômica, expressão jurídica das relações sociais de produção capitalistas sob a forma da relação de emprego, para a análise da situação de trabalho capitalista — o regime do salariado. Isto explica o centramento no posto de trabalho e a consideração do trabalho assalariado como mero instrumento de satisfação do estilo de vida urbano-industrial, de maior consumo. Perde-se de vista que aí a força de trabalho adquirida como mercadoria é utilizada no conjunto das relações sociais de trabalho, ao colocar em movimento os meios de produção, sobressaindo o caráter social destas relações e o uso em comum destes meios. O valor que aqui se cria, ultrapassa de muito o valor que lhe foi pago sob a forma salário ⁽¹⁶⁾, independente do capital

(16) "Esconde (a forma-salário) o aspecto essencial das relações capitalistas, a exploração. Esta resulta da diferença entre o valor da força de trabalho que o capitalista compra para utilizá-la durante um dado tempo, e o valor maior que dita força de trabalho cria quando é u-

procurar isolar o trabalhador no posto de trabalho, aprofundando a dissociação entre trabalho manual e intelectual. O posto de trabalho configura um dos aspectos fundamentais do uso da cooperação sob forma capitalista, reproduzindo-se contraditoriamente frente a esse caráter social do conjunto das relações sociais de trabalho e de produção capitalistas.

Isolar, atomizar e fixar o trabalhador no posto de trabalho foi a resposta arbitrária encontrada pelo capital para lutar contra o caráter social das forças produtivas, o qual, tendencialmente, coloca a ruptura de seu poder em decidir, dispor e coordenar os meios de produção, o trabalho e os resultados do trabalho. Esta tendência é ao rompimento da imobilidade, da fixação e da atomização do trabalhador no posto, implicando na reunificação deste poder e, portanto, na reunificação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual. A reprodução do posto de trabalho enfraquece e recalca para dentro de si este movimento de ruptura, e através dela produz-se e reproduz-se a prática individualista e competitiva do trabalhador, configurada na ideologia do êxito no

tilizada durante esse tempo. Mas como, na forma-salário, parece que o capitalista paga, não a força de trabalho, mas o próprio trabalho, a desigualdade da troca assume abusivamente a máscara da troca equitativa". GE RAS, Norman. "Essência e aparência". In: COHN, G. (org.). Sociologia para ler os clássicos. Rio de Janeiro, L. T.C. ed., 1977, pp. 274-275; grifos do autor.

interior da pirâmide de funções e salários, em detrimento de uma prática comum questionadora e afirmadora dessa ruptura.

Passamos agora à consideração dos trabalhos de Juarez R. B. Lopes: SOCIEDADE INDUSTRIAL NO BRASIL (I) e CRISE DO BRASIL ARCAICO (II). Neles estão presentes as preocupações com a integração e ajustamento do trabalhador à empresa industrial e ao "ambiente social mais próximo" e "mais distante", que foram desenvolvidas por L. M. Rodrigues e L. Pereira.

A fábrica aqui aparece, em primeiro plano, como nível microssociológico, relegando-se a segundo plano o nível macrossociológico ⁽¹⁷⁾, enquanto Leôncio M. Rodrigues e Luis Pereira situam-se primeiramente numa perspectiva estrutural, passando, só então, para o nível microssociológico. O nível macrossociológico faz-se presente em Juarez R. Brandão Lopes com a função de fornecer-lhe o referencial de uma sociedade assentada em estrutura dual (tradicional versus moderna). Vimos que este dualismo encontra-se também nas obras de L.M. Rodrigues e L. Pereira.

(17) VIANNA, L. W. - op. cit., pp. 3-4.

Tendo por referência a tese dual, concebe-se a sociedade brasileira em processo de mudança social, transitando de uma estrutura tradicional para uma estrutura moderna, esta posta com o processo de industrialização. A partir desta consideração, o autor desenvolve a sua preocupação com a integração e ajustamento do trabalhador assalariado de origem rural na empresa industrial, considerando-a como fixação ou não à indústria, quando do seu deslocamento do primeiro tipo de sociedade para o segundo. As ações do indivíduo na sociedade urbano-industrial encontram-se também em processo de mudança, visto que suas ações eram, até então, orientadas pelos móveis próprios das ações em uma sociedade tradicional (ações comunais).

Com esta preocupação, apreende-se o trabalho assalariado como vivido e sentido pelo operário na qualidade de um instrumento de ascensão social, enquanto novo *status* adquirido (18) dentro da escala hierárquica dos papéis ou das funções e/ou postos, expressões que são da divisão e organização do trabalho na indústria. Ocorre, neste caso, mobilidade vertical ascendente, podendo também ocorrer o inverso, mobilidade vertical descendente (19). O trabalho assalariado, enquanto tal, constitui-se, subjetivamente, em padrão de

(18) LOPES, J.R.B. - op. cit. I, p. 40.

(19) Idem, p. 83.

avaliação intra-fábrica entre as diversas funções e/ou postos possíveis a serem ocupados pelo operário, e extra-fábrica como sendo mais vantajoso que o trabalho do campo. Neste sentido, o trabalho assalariado acaba por contribuir para a fixação do operário na indústria (20).

São estes os aspectos que foram recuperados e sofreram desdobramentos nas obras de L.M. Rodrigues e L. Pereira. O primeiro utilizando-se do modelo de análise acional de A. Touraine e o segundo, a teoria do conflito, apresentando este último autor uma maior elaboração. O recurso utilizado por J.R.B. Lopes é o modelo de ação de Weber. De um lado, um tipo de estrutura de ação própria a um tipo de sociedade (o mundo rural ou sociedade tradicional), de outro, um outro tipo de estrutura de ação própria a outro tipo de sociedade (o mundo urbano ou sociedade moderna). O apelo a este modelo vai a par com o uso do aporte durkheimiano, especificamente, a dicotomia solidariedade mecânica versus solidariedade orgânica, que tem como uma das implicações básicas a busca (e, portanto, ausência) de normas sociais reguladoras do comportamento do indivíduo. Esta ausência se manifestaria quando da passagem de um tipo de sociedade para outro, no caso os tipos de sociedade que vimos assinalando.

Deste modo, somos levados a concluir que a integra-

(20) LOPES, J.R.B. - op. cit. I, pp. 42-43.

ção do trabalhador assalariado de origem rural estará sempre referida à existência no trabalho, de normas e valores prescritos tradicionalmente, pessoais e paternalistas, próprios da sociedade rural. Em decorrência deste aporte metodológico, o autor considera a não existência de solidariedade entre os operários, o que se depreende das considerações seguintes.

A primeira consideração refere ao fato de que os valores e normas tradicionais do trabalhador de origem rural vão se modificando à medida em que o mesmo se fixa e se ajusta à indústria e à nova sociedade. Nesta circunstância, os valores e normas anteriores se põem em contato com os valores e as normas utilitários e impessoais da estrutura da ação (no caso, a conduta econômica) da sociedade moderna. O operário é levado a reafirmar, então, valores e normas desta última natureza e, também, os seus "interesses pessoais" — os quais esporadicamente já se impunham no mundo rural quando do contato com o mercado para o escoamento do produto excedente. A reafirmação dos "interesses pessoais", resultantes de interiorização da conduta econômica da sociedade moderna, dá-se em detrimento da solidariedade social anterior, expressa na consciência grupal ou coletiva calcada naquelas normas e valores tradicionais.

Em tal quadro de transição, o operário de origem rural, não tem mais como referencial estas normas e valores que até então regulavam sua ação e relações sociais na sociedade

ou comunidade de origem (21). Em consequência, passa a inexistir a solidariedade entre os operários. O sindicato, a legislação trabalhista e o Estado acabam se constituindo em referências alternativas protetoras em substituição a seu mando subjetivo dilacerado e também em meros instrumentos de realização de seus "interesses pessoais" e são tidos como órgãos assistencialistas. Ocorre que o operário se orienta por condutas utilitárias e impessoais quando fixado na fábrica e no mundo moderno, caracterizando, assim, a ausência de solidariedade (22). A reforçar tal ausência, soma-se o fato de o operário de origem rural carecer de "tradição industrial" (23).

Observe-se que esta situação geradora da não solidariedade operária foi retomada e reiterada, no essencial, por Leôncio Martins Rodrigues em seu citado trabalho, considerando-se apenas o tipo de ação da sociedade industrial. Por se escorar no modelo dual de sociedade, fica implícita a existência de outro tipo de ação da sociedade tradicional. Destacamos as implicações resultantes da análise, que se centra nos efeitos do processo de dissocialização e ressocialização no nível das atitudes, motivações e expectativas do operário, descurando de sua base objetiva, isto é, a divisão

(21) LOPES, J.R.B. - op. cit. I, p. 94.

(22) Idem, pp. 52-95 e II, capítulos 1 e 2.

(23) Idem, pp. 90 e 95 e anteriores.

e organização capitalista do trabalho. A partir desta base, para que as relações ideológicas e políticas se reproduzem, são necessárias motivações e orientações valorativas.

Ademais, conforme a análise de Juarez R. B. Lopes, a não fixação do operário na indústria, contribui para a instabilidade de seu "*status* operário". Esta instabilidade exprime-se no

"valor atribuído à independência da atividade por conta própria" (24),

e ao trabalho na pequena propriedade rural deixada na terra "natal" e ainda ao investimento em negócio próprio com o dinheiro da indenização (25). Isto denotaria, mais uma vez, a falta de solidariedade entre os operários ou a não identidade grupal.

Parece-nos, ao contrário, que esta não fixação do trabalhador assalariado tem que ser considerada em função de sua inserção no regime do salariado. O trabalho na "pequena propriedade na terra natal" e a busca de

(24) LOPES, J. R. B. - op. cit., I, p. 82.

(25) Idem, p. 82.

"negócio por conta própria" são formas de não se enquadrar, de resistir, mesmo que a nível individual e espontâneo, com traços da ideologia do pequeno proprietário, às condições e relações de trabalho assalariado. Além disso e em conjunto, o regresso à pequena propriedade em seu local de origem no campo, pode significar, sobretudo, uma alternativa de reconstituição e reprodução de sua força de trabalho, colocando-se como substitutivo do baixo salário percebido no sistema do salariado. Pode expressar, também, o não pagamento do salário indireto (o não registro do trabalhador é comum, na indústria, o que exime o empregador do pagamento daquele) necessário à reprodução da força de trabalho, e ademais a manutenção de seu baixo preço, mesmo que essa falta de fixação parta imediatamente do trabalhador. Pode demonstrar, ainda, a não monetarização completa da força de trabalho no que tange à sua configuração como simples mercadoria ⁽²⁶⁾, na medida em que é possível aquela alternância para a reprodução de sua força de trabalho não diretamente sob o regime do salariado.

(26) CORIAT, B.. L'Atelier et le Chronometre (essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse). Paris, Christian Bourgeois Ed., 1979, espec. p. 176 e 177: questão do valor de uso e valor de troca da força e trabalho; e capítulo 4.

LOPES, J.S. Leite: "Notas críticas ao 'desemprego e subemprego no Brasil'". In: Dados, n° 18, Rio de Janeiro, 1978, pp. 135-157, quando observa haver uma racionalidade econômica do trabalhador rural nessa alternância de emprego em oposição à do capital.

Há ainda um outro aspecto que denota conforme a observação de J.R.B. Lopes, a não solidariedade dos operários na indústria já fixados. Concerne à prática de restrição da produtividade, por meio da qual os operários se conduziriam no sentido de afirmarem seus interesses individuais e egoístas. Tal prática apresenta-se de duas maneiras. Primeiro, como forma de o operário pressionar para ser mandado embora, visando receber a indenização, para montar "negócio próprio" (estando a sua ação neste caso orientada pelo "valor tradicional atribuído ao trabalho independente"). Em segundo lugar, se inicialmente não "amarrava" a produção, objetivando integrar-se no trabalho industrial mas conduzindo-se ainda pela concepção tradicional do trabalho rural (a obrigação, o dever de trabalhar para outrem), depois passa a orientar-se pelos interesses individuais próprios da sociedade industrial: já "se fizeram na firma", estão incorporados aos valores urbano-industriais (27).

A prática da restrição da produtividade pelo operário insere-se, em consequência, nos marcos de persistência ou ausência de relações tradicionais da sociedade rural nos quadros da sociedade industrial. Parece-nos, antes de tudo, que a prática de "amarrar" a produção relaciona-se com a forma mesma do desenvolvimento do processo de trabalho e sua orga-

(27) LOPES, J.R.B. - op. cit. I, cap. IV, espec. pp. 139-144.

nização. Se é um processo em que a linha de produção está em vias de taylorização, torna-se muito difícil e problemático para esta prática ir além do nível individual. É o caso citado pelo autor (28), porque a própria linha de produção, que se assenta na fragmentação e isolamento do trabalhador no posto de trabalho, impede a comunicação entre os diferentes postos ao longo da linha, dificultando a possibilidade de organização coletiva entre os operários, o que faz com que a alterabilidade de tempo e ritmo de trabalho (restrição da produção) se limite mesmo ao nível do posto do trabalhador iso-

(28) "... Os operários ganhavam, além do salário-hora base, um prêmio, conforme a produção individual, de três a oito cruzeiros por cem peças, dependendo da máquina. Não decorrer da pesquisa, este sistema de prêmios foi abolido, sendo incorporado ao seu salário-hora. ... Mesmo uma observação superficial destes operários no trabalho mostra grande variação do ritmo. Num dos primeiros dias que passamos na oficina, notamos que havia operadores trabalhando em três ritmos distintos de produção: uma pequena porcentagem trabalhava rapidamente; outros (a maioria) operavam a máquina sem rapidez apreciável, porém sem interrupções; finalmente, uns poucos trabalhavam displicentemente, devagar e, ao que parecia (depois confirmado por dados da entrevista) o faziam deliberadamente... O comportamento destes operários provocava ressentimentos de um ou outro colega; entretanto, estas reações eram sempre individuais, não havia sanções de grupo, nem tampouco tentativa alguma de controle do ritmo de trabalho da linha toda pelos operários como grupo. O operário que 'amarrava' a produção, o fazia impedido pelos seus interesses individuais; o desejo, muitas vezes, era de ser dispensado e receber indenização depois de vários anos de emprego na fábrica...". LOPES, J.R.B.. Sociedade industrial no Brasil. São Paulo, Difel ed., 1971, pp. 139-141.

lado no processo de trabalho (29).

Em suma, para J.R.B. Lopes as relações de trabalho na indústria se caracterizam pela permanência de relações tradicionais ou patrimonialistas, face à dualidade de ações e sociedades que vimos demonstrando. A fixação do trabalhador na indústria ressent-se da carência de normas e regras morais regularizadoras de seus "interesses pessoais". Não havendo normas e regras morais, não haverá coesão do "grupo operário" — sua identidade grupal —, que aqui corresponde vagamente à não consciência de classe operária. Consequentemente, o ajustamento e fixação do operário na empresa industrial efetivar-se-á em função da existência dessas normas e regras.

Também o "patrão", segundo o autor, orienta suas ações pelas relações tradicionais prevalecentes na sociedade (30), o que explicaria a existência de relações de trabalho fundadas no tipo de dominação patrimonialista e também a da organização tradicional de empresa. Estas relações de traba

(29) CORIAT, B. - op. cit., cap. 8 e 9; MATHIAS, G.. "Acumulação do capital, processo de trabalho e novas formas de lutas operárias, na América Latina"; KERGOAT, D.. "Internacionalização do capital, transformações do processo de trabalho e novas formas de dominação". Comunicações ao Colóquio Internacionalización del Capital, transformaciones en el Proceso del Trabajo e Nueva Forma de Dominación. Universidad Autonomo de México, de 3 a 14/3/80.

(30) LOPES, J.R.B. - op. cit. I, pp. 45-46; II, pp. 43-45.

lho e de organização da empresa contrapõem-se àquelas baseadas na dominação impessoal e na organização racional-legal da empresa (31).

Fernando Henrique Cardoso, ao analisar a empresa industrial no Brasil, reitera, no essencial, a existência destes tipos de empresa e relações de trabalho. Baseia-se, ademais, na capacidade de inovar e na mentalidade empresarial irracional, isto é, tradicional, em contraposição à capacidade de inovar e à mentalidade empresarial moderna, isto é, racional (32). Já para J.R.B. Lopes trata-se de transição da sociedade tradicional em processo de mudança para a sociedade moderna, cujo móvel é a industrialização. Mas em ambos os casos está presente a necessidade que o capitalista enfrenta de ajustar a sua ação empresarial aos móveis da conduta econômica da sociedade urbano-industrial e da civilização industrial. Como resultado, o capitalista integra e faz a adequação da ação empresarial a critérios de racionalidade e eficácia próprios desta civilização e da moderna organização da empresa industrial. Sua ação expressará relações de trabalho de cunho impessoal e não mais tradicional e patrimonialista.

(31) LOPES, J.R.B. - op. cit. I, pp. 131, 150, cfr. II, passim.

(32) CARDOSO, F.H. - op. cit., pp. 103, 112, 130.

1.2. A gestão do capital sobre o trabalho: relações de trabalho despóticas capitalistas versus direções tradicional e moderna da propriedade

Para F.H. Cardoso, a indústria brasileira, na década de 1960, estaria caminhando à afirmação do tipo de empreendimento econômico ou empresa industrial moderna. Sua direção ou gestão se caracteriza por ser impessoal e burocrático-legal, em contraposição ao tipo de empreendimento econômico ou empresa industrial tradicional, onde a gestão ou direção é patriarcal (familiar) e pessoal. Mas este último tipo seria ainda o predominante na economia brasileira.

A mudança de um tipo de empresa industrial para outro é explicada pela capacidade de inovar do empreendedor capitalista no exercício de suas funções empresariais. A capacidade de inovar refere-se ao capitalismo monopolista de estado, onde ela sofreu redefinições e deslocamentos específicos, levando-a à conformação de um novo padrão ou tipo de direção ou gestão do empreendimento econômico e da propriedade. Encontra-se aí a fonte de geração da moderna empresa industrial.

No capitalismo monopolista do estado a capacidade de inovar radica na empresa, que é o sujeito do processo econômico (33). O empreendedor capitalista apresenta uma men

(33) CARDOSO, F.H. - op. cit., pp. 30-31.

talidade empresarial racional e inovadora. Está à frente na "luta" competitiva com os demais empreendedores, no que diz respeito ao controle e direção administrativa de seu empreendimento econômico, o que o coloca à frente também de seus competidores quanto à oferta de produtos no mercado. No que tange à sociedade, o empreendedor capitalista conduz-se racionalmente frente ao Estado ou procura tê-lo como instrumento político à consecução do êxito ou lucro de seu empreendimento econômico. Isto se manifesta quando ele contribui para a criação e manutenção de condições sociais propiciadoras do êxito de seu empreendimento econômico e da própria economia capitalista, e o faz influenciando ou direcionando a política econômica. A capacidade de inovar acaba por não se restringir ao âmbito da empresa industrial, mas se desdobra ao nível da sociedade, realizando o crescimento e desenvolvimento econômico do país.

F.H. Cardoso ao mostrar estes deslocamentos e redefinições da capacidade de inovar, ressalta que o empreendedor capitalista não perdeu a sua autoridade e controle sobre a "propriedade" em benefício dos "administradores-profissionais", "*top-executives*", ou, ainda, para uma "junta administrativa". Simplesmente, sua autoridade e controle processam-se indiretamente, mediante a delegação a quadros especializados. Sua dominação é impessoal porque é a própria empresa o sujeito do processo econômico. Aqui o empresário passa de dirigente industrial a empreendedor (34).

(34) CARDOSO, F.H. - op. cit., espec. pp. 44-45.

O trabalho, sob este padrão de direção, é utilizado de forma eficiente e racional, com o recurso às modernas bases técnico-científicas, fornecidas pelo desenvolvimento e progresso da civilização industrial, configurando o novo estágio do desenvolvimento do capitalismo monopolista do estado. Com o aumento da produtividade a extração da mais-valia torna-se

"um problema técnico que se desliga da prática empresarial".

É este o padrão a ser perseguido pelo empresário brasileiro (35).

A capacidade de inovar na empresa industrial tradicional, centra-se e emana da pessoa do empreendedor-proprietário. O padrão de direção e gestão do empreendimento econômico ou da propriedade é familiar, o seu controle e autoridade são pessoais. Não há uma mentalidade de delegação de autoridade e, quando isso ocorre, restringe-se às pessoas do círculo familiar ou de confiança, que demonstrem acatarem os laços de fidelidade e lealdade ao empreendedor—proprietário (36). O trabalho se processa sob modo irracional porque sem o recurso às bases técnico-científicas, o próprio ato de ino

(35) CARDOSO, F.H. - op. cit., pp. 150 e 194.

(36) Idem, espec. pp. 103-104 e 112.

var do empreendedor estaria delimitado aos marcos de seu empreendimento econômico, restringindo-se às "chances" de expansão que são próprias a este. Em consequência, não há impulsionamento e controle do desenvolvimento econômico por parte do empresário.

Sob este padrão de empresa industrial, as funções empresariais não são inovadoras e racionais, mas, ao contrário, tradicionais e irracionais. Acabam por se constituírem em obstáculo à realização do desenvolvimento econômico e modernização da sociedade. Consequentemente, não se configura uma civilização industrial, que é expressão da superação do subdesenvolvimento. No Brasil, onde predomina esse padrão de empresa industrial, o obstáculo vai a par com razões conjunturais e com o passado histórico-cultural da sociedade brasileira fundado no patrimonialismo (37).

Estamos, pois, frente a dois modelos ou padrões de empresa industrial, envolvendo dois tipos de dominação e de autoridade do capitalista. O ponto em comum entre eles está no poder do capitalista sobre a coordenação, direção e controle do empreendimento econômico ou da empresa industrial (propriedade dos meios de produção), poder este fundado em sua capacidade gerencial e administrativa (capacidade de ino

(37) CARDOSO, F.H. - op. cit., p. 130, cfr. espec. caps. III e IV e II, part. p. 70 e seguintes.

var). Daí que é a própria capacidade que conforma os dois tipos de realização deste poder. Tem-se, de um lado, a empresa com padrão de direção moderno, com forma de gestão da propriedade capitalista do tipo sociedade anônima: a autoridade e a dominação não são absolutas, mas impessoais, graças às bases técnico-científicas; as relações de trabalho são de cunho formal. De outro lado, tem-se a empresa com padrão de direção tradicional, isto é, a gestão da propriedade capitalista de tipo familiar: a autoridade e a dominação são absolutas e caracterizam-se como poder pessoal, igual à figura do poder do déspota sobre os seus "súditos". É a prática da "unipessoalidade do patriarca", conformando relações de trabalho de cunho patrimonialista ⁽³⁸⁾. No primeiro tipo, o capitalista seria estranho à gestão da propriedade, ocorrendo o contrário no segundo tipo.

A análise da empresa industrial ao centrar-se no poder de coordenação, direção e controle do empreendimento e econômico fundado na capacidade gerencial ou administrativa, tem como referencial a expressão jurídica das relações sociais de produção capitalistas. Sob este nível, a empresa é definida como "empreendimento econômico": produção organizada de bens ou serviços.

(38) CARDOSO, F.H. - op. cit., espec. pp. 103 e 106.

"e todo empreendimento econômico supõe um mínimo de organização dos meios de produção. O empreendedor os reúne, harmônica e funcionalmente, numa mesma unidade técnica de produção, o estabelecimento". "Este é objeto de direito de propriedade de quem por meio dele exerce uma atividade econômica"

considerando-se

"empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção de bens e serviços".

O estabelecimento é, por sua vez,

"todo complexo de bens organizados pelo empresário para o exercício da empresa" (39).

A ênfase está posta na organização, na capacidade gerencial sobre os meios de produção, que são a propriedade privada do empreendedor-empresário, objetivando dada produção de valores de uso (bens e serviços).

Em decorrência deste centramento e referencial, de preendemos dois aspectos a serem considerados.

O primeiro deles diz respeito ao privilegiamento, na análise da empresa industrial, de um dos pólos do capital:

(39) MARANHÃO, D. - op. cit., pp. 74-76; grifos meus.

o capitalista. Exclui-se o outro pólo, o trabalhador assalariado. Com isto, o capital não se constitui conceitualmente como a relação social que é, e é somente enquanto tal que cria, desenvolve e coordena a divisão do trabalho capitalista e sua organização, no processo produtivo. Deste ponto de vista, "unem-se" contraditoriamente a mercadoria força de trabalho e a propriedade e posse efetiva dos meios de produção. Esta "união" é que impõe a forma pela qual os trabalhadores assalariados devam se relacionar com os meios de produção, distribuindo-os em postos de trabalho. Também dispõe a forma pela qual deve processar-se a distribuição dos meios de produção, sua utilização e resultado do trabalho, e o faz dissociando o trabalho manual e o trabalho intelectual (40). Neste sentido, a direção da produção apresenta-se já como poder despótico do capital, imprimindo sua dominação sobre o conjunto das relações de produção capitalistas, no quadro da divisão e organização do trabalho. Não se trata de gestão ou direção da "propriedade", mas da gestão sobre os trabalhadores assalariados em relação aos meios de produção capitalistas.

A dissociação do trabalho manual e do trabalho in-

(40) BETTELHEIM, Ch.. A transição para a economia socialista. Rio de Janeiro, Zahar ed., 1969, p. 176; ver também seu livro Cálculo económico y formas de propiedad. Argentina, Siglo XXI, 1972, passim; VELASCO, H.. Introducción al derecho del trabajo (presupuestos socio-económicos). Barcelona, Ed. Blume, 1976, primeira parte.

telectual foi a resposta encontrada pelo capitalista, agente personificado do capital ⁽⁴¹⁾, em suprir sua ausência na supervisão direta sobre o conjunto dos trabalhadores. Isto vai a par com a afirmação do caráter social dos meios de produção em contradição com seu caráter de propriedade privada capitalista. Neste processo — em que o capitalista se torna "supérfluo" enquanto mero funcionário da produção ⁽⁴²⁾ — as funções pertinentes ao trabalho de supervisão e direção associado ou não ao trabalho intelectual, são executados por uma camada ou por quadros especiais de trabalhadores assalariados. Neste contexto, o trabalho intelectual e o de direção, enquanto forma de mediação do poder despótico do capital, caracterizam-se pelo exercício de mando, controle e disciplina sobre os demais trabalhadores. Estes, na maioria, exercendo o trabalho manual e de execução. Essa dissociação acaba opondo trabalho manual e intelectual e mais se aguça quanto mais se aprofunda o caráter social dos meios de produção capitalista, em oposição àquele seu caráter privado, visto este processo levar à existência da

"produção privada sem o controle da propriedade privada" (43).

(41) MARX, K. In: BOTTOMORE, T.B. & RUBEL, M.I.. Sociologia e filosofia de K. Max. Rio de Janeiro, Zahar ed., 1964, p. 154.

(42) Idem, p. 152.

(43) Idem, p. 153.

Para o capital, trata-se de impor uma nova forma social de poder despótico sobre o conjunto de trabalhadores, no interior da organização do trabalho na empresa industrial. É este o estágio atual do modo de produção capitalista com as suas denominadas empresas modernas.

O segundo aspecto refere-se à abstração destas condições sociais objetivas de realização do despotismo do capital sobre o trabalho. Em consequência, a direção imprimida pelo capital sobre o trabalho é apreendida em termos de racionalidade e eficiência, dadas pelo uso cada vez mais crescente da técnica no processo de produção capitalista. Destarte, os meios de produção têm-se como meros valores de uso que se empregam para a produção de outros valores de uso, destacando-se, simplesmente, a sua "propriedade técnica", por exemplo, sua capacidade de efetuar cálculos, operações de controle etc. (44). Termina-se por compreender o processo de trabalho capitalista como um "processo científico de trabalho". E por isso é possível chegar a considerar-se a mais-valia como "problema técnico desligado da prática empresarial",.

(44) CORIAT, B.. Ciencia, tecnica y capital.
Ed. Blume, 1976, p. 53.

Barcelona,

conforme apontado anteriormente, quando então o "empreendedor capitalista" está dela liberado para coordenar e expandir o seu empreendimento econômico e o crescimento e desenvolvimento da sociedade, por intermédio do Estado ou da política econômica. Não se considera aí que esta racionalidade e eficiência possa ter em vista a maior exploração da força de trabalho e especificamente o disciplinamento do trabalhador, no processo de produção cuja finalidade objetiva é a criação e recriação da mais valia, sendo que, nesta concepção, os meios de produção colocam-se frente ao trabalhador como poder do capital, dominação objetiva ante o mesmo.

Por elidir os aspectos acima considerados, é possível ao autor centrar a análise da empresa industrial na capacidade de inovar do capitalista. Neste caso estão em jogo a sua autoridade e o controle sobre os meios de produção enquanto propriedade privada capitalista, e não sobre os trabalhadores na relação com estes meios. Devido a este centramento, o capitalista não

"é diretor da indústria por ser um capitalista",
mas, ao contrário,

"por ser diretor de indústria um homem é capitalista" (45).

(45) Glosa minha da seguinte citação de Marx: "Não é por ser diretor de indústria que um homem é capitalista: ao con

Ocorre, simplesmente, o deslocamento dos atributos de sua pessoa, sujeito inovador, para a empresa industrial, sujeito indeterminado que encapsula os efeitos destes atributos. Antes, uma autoridade e controle (direção e gestão) pessoais, de tipo patriarcal; agora, impessoais, modernas, de tipo burocrático-racional. E, mais, se o empresário não acompanhar, não apresentar os novos atributos da capacidade de inovar, não estará ajustado, integrado às novas exigências do moderno capitalismo ou empresa industrial moderna. Em consequência, a direção da indústria não aparece como atributo do capital, imprimindo seu caráter despótico sobre o conjunto de trabalhadores por intermédio de relações de trabalho e de produção capitalistas, caráter esse que assume diferentes formas (46), conforme esta direção mantém garante e reproduz, objetivamente, estas relações, no quadro da divisão e organiza

trário, ele é um diretor de indústria por ser um capitalista". In: BOTTOMORE, T.B. & RUBEL, M.I. - op. cit., p. 149.

- (46) "Se a manobra capitalista tem, então, dois aspectos, da da a natureza dúplici do processo de produção (que é, de um lado, um processo social para a reprodução de valores de uso e, de outro, um processo para criar mais-valia), ela é despótica, em sua forma. Conforme a cooperação amplia sua escala, esse despotismo assume formas especiais... O trabalho de supervisão passa a ser função definida e exclusiva deles (de um tipo especial de assalariado)... (o economista político), quando considera o modo de produção capitalista, ele ao contrário, trata o trabalho de gerência, tornado necessário pelo caráter cooperativo do processo de trabalho, como sendo idêntico aos diferentes trabalhos de controle, exigidos pelo caráter capitalista desse processo e pelo conflito de interesse entre o capitalista e o trabalhador...". MARX, K., in: BOTTOMORE, T.B. & RUBEL, M.I. - op. cit., pp. 148-149.

ção capitalista do trabalho no interior da empresa industrial.

Procuramos mostrar como foram apreendidas e analisadas as relações de trabalho capitalistas no novo estágio da indústria brasileira, na década de 1960. Consideramos que sob este estágio o poder despótico do capital sobre o trabalho assume nova forma. Nossa preocupação centrou-se no modo como as obras examinadas captaram esta nova forma sob aquelas relações sociais.

Nos trabalhos de L.M. Rodrigues, L. Pereira e J.R. B. Lopes evidencia-se, como uma constante, a questão do ajustamento, integração e adaptação do trabalhador assalariado, seja de origem rural ou não, à empresa industrial. Já no trabalho de F.H. Cardoso e também em certa medida no de J.R. B. Lopes é o capitalista que tem que ajustar os móveis da ação empresarial aos vigentes no moderno capitalismo, lugar da moderna empresa.

Devido a que a análise se centra no aspecto integração/ajustamento/adaptação do trabalhador ao regime do salariado, coloca-se de lado a questão das condições e relações de trabalho despóticas deste regime, no interior da divisão e organização do trabalho na empresa industrial. Aqui, o capital tenta subjugar e submeter o trabalhador assalariado aos seus desígnios: a exploração da força de trabalho, sob a forma de mais-valia. Em decorrência desse centramento, considera-se que o trabalhador assalariado, no caso o operário, "a-ceita" esta exploração, porque lhe é vantajoso participar da

sociedade industrial, usufruir de seus "bens e serviços". Resta-lhe, simplesmente, integrar-se, adequar-se a essas condições e relações de trabalho, principalmente quando carece de "tradição industrial" ou de "luta" e sente e vive o sindicato, o Estado como entidades tutelares ou instrumentos para a realização mesma de sua integração/ajustamento na empresa industrial e na sociedade industrial (mundo urbano-industrial).

A análise prende-se ao indivíduo. Toma o operário isolado, atomizado, como mero portador da mercadoria força de trabalho, que buscará tirar o máximo de vantagens em sua venda quanto mais estiver integrado no regime do salariado. Esta concepção individualista é transladada para o nível do processo de trabalho capitalista.

O trabalho assalariado não se processaria, objetivamente, mediante a imposição despótica do capital sobre o trabalho, reproduzindo, antagonicamente, a dissociação entre trabalho manual e intelectual, dissociação esta que contribui para isolar o operário, atomizá-lo, fixá-lo ao posto de trabalho. Ele se processaria subjetivamente mediante as atitudes, expectativas, motivações e regras comportamentais do operário, os quais denotariam o seu maior ou menor ajustamento ao trabalho assalariado e à sociedade industrial. Desta forma, a conduta do operário é considerada em termos de comparabilidade com a conduta que teria na sociedade tradicional, ou é referida à estrutura de ação desta sociedade, conduzindo-se pelas orientações valorativas contidas nesta, visto que o operário estaria sob um demorado processado de dis-

socialização e ressocialização tanto no mundo da fábrica quanto na sociedade industrial. O que explicaria a existência de relações de trabalho paternalistas, próprias da sociedade tradicional, conformando o poder do capital sobre o trabalho. Em outras palavras, as relações de trabalho teriam ainda um caráter de dominação tradicional-paternalista (patrimonialista).

Quando a análise volta-se ao capitalista mais precisamente ao ajustamento de sua conduta econômica aos móveis próprios do moderno capitalismo, o que está em jogo é um tipo de empresa e de estrutura de ação que se acham em estado de transição para um outro tipo de empresa e de estrutura de ação. Conseqüentemente, o capitalista-empresendedor tem que mudar sua ação empresarial e conformá-la aos requisitos da empresa moderna (gestão impessoal). Deve mudar e expandir a sua empresa industrial ou o seu empreendimento econômico até então de tipo tradicional (gestão familiar). Para tanto, deve recorrer à sua capacidade de inovar. Somente assim poderá gerir e organizar eficiente e racionalmente seu empreendimento econômico ou empresa industrial. Assim procedendo, a empresa de tipo tradicional, cuja estrutura de poder é patrimonialista, porque calcada no poder pessoal paternalista do capitalista, dará lugar ao tipo de empresa moderna, com uma forma de poder assentada em relações de trabalho impessoais. O primeiro tipo de empresa se caracteriza por uma gestão ou administração da propriedade na qual o capitalista está presente. Já no segundo, a forma de gestão de

propriedade é burocrático-racional, porque o capitalista é estranho à mesma e dela está ausente.

A análise prende-se ao poder de gestão e administração da propriedade privada capitalista pelo capitalista, como pessoa jurídica capaz de inovar ou não o seu empreendimento econômico. Este poder, sendo dado pelos atributos contidos na capacidade de inovar, mudariam frente às exigências do desenvolvimento tecnológico da "sociedade industrial" contemporânea. Consequentemente a análise descarta o poder de gestão, decisão e coordenação do capital sobre o trabalho, o qual afeta e impõe o modo como os trabalhadores devem relacionar-se entre si e com os meios de produção (propriedade privada do capitalista) na divisão e organização capitalista do processo de trabalho. Com isto é possível eleger, no nível da análise, a figura do capitalista, ora como autoridade pessoal nas relações de trabalho — "na prática da unipessoalidade do patriarca" —, ora como autoridade impessoal, ausente das relações de trabalho e pairando sobre elas. Deste privilegiamento, resulta da análise que até a década de 1960 predomina na indústria brasileira o primeiro tipo de dominação (patrimonialista). No novo estágio industrial, a tendência captada seria a predominância do segundo tipo de dominação, a impessoal.

Na empresa industrial, o poder do capital sobre o trabalho assume a forma despótica, no conjunto das relações

de trabalho, graças à natureza mesma do processo de produção capitalista: produção social de valor de uso e valor. Neste processo, o último aspecto subordina o primeiro ⁽⁴⁷⁾, determinando o caráter social desta produção e de sua estrutura de poder no interior do processo imediato de trabalho. É a maneira como aí se divide e organiza o trabalho que explica a mudança da estrutura de dominação do capital naquele conjunto de relações sociais. Em outras palavras, a mudança da forma do despotismo do capital sobre o trabalho é o resultado da contingência de reproduzir, constantemente, esta dupla natureza, e que conduz à transformação na divisão e organização do trabalho na empresa industrial.

Entendemos que o novo estágio da indústria no Brasil deve ser analisado à luz desta mudança, conformando novas relações e condições sociais de trabalho.

(47) Cfr. nota 46.

Segundo Capítulo

2. O DESPOTISMO DO CAPITAL SOBRE O TRABALHO

A nova etapa da indústria no Brasil vem sendo ultimamente explicitada em termos de um novo padrão de acumulação capitalista. A ênfase que nele se põe recupera em geral as questões atrás assinaladas e mais especificamente o caráter do tipo de empresa que predominaria em cada padrão. Para o padrão de acumulação atual, coloca-se como tipo dominante o da empresa moderna e não mais a tradicional ⁽¹⁾. Quanto ao que nos preocupa, interessa-nos mostrar que o novo estágio de acumulação do capital, com base na indústria, deve ser entendido com relação ao processo de trabalho e, neste particular, a sua nova organização, conduzindo à mudança da forma social despótica de dominação do capital sobre o trabalho. Isto quer dizer que tal ou qual nova etapa da indústria ou padrão de acumulação capitalista está, antes de tudo, referido ao processo de trabalho e ao seu processo de valorização — a ex-

(1) TAVARES, M.C.. "Relações entre distribuição de renda, acumulação e padrão de desenvolvimento". In: Cadernos Cebrap 25 (mimeogr.); MELLO, J.M.C. de. O capitalismo tardio (contribuição à revisão crítica da formação e desenvolvimento da economia brasileira). Tese de Doutorado, UNICAMP, 1975.

tração de mais valia da força de trabalho ⁽²⁾, reproduzindo essa forma de poder, sob novas condições e relações de trabalho.

Poderíamos traçar dois grandes momentos destas novas condições e relações, na indústria brasileira. Em 1930, a acumulação do capital com base no denominado modelo de substituição de importações, afirma-se sob uma estrutura de poder despótico personalizado do capital sobre o trabalho, a qual é modificada, a partir de 1950, pela introdução de novas normas de produtividade e de trabalho, assumindo forma despersonalizada.

A base desta mudança explicita-se ao mesmo tempo, através de dois aspectos. Primeiro, no aprofundamento da dissociação e separação entre trabalho manual e intelectual, implicando na crescente expropriação pelo capital do saber técnico do operário, imediato ou não, concentrando-o na direção e no sistema de máquinas. E segundo, pela redução, cada vez maior, da margem de controle, direção e independência do trabalhador sobre o processo de trabalho.

Esse processo se realiza no quadro do capitalismo

(2) CHRISTIAN, P.. "Le process de travail" (du fordisme au neo-fordisme). La Pensée, nº 185; CORIAT, B.. L'atelier et le chronometre (essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse). Paris, Christian Bourgeois ed., 1979.

monopolista, internacionalizando e/ou multinacionalizando a indústria e a economia brasileira como um todo, na nova etapa de acumulação capitalista. Transladam-se grandes unidades produtivas juntamente com novos métodos de organizar o trabalho e a tecnologia, superando ou subordinando os até então predominantes. Neste sentido, coexistem e se combinam, tanto numa mesma unidade produtiva quanto em setores que produzem a mesma mercadoria, diferentes processos de trabalho, a partir do sistema de trabalho mecanizado ou semi-automático (3). Podemos, então, dizer que a nova forma social do despotismo do capital coloca-se como tendencialmente dominante, no novo estágio da indústria no Brasil na década de 1960.

Para tanto, conta com condições sócio-políticas que contribuem para sua afirmação e generalização. É posta em prática uma política econômica geradora das condições infra-

(3) LEMUS, M.I.A. & SERRANO, M.M.. "Proceso de trabajo y poder sindical (en la Fábrica de Loza 'El Anfora')". Comunicação ao Colóquio de Internacionalización del Capital, Transformaciones en el Proceso del Trabajo e Nuevas Formas de Dominación. Universidade Autónoma do México, de 3 a 14/3/80. Mostra-nos que neste contexto do capitalismo monopolista, há a homogeneização e diferença de processos de produção e de trabalho, sendo que esta heterogeneidade é o produto mesmo do desenvolvimento desigual do capitalismo (como sistema). Em outras palavras, podemos entender que no quadro da reprodução ampliada do capitalismo monopolista ao nível internacional, a coexistência e combinação mencionada (heterogeneidade) se colocam como condição mesma deste desenvolvimento, não se constituindo em especificidade do capitalismo no Brasil; cfr. também CORIAT, B. - op. cit., 1979.

estruturais, juntamente, com toda uma política salarial de gestão estatal da força de trabalho. Ao nível intra-fábrica, o despotismo do capital expresso no controle das condições e relações de trabalho, com o recurso do código de fábrica (4) vêm ao encontro dessas condições. Este controle pode ser apreendido através da coleta de dados dos jornais da grande imprensa, da década de 1960, efetuada nos arquivos do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos).

Observamos que a fonte dos dados apresenta limitações, porque, de um lado, a própria fonte não é específica na veiculação de notícias sobre o sistema de fábrica (5). De

(4) "... Através do código de fábrica, o capital formula, legislando, particular e arbitrariamente, sua autocracia sobre os trabalhadores, pondo de lado a divisão dos poderes, tão decantada pela burguesia, e o mais proclamado ainda regime representativo. O código é apenas a deformação capitalista da regulamentação social do processo de trabalho, que se torna necessária com a cooperação em grande escala e com a aplicação de instrumental comum de trabalho, notadamente a maquinária. O látigo do feitor de escravos transforma-se no regulamento penal do supervisor. Todas as penalidades reduzem-se naturalmente a multas e descontos salariais, e a sagacidade legislativa desses licurgos de fábrica torna a transgressão de suas leis sempre que possível mais rendosa que a observância delas" (veja em seguida a transcrição feita pelo autor da prática deste código. A descrição que faremos da aplicação do código, no presente capítulo, somente nos assinala a atualidade dessa transcrição e da colocação feita pelo autor a respeito do mesmo). MARX, K.. O Capital - op. cit., p. 485; grifos meus.

(5) O sistema de fábrica aqui está sendo considerado conforme colocação de K. Marx. Este, ao se referir à máquina ou à técnica não o fazia em si, de forma abstrata (...). "O que Marx tem aqui em mente não é a técnica concebida abstratamente, mas o 'sistema de fábrica' com suas nor-

outro, as informações veiculadas são selecionadas tendo em vista diversos critérios como espaço e custos para o jornal, envolvendo o sensacionalismo da notícia e sua repercussão; interesses políticos e ideológicos na veiculação de dada notícia e seus efeitos no campo de lutas das classes sociais etc.. Por isso, há mais informações referentes a dado ramo industrial que outro.

Há ainda outros aspectos a considerar. Em meados da década de 1960, muitas leis são promulgadas pelo Estado, atingindo diretamente o movimento sindical e operário, após o golpe militar de 1964. É o caso da lei 4.330/64, a lei antigreve. Antes de 1964 eram uma constante as notícias de greve na grande imprensa e que aos poucos vão escasseando. Em 1968, quando da movimentação sindical contra o arrocho salarial (lei 4.745/65) tem-se notícias da greve de Contagem, no mês de abril e, em junho, da de Osasco. Ocorre a intervenção no sindicato de Osasco e prisão de líderes sindicais. É neste ano que o Estado impõe um novo ato institucional, aguçando mais ainda o seu caráter autoritário e repressivo sobre aqueles movimentos. E as notícias sobre o sistema de

mas e com os seus regulamentos de caráter social, isto é, a técnica como estrutura de poder que desengonça o quadro tradicional social ...". FERRAROTTI, F.. Uma Sociologia alternativa (da Sociologia como técnica do conformismo a Sociologia crítica). Portugal, Afrontamento ed. 1972, p. 93, grifo do autor. Confrontar neste sentido a nota acima sobre o código de fábrica, conformando o sistema de fábrica.

fábrica vão cada vez mais rareando.

Como o nosso objetivo aqui consistiu em ter um quadro geral do funcionamento dos controles das condições e relações de trabalho com o auxílio do código de fábrica, cremos que os aspectos considerados não nos desviaram do mesmo.

Não nos preocupamos em apresentar os dados em ordem cronológica, mas os agregamos em função dos diversos mecanismos de controle utilizados pelo capital para subjugar o trabalhador. Também não delimitamos a década em referência, antes e pós-64, ano em que se instaura um regime política, ideológica e juridicamente repressivo. Não o fizemos por dois motivos. Primeiro, porque este regime político, ao desorganizar as associações sindicais combativas e o movimento operário, reforça mais ainda o que é inerente ao capitalismo, a repressão, que é o fator de sustentação de sua lógica, isto é, a reprodução do lucro ⁽⁶⁾. O segundo motivo, refere-se ao fato de que, apesar desta inerência, há uma oposição cotidiana da classe operária contra a gestão privada de sua força de trabalho contra essa própria lógica, no "lugar da produção", isto é, na fábrica.

Finalmente, na descrição do funcionamento do con-

(6) TRAGTENBERG, M.. Conferência pronunciada na SBPC (Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência) sobre as condições de trabalho na indústria brasileira (Jornal da Tarde, 13/07/1978).

trole pelo capital das condições e relações de trabalho com o recurso do código de fábrica, procuramos, dentro do possível, manter-nos fiéis às denúncias feitas por diversos sindicatos e pela própria grande imprensa, conservando seus discursos. Inclusive transcrevendo-os, literalmente, apondo aspas. Assim procedemos, mesmo com o risco de cansarmos o leitor, porque esse constituiu-se em um dos meios de exercermos uma vigilância maior sobre os dados coletados e sua apresentação.

*

2.1. A indústria brasileira e a divisão capitalista do trabalho

2.1.1. As condições sócio-políticas

2.1.1.1. A política econômica

O desenvolvimento do novo estágio da indústria no nível conjuntural, processa-se juntamente com a afirmação interna da política imperialista. Deslocam-se e reimplantam-se grandes unidades de produção para regiões capitalisticamente desenvolvidas, particularmente a região sudeste, sobressaindo a cidade de São Paulo e o que se convencionou de chamar região do Grande ABC. Portanto, o capital monopolista contará e usufruirá das condições sociais de infra-estrutura destas regiões para sua expansão e generalização. Para tanto, se escorará na vigência de uma política econômica pro

piciadora destas condições sociais. Destacam-se a política de favorecimento à entrada do capital estrangeiro e a de importação de bens de capitais.

Já na década de 1940, há a ocorrência de missões comerciais estrangeiras, destacando-se em 1942 a Missão Cooke (Technical Mission to Brazil) e em 1948 a Missão Abbink (Comissão Mista Brasileira-Americana de Estudos Econômicos), ambas norte-americanas (7). Mas é a partir da década de 1950 que se inicia o processo de transladação e implantação das unidades industriais estrangeiras. É o caso da indústria Ford, implantada em 1955. Como resultado, efetivam-se aqueles dois aspectos da política econômica.

A política de favorecimento ao capital estrangeiro dá-se sob a forma ou não de inversão direta. Em contrapartida, obtêm-se financiamentos do exterior para a inversão de setores tidos como estratégicos ao desenvolvimento industrial (energia-transporte, atividades industriais básicas, como si

(7) Ambas as comissões efetuam um levantamento da indústria brasileira e setores considerados viáveis para o investimento de capital. Também se preocupam em conhecer as condições sociais para a inversão de capital, sugerindo, no que tange às relações de trabalho, a supressão do direito da estabilidade: crf. primeira missão: A Missão Cooke no Brasil, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1949, e para a Missão Abbink, BULHÕES, O.G.. A margem de um relatório, Rio de Janeiro, Edições Financeiras S/A, 1950, e FERRANTE, V.I.B.. Emprego e estabilidade (o trabalhador urbano em Araraquara). Tese de Doutorado, Depto. FCHFFCL de Araraquara, 1973, p. 589.

derurgia e refino de petróleo e o setor de equipamentos e insumos com funções de alta intensidade de capital) (8). Desde 1953 esta política conta com a livre formação da taxa de câmbio. Mas é a taxa cambial favorecida que se constitui em seu núcleo principal, graças à implantação de instrumentos político-jurídicos como a lei nº 2.145 de 1954 e, especificamente, a instrução nº 113 da SUMOC (Superintendência da Moeda e do Crédito) de 1955.

A taxa cambial favorecida tem o significado de concessão de câmbio de custo quanto à remessa de rendimentos e de amortizações das inversões diretas ao exterior, da ordem de 10 % do capital registrado na empresa no que refere a rendimentos. Beneficiava-se a empresa com uma elevação significativa do capital investido, visto ser o registro de capital realizado no ato à taxa do mercado livre, aumentando a rentabilidade do investimento em moeda estrangeira. No que tange aos financiamentos concedidos pelo exterior viam-se também beneficiados por taxa cambial de favor nas amortizações e juros, os quais não deveriam ultrapassar a 8 % do principal. Para gozo do favor, a liquidação do financiamento teria de efetuar-se num prazo inferior a cinco anos. Além de toda esta ordem de favorecimentos, tinha-se, ainda, após o registro da operação, assegurada prioridade e garantia para a transferên

(8) LESSA, C.. "Quinze anos de política econômica", CADERNOS IFCH nº 4, UNICAMP, 1957, p. 14.

cia de câmbio para o exterior, e todas as inversões realizadas registravam-se como entrada de poupança externa ⁽⁹⁾.

Quanto aos financiamentos do exterior, apresentavam-se como condição necessária para a inversão nos setores estratégicos da indústria e da economia, devido à ausência de um mercado de capitais ⁽¹⁰⁾. Situavam-se como fundamentais também no que concerne às importações de equipamentos efetuadas tanto pelo setor público quanto o privado, face à ausência de receitas de exportações disponíveis para a sua cobertura. Neste sentido, as importações se processaram sem cobertura cambial ⁽¹¹⁾, favorecendo unicamente as inversões estrangeiras diretas.

Na ausência de um mercado interno de capitais, o Estado conduzir-se-á no sentido de sua formação e expansão. Em 1952, é criado o BNDE (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico), que juntamente com o Banco do Brasil concede estímulos às inversões privadas nos setores considerados estratégicos pelo Plano de Metas. O Plano, ao nível da política econômica, colocou-se como instrumento político sistematizador das condições sociais infra-estruturais para a realização do novo estágio da indústria no Brasil. Assim, aglutinou

(9) LESSA, C. - op. cit., p. 32.

(10) Idem, ibidem.

(11) Idem, ibidem.

e garantiu os estímulos para a obtenção de financiamentos externos na importação de equipamentos e nas inversões nos setores estratégicos, quer pelo setor público quer pelo privado. A obtenção do financiamento efetivava-se em condições extremamente favoráveis devido à redução dos custos monetários do investimento. Ao investimento fixo prioritário foram concedidos créditos com baixa taxa de juros e prolongados prazos de carência e de amortização, significando a cobertura substancial do investimento realizado. Por fim, os novos setores instalados por intermédio dessas concessões contavam com um mercado interno a eles reservado (12).

A política de favorecimento à entrada de capital estrangeiro e a de importação de bens de capitais vão ao encontro dos interesses do grande capital nacional, associado ao capital estrangeiro na medida que conta com todos estes estímulos para sua expansão, mas conduz a um processo de endividamento externo, um dos fatores geradores da inflação que vem à tona na década de 1960. E é a classe trabalhadora quem irá suportar prioritariamente este endividamento e inflação, efeitos da implantação das condições infra-estruturais para a realização da nova etapa da indústria. Com essa finalidade, o Estado coloca em prática uma política particular de gestão da força de trabalho.

(12) LESSA, C. - op. cit., p. 42.

2.1.1.2. A gestão estatal da força de trabalho

A política estatal da gestão da força de trabalho é aqui considerada especificamente em relação à reprodução da força de trabalho e, portanto, à implantação do salário mínimo em 1940.

Reportando-nos a essa época em que se encontrava em expansão a indústria, calcadano modelo de substituição de importações, observamos que a intervenção do Estado, ao institucionalizar o salário mínimo, correspondia a duas necessidades básicas para a valorização e acumulação do capital.

Primeiramente, ao equalizar, por baixo, o salário da força de trabalho dita qualificada em relação à não qualificada (13). Os efeitos são ao mesmo tempo econômicos e políticos. Impedem a concorrência intercapitalista quanto a a esta força de trabalho e, juntamente, atingem diretamente o poder de barganha (e controle) do preço da força de trabalho por esta camada específica de trabalhadores, num mo

(13) Este aspecto é apontado por OLIVEIRA, Francisco de. "A economia brasileira: crítica à razão dualista". In: Seleções Cebrap nº 1, 2ª ed., espec. pp. 12, 41, 42 e 43.

mento de expansão industrial ⁽¹⁴⁾. Isto também implica numa forma de fixar (subjugar) o trabalhador ao sistema de fábrica. Em primeiro lugar, porque o trabalhador se vê compelido a permanecer na mesma empresa ou no mesmo ramo industrial, da do aquele impedimento à concorrência inter-capitais, no que tange ao pagamento de maiores salários. Em segundo lugar, porque se vê obrigado, ao mesmo tempo, a complementar seu salário pela compulsão à realização de horas extras ⁽¹⁵⁾, prolongando a jornada de trabalho, visto o seu salário estar regulado pelo salário mínimo, cuja importância sempre é insuficiente impelindo à complementação.

A segunda necessidade preenchida por esta política estatal da força de trabalho é a de assegurar a massa de dinheiro necessária para servir de meio de consumo das mercado

(14) Não estamos aqui considerando a política privada da empresa que através da pirâmide hierárquica de salários, promoções, gratificações etc. eleva o valor nominal do salário. Mas isto é sempre para uma minoria de trabalhadores ou, então, atinge uma maioria quando se trata de fixar "os braços" às novas normas de produtividade e de trabalho, frente à sua não generalização nos demais setores, significando forma de estímulo (subsunção normativa) para o trabalhador. Foi o que ocorreu, inicialmente, com as grandes indústrias automobilísticas aqui implantadas, no decorrer da década de 1950 até 1960.

(15) Nos dados que apresentaremos sobre o controle pelo capital das condições e relações de trabalho, aplicando o código de fábrica, veremos ser frequente a coerção sobre o trabalhador para trabalhar além da jornada de oito horas.

rias e a realização da produção ⁽¹⁶⁾. Neste contexto, a valorização e acumulação do capital e sua reprodução é garantida com essa política por intermédio da institucionalização do salário mínimo, a partir da qual se instaura a política do arrocho salarial.

O salário mínimo, apenas quatro anos após sua decretação, é congelado por um período de oito anos, de 1944 a 1951 ⁽¹⁷⁾. Já no decorrer da metade da década de 1950, permanece inalterado por um período de 25 meses ⁽¹⁸⁾. Esta política do arrocho salarial que se processa a par com o crescente endividamento externo do país e da inflação, só se mantém porque é acompanhado de uma política de preços subsidiados aos itens básicos de subsistência necessários à reprodução da força de trabalho. Tal subsídio refere-se, especificamente, aos itens alimentos *in natura*, aluguéis, tarifas do sistema estatal de transportes e comunicações e itens de consumo tidos como importantes na determinação da estrutura

(16) Estas colocações têm como referencial as considerações desenvolvidas por B. Coriat em seu livro já citado anteriormente, quando analisa a crise do capitalismo de 1929, sob a produção em massa e o papel do Estado planejador. Devem ser guardadas as devidas especificidades históricas do Brasil (produção em série) e dos demais países capitalisticamente desenvolvidos (produção em massa).

(17) BACHA, Edmar et al.. Encargos trabalhistas e absorção de mão de obra. Uma interpretação de seu problema e seu debate. Rio de Janeiro, IPEA/INPES, 1972.

(18) LESSA, C. - op. cit., p. 71.

de gastos, particularmente no item transporte. O Estado subsidiou-os indiretamente concedendo taxa cambial favorecida às importações de petróleo e seus derivados (19).

Além da política do arrocho salarial que mantém os salários baixos, estes sofrem ainda a manipulação através do cálculo do índice de vida, que lhe serve de base. Assim, em 1961, o DIEESE denuncia as diferenças encontradas entre seus dados e os apresentados pelo SEPT, pela FGV e pela Prefeitura de São Paulo, quanto aos índices de custo de vida para o período de novembro de 1960 a agosto de 1961.

Para o DIEESE, o índice calculado fora de 32,6 %; para o SEPT, de 24,9 %; para a Prefeitura, 31,3 %, não sendo citado o da FGV. Incrimina-se o SEPT de não divulgar todos os dados para que possam ser acompanhados, comparados e analisados, fazendo deles um mistério e dando margem a várias suposições. As informações são divulgadas somente quando solicitadas, sendo contraditórias para um mesmo período. Exemplos concretos: em 1959, quando da campanha pró-reajustamento dos salários, o SEPT suspendeu o fornecimento de informações. Acordos foram firmados na base de 35 %. Após dois a três meses, firmadas as assinaturas dos acordos salariais, o SEPT informava que o custo de vida havia subido de 48 % (20).

(19) LESSA, C. - op. cit., pp. 45 e 71.

(20) Última Hora, 12/10/1961.

Por ocasião da reunião entre empregados e empregadores, para a deliberação sobre o aumento salarial, os primeiros, representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, apresentaram reivindicações na base de 60 %, tomando por base o índice de alta de custo de vida elaborado pelo DIEESE. Já os empregadores tomaram como base o apresentado pelo SEPT, que havia fixado o índice em torno de 24,9 % (21). Nessa ocasião,

"certo líder dos empregadores (Sr. Rubens Camargo Vidigal), reconhecia que os dados do SEPT não correspondiam à realidade" (22).

O próprio SEPT, em 1963, enviou ao Tribunal Regional do Trabalho índices de elevação de preço deste ano os mais baixos, inferiores mesmo ao da FGV.

"O próprio governo estimava que o aumento do custo de vida em 63 seria de 100 %. No entanto, os índices do SEPT não chegam a 70 %, quando dezenas de acordos salariais foram feitos na base de 80 % e mais" (23).

Denunciou-se que os índices de custo de vida do SEPT basearam-se num levantamento do padrão de vida dos trabalhadores e de outras classes datado de 1938 (24).

(21) Diário de Notícias, 20/10/1961.

(22) Última Hora, 20/10/1961.

(23) Folha de São Paulo, 29/01/1964.

(24) Diário de São Paulo, 19/02/1963.

Outra forma de manipulação refere-se aos critérios adotados pelo Conselho Nacional de Política Salarial, para a fixação dos reajustamentos salariais. A partir de 1965, passa a competir a este órgão esta fixação. Ele deixa de computar nos reajustamentos a taxa de produtividade e o resíduo inflacionário, conforme o que dispõe o decreto 54.018/1964. E somente aplica a lei 4.725 de 1965, que se refere às normas para o julgamento dos dissídios coletivos, conforme protestam dirigentes e líderes sindicais (25).

Ao se basear nestas normas, o CNPS fixa os reajustamentos salariais com base na reconstituição do salário real médio dos últimos vinte e quatro meses (são reduzidos para 12 meses a partir de 1975) e acrescentando ao salário real médio a metade do resíduo inflacionário previsto para o período subsequente. A estes dois últimos índices, soma a taxa de produtividade nacional. Daí concluímos:

"ao se propor reconstituir o salário médio de um período, a política salarial é basicamente um mecanismo de redução do salário real, pois os componentes da fórmula de reajuste são insuficientes na maior parte dos casos, para recompor o salário real do início do último contrato de trabalho reajustado" (26).

Neste contexto, o trabalhador encontra-se totalmente a desco

(25) Última Hora, 22/12/1965.

(26) DIEESE: "Distribuição salarial em São Paulo; segundo Guia de Contribuição Sindical", dez/1977, espec. pp. 11 e 12.

berto quanto à ocorrência de manipulação do reajustamento de seu salário, quer sob estes três últimos critérios mencionados, quer sob a lei 4.725/65. Não é à-toa que, em 1978, após o "auge" da nova etapa da indústria, vem à tona a existência de distorções que ocorriam desde 1973.

Gostaríamos de frisar que a política estatal de gestão da força de trabalho, referente à sua manutenção e reconstituição, ao provocar o rebaixamento de seu valor, vai a par com as novas condições e relações de trabalho que se afirmam nessa etapa. Sob estas condições e relações, reduz-se mais ainda o tempo de trabalho necessário que precisa o trabalhador para sobreviver, ampliando-se o tempo de trabalho excedente, não pago, apropriado pelo capital. Isto se traduz na incorporação cada vez menor de tempo de trabalho necessário para a produção dos produtos, sob a forma mercadoria, fazendo cair o seu valor. Por conseguinte, a força de trabalho, também uma mercadoria, apesar de específica, pois é um bem de consumo para o capital, que ela valoriza, tem o seu valor expresso sob forma de um salário também reduzido. Este processo, por sua vez, reafirma não haver correspondência e equivalência entre um "valor" do trabalho operário e o imputado à força de trabalho, sob a forma salário. Aquele só pode ser o resultado concreto do trabalho social, dado pelo caráter cooperativo de diferentes processos de trabalho, no interior da organização capitalista do trabalho ⁽²⁷⁾, enquan

(27) Confrontar nota 16 do Capítulo anterior.

to o valor, sob a forma salário, imposto à unidade força de trabalho, configura a relação de domínio do capital sobre a classe trabalhadora extra-fábrica, cujo preço unitário maior ou menor depende do poder de pressão da classe trabalhadora, particularmente a operária, para elevá-lo ou mantê-lo no nível imputado até ali pelo capital, por intermédio da política estatal de gestão da força de trabalho (28).

2.1.2. O controle das condições e relações de trabalho e o código de fábrica

O exercício do controle social das condições e relações de trabalho pelo capital não se processa separado do código de fábrica. Dá-se em conjunto com a aplicação das disposições deste, que conformam o regulamento interno de cada empresa. Nesse exercício, o que está em jogo é como conseguir, ao mesmo tempo, uma economia no tempo de trabalho e

(28) MARX, K. - op. cit., capítulo XIII, espec. pp. 447-448; cfr. também TAVARES, M.C.. "O movimento geral do capital". (Um contraponto à visão da auto-regulação da produção capitalista). In: Valor, força de trabalho e acumulação monopolista. Estudos Cebrap nº 25, pp. 5-26. Assinala esta autora que a questão salarial constitui-se, no momento presente do sistema capitalista, na correlação de força entre capital e trabalho. Para nós, este fato não é de agora, mas desde sempre, haja visto toda a política estatal de gestão da força de trabalho assinalada e as colocações de Marx no referido capítulo.

no dispêndio das condições de trabalho, sob o máximo de disciplina do trabalhador ⁽²⁹⁾; a sua persecução envolve diversos mecanismos colocados em prática pelo capital, que podemos apreender dos dados coletados na grande imprensa (período 1960-1970). Os mais encontrados dizem respeito a:

- I) trabalho aos domingos e feriados;
- II) avanço do tempo de trabalho sobre as pausas do almoço e intervalos para o café;
- III) controle do tempo de locomoção na realização do trabalho e do tempo dispendido para a satisfação das necessidades fisiológicas;
- IV) alargamento da jornada de trabalho;
- V) aumento da produtividade e intensificação do campo de trabalho;
- VI) alterações em contratos de trabalho;
- VII) falta de segurança e higiene das condições de trabalho;
- VIII) pagamento de salários: a) com atrasos; b) abai-

(29) Enfatizaremos, especificamente, esse exercício, deixando de lado o caráter normativo do regulamento interno no que tange à interiorização das regras e normas disciplinares (sanções negativas e positivas à base do consenso), conduzindo ao respeito da autoridade (fundada na hierarquia funcional e de salários) da disciplina e da ordem social da fábrica, cuja base é a divisão e organização capitalista do trabalho. Cfr. nesse sentido Amneris Ângela Maroni. A estratégia da recusa (as greves de maio de 1978). Tese de Mestrado em História, UNICAMP, 1981.

...xo do salário mínimo; c) não pagamento conforme os dissídios ou acordos; d) pagamento da metade do salário mínimo ao trabalhador menor;

IX) a) greve "ilegal" e dispensa sumária; b) não cumprimento de direitos; c) não registro; d) contrato de trabalho por tempo determinado.

I) Trabalho aos domingos e feriados

A Cia. Goodyear obrigou 10 operários (período noturno) a trabalharem em dias de feriado. Para que se submetessem, foram ameaçados de perder o descanso (repouso semanal e remunerado). O sindicato do setor denuncia que a indústria não tem permissão para trabalhar em feriados e domingos, conforme a legislação trabalhista. Por sua vez, a indústria Brahma demite nove operários porque não se submeteram a trabalhar aos domingos e feriados (30). Na Fábrica Americana de Papel, há a agressão pelo chefe do Departamento do Pessoal ao operário que lidera a luta na fábrica contra a obrigatoriedade de se trabalhar aos domingos (31). Nas indústrias químicas o repouso semanal não é observado, bem como em outros setores (32). Na General Motors, conforme esclarece o sindicato, os operários entram em greve, devido a que a in-

(30) Última Hora, 09/03/1962.

(31) Última Hora, 01/12/1961.

(32) O Estado de São Paulo, 25/02/1962.

dústria vem

"sobrepondo os seus regulamentos e disposições internas à legislação do país, em que os operários lhes ficam à disposição, como aos domingos e feriados que deixa de remunerar na forma de lei" (33).

A não observância do descanso semanal (34) e nos feriados constitui, à primeira vista, em não cumprimento de direitos do trabalhador. Contudo, expressam uma forma de o capital obrigar o trabalhador estar à sua disposição, avançando sobre o tempo que lhe é disponível para a recomposição do desgaste físico, mental e intelectual sofridos pelo uso de sua força de trabalho no processo produtivo. Com isto ocorre o uso intensivo do trabalho, aumentando a produção, como também, das condições de sua realização, as instalações e meios de produção.

II) Avanço do tempo de trabalho sobre as pausas do almoço e intervalos de café

Tem o mesmo significado que o mecanismo anterior.

(33) Última Hora, 31/10/1961; grifos meus.

(34) Observamos que a reivindicação de uma jornada de trabalho de 8 horas, durante 5 dias de trabalho por semana (a chamada semana inglesa) já estava presente desde antes de 1930. Vejam-se as greves da década de 1910, por exemplo, e a ratificação da jornada de trabalho de oito horas, no 1º Congresso Operário Brasileiro, de 1906. Cfr. SIMÃO, Asiz. Sindicado e Estado. São Paulo, Dominus Ed., 1966, especificamente capítulos 2 e 3.

Neste caso, porém, a prática da extorsão do tempo de trabalho não pago apropriado pelo capital, deixa-nos mais clara a intenção em ocupar "os tempos mortos" ("não produtivos") da jornada de trabalho.

As informações apontam para o fato de que

"... o trabalho nos intervalos é rotineiro e sequer conseguem os empregados receber a contraprestação salarial devida..." (35).

A Cia. América Fabril, do Rio de Janeiro, reduz para meia hora o horário de almoço (36). Na Construtora Zader-Kuppers, em obras da Cosipa, não há pausas para o alimento e repouso (37).

III) Controle do tempo de locomoção na realização do trabalho e do tempo dispendido para a satisfação das necessidades fisiológicas

Estes dispositivos de controle nos explicitam o que vimos assinalando, o fato de o capital impedir o trabalhador de sair do posto de trabalho, para que não haja interrupção da produção. Contudo, tais dispositivos constituem uma tática

(35) O Estado de São Paulo, 25/02/1962.

(36) Correio da Manhã, 06/03/1967.

(37) Última Hora, 02/02/1965.

ca especial com o objetivo de impedir, ao máximo, qualquer contato ou comunicação entre os trabalhadores fora do "lugar" da produção, porque se aqui é possível a vigilância direta sobre o trabalhador, mediante a chefia que conta com o seu isolamento e fixação no posto de trabalho, isso é difícil fora desse "lugar".

Neste sentido, na indústria Nitroquímica, há o car tão de controle de entrada e saída das seções,

"o que dá margem a abusos, no caso de o trabalhador estar transportando cargas, pesadas sobre os ombros de uma seção para outra" (38).

A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo aponta para o con trole do tempo dispendido pelo operário na satisfação de suas necessidades fisiológicas, mediante o uso de chapinhas por parte da chefia (39). Em dada indústria, as operárias para irem ao banheiro precisam também da chapinha que fica em poder do chefe (40). Na Construtora Zader-Kuppers, os operários só podem ir ao banheiro se autorizados expressamente pelo engenheiro encarregado (41). Abrindo um parêntese, este

(38) O Estado de São Paulo, 21/04/1966.

(39) Última Hora, 17/07/1962.

(40) Última Hora, 12/11/1961.

(41) Última Hora, 02/02/1965.

tipo de controle que ocorre não é de hoje. Já em 1923, o industrial Alfredo Schuring

"estabeleceu 3 minutos como tempo máximo que o operário podia dispor para suas necessidades fisiológicas. Um trabalhador que desrespeitou essa ordem acabou levando um tiro de um elemento de segurança da empresa Schuring" (42).

IV) Prolongamento da jornada de trabalho

Obtido pela coerção ou violência direta à realização de horas extras. Isto nos aponta o fato de que não se excluem ambas as formas de extorsão de mais-valia, a absoluta e a relativa, combinadas no decorrer da jornada de trabalho. Aumentam-se, em conjunto, a produtividade e a extensão do trabalho (43). Afora o fato de também significar o uso po-

(42) TRAGTENBERG, M. - op. cit., referindo a informação extraída da imprensa sindical (A Plebe, de 1923).

(43) MARX, K. - op. cit., analisando a limitação das horas da jornada de trabalho frente as lutas da classe operária, assinala que "a redução da jornada cria, de início, a condição subjetiva para intensificar o trabalho, capacitando o trabalhador a empregar mais força num tempo dado. Quando essa redução se torna legalmente obrigatória, transforma-se a máquina nas mãos do capital em instrumento objetivo e sistematicamente empregado para extrair mais trabalho no mesmo espaço de tempo. É o que se obtém de duas maneiras: aumentando a velocidade da máquina e ampliando a maquinária a ser vigiada por cada trabalhador, ou seja seu campo de trabalho. É necessário aperfeiçoar a construção das máquinas para exercer maior pressão sobre o trabalhador. Aliás esse aperfeiçoamento corre paralelo com a intensificação do trabalho, pois a redução da jornada força o capitalista a administrar da maneira mais severa os custos de produção (p. 470). Por isso o relays system (sistema de turnos), coloca em marcha, ininterruptamente, os meios de produção capitalistas".

tenciado das condições de trabalho.

Na fábrica de Roupas Regência, trancam-se as portas antes de encerrar a jornada de trabalho normal, impedindo ostensivamente a saída dos operários (44). Na General Motors fazem-se horas extras que não são pagas (45). Nas indústrias frigoríficas não só as operárias mas também os operários menores de idade têm a jornada de trabalho prolongada. Trabalham diariamente das 5:30 às 20 horas ou mesmo até às 22 horas, sendo que aos sábados a jornada de trabalho é a mesma (46). As indústrias automobilísticas, em São Bernardo do Campo, estão obrigando os operários a trabalharem em regime de horas extras, em vez de readmitirem parte dos trabalhadores dispensados (47).

V) Aumento de produtividade e intensificação do campo de trabalho

A combinação das formas de mais-valia absoluta e relativa acima mencionada, materializa-se de dois modos neste caso. Introduzem-se máquinas automáticas ou semi-automá-

(44) O Estado de São Paulo, 15/08/1967.

(45) Última Hora, 31/10/1961.

(46) Última Hora, 13/02/1964.

(47) Folha de São Paulo, 02/07/1965.

ticas, alargando o campo de trabalho, juntamente, com o aumento da produtividade. Ou, então, reduzem-se a jornada de trabalho e os salários, obtendo-se o mesmo volume de produção com um menor número de operários.

A indústria de Fiação e Tecelagem Argos S/A, de Jundiaí, após introduzir teares automáticos, obrigou as operárias a operarem com 25 teares, quando antes operavam com 12. As operárias moveram ação jurídica contra a indústria, assinalando ter aumentado o trabalho e o cansaço e haver sido reduzido o ganho por produção. A indústria defendeu-se alegando que são teares automáticos, não ocorrendo o aumento do trabalho porque a

"função específica das tecelãs é apenas emendar fios".

Assim, a indústria ao

"introduzir teares automáticos reduziu os ganhos das operárias" (48).

Na indústria Tecidos Ipiranga-Jafet S/A ocorreu também a introdução de teares automáticos. Anteriormente, os operários operavam com dois teares e agora trabalham com 10 a 12. Se não aceitam trabalhar sob estas novas condições, o cartão de

(48) Correio da Manhã, 29/05/1966; Folha de São Paulo, 17/05/1966; O Estado de São Paulo, 25/05/1966.

ponto é retirado da chapeira, não lhes permitindo o trabalho. Diante desta arbitrariedade 47 operários, dentre os quais 27 estáveis, movem ação judicial contra a indústria ⁽⁴⁹⁾. Em outra indústria obriga-se as operárias a trabalharem com mais máquinas ⁽⁵⁰⁾.

Se a máquina é introduzida para aumentar a produtividade do trabalho, a sua relação com o operário somente se processa, em função do aumento da intensificação de sua capacidade de trabalho — de seu uso pelo capital —, ao alargar seu campo de trabalho. É isto que o argumento acima citado oculta, destacando as condições ou propriedades "técnicas" dos teares automáticos, podendo, assim, imputar às operárias

"simples função de emendar fios".

Como se fosse possível tomar a máquina ou a técnica em si, de forma abstrata e não no contexto do conjunto maior das relações sociais de produção capitalistas, cujo fim último é a máxima exploração da capacidade de trabalho do trabalhador sob o máximo controle e a mais rígida disciplina ⁽⁵¹⁾. E é como se argumentasse; elas não se cansam, nada lhes é exigido, nem

(49) Última Hora, 14/01/1959.

(50) Última Hora, 10/11/1961.

(51) Cfr. as notas 5 e 43 neste capítulo.

esforço físico e mental, são meras executantes (52).

A redução da jornada de trabalho e dos salários insere-se no contexto específico do agravamento da crise interna da produção capitalista, na economia brasileira, nos anos de 1964 a 1967. Ocorre, de forma mais ou menos acelerada, a "quebra" das empresas de pequeno e médio porte, impossibilitadas financeira e tecnologicamente de acompanharem as novas condições de produtividade e de trabalho, impostas pelos setores denominados de "ponta", no quadro do novo estágio industrial. As que resistem à derrocada é porque recorrem ao amparo do Estado, beneficiando-se da política de favorecimento ao capital estrangeiro e das importações de equipamentos. A redução da jornada de trabalho e dos salários vêm em favor da sobrevivência destas empresas e da expansão das de grande porte.

Obtem-se estes resultados tanto com a intensificação

(52) Argumentação esta velha conhecida tanto do capital quanto dos trabalhadores: ... "Os trabalhadores das fábricas deveriam lembrar-se agradecidos de que seu trabalho é de baixa qualificação, não havendo nenhuma espécie mais fácil de ser adquirida, ou melhor remunerada considerada sua qualidade; nem mais fácil de ser aprendida pelo menos experimentado e pelo maior número. A maquinária do patrão desempenha, de fato, na atividade da produção, papel muito mais importante que o trabalho e a habilidade do trabalhador, que se podem aprender em 6 meses de instrução, estando ao alcance de qualquer braceiro do campo" (Palavras constantes do relatório "The Master Spinners and Manufacturers". Manchester, Defense Fund Report of Committee, 1854, citado por MARX, E. - op. cit., p. 484). (Grifos meus).

do trabalho e a estabilização do volume da produção com um menor número de trabalhadores, como também pelo fato de o capital ter reduzido os custos com a reprodução e reconstituição dessa força de trabalho na forma salário. Neste sentido, o valor do salário indireto expresso em indenizações, acidente de trabalho, aviso prévio, salário família etc., vê-se reduzido, contribuído para a diminuição dos custos do capital. Além do mais, recorrendo ao seu poder de desligamento, as empresas podem empregar novos trabalhadores com salários mais baixos, redução que se mantém em decorrência das novas condições de trabalho. Esta política de gestão privada da força de trabalho, aumenta o desemprego. Neste contexto sócio-econômico o assessor da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo propõe a redução da jornada de trabalho e salários como forma de "evitar" o desemprego e reduzir o capital de giro das empresas que assim não precisariam despende vultosas quantias com indenização (53, 54). Os sindicatos dos trabalhadores, em sua maioria, insurgem-se contra esta prática, que é legitimada em 1965 pela lei nº 4.928.

Antes de haver a legitimação jurídico-estatal da

(53) O Estado de São Paulo, 24/04/1965.

(54) No decorrer da exposição destacar-se-á o não pagamento das indenizações. E, no capítulo seguinte, veremos ser esta uma prática rotineira mesmo em épocas "normais" da economia. Também é muito comum o não registro do trabalhador, em diversos ramos da indústria, o que implica em não pagamento de qualquer tipo de salário indireto. Quando o pagamento ocorre, não é feito conforme o direito do trabalhador. Enfocaremos isto nos itens VIII e IX.

redução da jornada de trabalho e do salário, diversos artifícios eram utilizados para a sua consecução.

Às vezes a indústria recorria à Delegacia Regional do Trabalho para a sua homologação. Como a DRT não homologava, independentemente disso era reduzida a jornada de trabalho e o salário. É o caso da Simca, que reduziu os dias de trabalho para três (55). Por sua vez, uma indústria metalúrgica, no bairro da Moóca, em São Paulo, empregando 2.000 trabalhadores, chama-os ao seu departamento de pessoal para assinarem documento em que declaram serem eles próprios os pleiteantes da redução da jornada e do salário para evitar a dispensa em massa. No local, há um comunicado aos operários, no qual os "donos" da indústria informam que esta

"ou demite a maior parte dos operários sem indenização, pois não dispõe mais de recursos, ou reduz a jornada de trabalho para apenas três dias por semana, solução que pareceu mais humana aos diretores" (56).

O Sindicato dos Metalúrgicos da Guanabara informa que a Standard Electric dispensou uma média de 1.000 empregados. Os operários que permaneceram tiveram reduzida para três dias a jornada semanal, descontando-se os outros dois dias do salário. Aponta ainda que 90 % das indústrias no se

(55) O Estado de São Paulo, 19/05/1965.

(56) Correio da Manhã, 01/06/1965; grifos meus.

tor procedem desta forma e não pagam também as indenizações, além do que a produção metalúrgica está toda estocada (57). Numa dada indústria em Curitiba os empregadores alegaram que face à conjuntura nacional

"encontram-se no dilema de despedir no dia seguinte 90 de seus 300 empregados ou diminuir o ritmo de trabalho".

Dirigentes sindicais "opuseram-se" e sugeriram aos empregadores que consultassem diretamente os trabalhadores. A indústria apontou, então, aos operários a necessidade de se reduzir a jornada de trabalho e o salário e

"afirmou também que aqueles que não se conformassem seriam dispensados, mas que suas indenizações seriam pagas apenas depois de esgotados todos os recursos em todas as instâncias possíveis da Justiça do Trabalho".

Colocada a proposta em votação secreta

"90 % dos empregados 'optaram' pela redução do horário, após o que foi lavrado o acordo no qual ficou estipulada a diminuição do salário correspondente ao corte de horas de trabalho" (58).

A diminuição do ritmo de trabalho é desmentida pelo diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo:

(57) Jornal do Brasil, 09/06/1965.

(58) Correio da Manhã, 07/06/1965; grifos meus.

"alega-se a necessidade de diminuição da produção, contudo, diariamente, operários procuram o sindicato e contam que estão produzindo em 40 horas o que produziam em 48 horas. Deixam, assim, aos empregadores, uma margem de lucro de 8 horas (*sic*) que está sendo usada para pagar a indenização aos trabalhadores dispensados (*sic*). O peso da crise está, portanto, caindo unicamente nas costas dos operários que não sabem até onde poderão chegar. A crise está fabricando uma legião de trabalhadores estafados e doentes, como pode ser demonstrado com o movimento do serviço de assistência médica do sindicato, gastos em fornecimento de remédios: abril de 1965, 9 milhões; maio de 1965, 11 milhões; e junho de 1965, 14 milhões. Os operários estão com uma sobrecarga, vivendo, apesar disto, num clima de intranquilidade, não sabendo quando irão receber o seu aviso prévio" (59).

Também nos setores de papel e papelão, fiação e tecelagem, aparelhos domésticos etc., ocorre a redução da jornada e do salário. Os dois últimos setores são os que mais procuram a DRT para firmar acordos homologatórios, não sendo, entretanto, aceitos pela DRT (60).

Quando não há o recurso à redução da jornada de trabalho e salário, as fábricas recorrem às férias coletivas, sem que os seus comunicados individuais informem se durante o período terão os trabalhadores assegurado normalmente o pagamento dos salários, como o caso da Sifco do Brasil de Jundiaí (61).

(59) Correio da Manhã, 07/08/1965.

(60) O Estado de São Paulo, 19/05/1965 e 29/04/1965.

(61) Folha de São Paulo, 03/06/1965.

Os mecanismos mais comuns para a redução da jornada de trabalho e do salário são: ora a aceitação de um dia de falta injustificada do trabalhador na semana, ora a redução de jornada de trabalho para 6 horas, ora a demissão dos próprios empregados por ocorrência de motivo de força maior conforme o art. 501, combinado com o art. 103, da CLT, que regem sobre situação precária das indústrias (62).

Tais mecanismos são tidos como meros artifícios, sendo o primeiro o mais utilizado. Contudo,

"a falta em um dia da semana é a mais perigosa para o empregado porque prepara a prova para despedida posterior sem qualquer indenização, havendo farta jurisprudência que proclama a 'desídia' nas faltas reiteradas e não justificadas; todavia dos três sistemas ('artifícios') é o que oferece menos riscos para o empregador".

Aponta-se, ainda, quanto a este aspecto, a conivência dos sindicatos que

"desviam-se de seus deveres de orientação objetiva das soluções e esclarecimento dos trabalhadores, relegando a lei a plano secundário..." (63).

Tais "artifícios", como nos são apresentados, inse-rem-se, especificamente, nos marcos de uma prática legalista,

(62) O Estado de São Paulo, 30/05/1965; grifos meus.

(63) O Estado de São Paulo, 30/05/1965; grifos meus.

deixando de lado os aspectos coercitivos da sua prática. Primeiro, o código do trabalho, por se erguer sobre relações de trabalho que subordinam/dominam o trabalho ao capital, possibilita e legitima a recuperação de seus dispositivos e sua aplicação no quadro do código de fábrica, impelindo o trabalhador a aceitá-los ⁽⁶⁴⁾. Em segundo lugar, a "aceitação" nos mostra o apertar do "cerco" sobre o trabalhador no "lugar" da produção, jogando com o desemprego que nestas circunstâncias é bastante generalizado. Esta situação possibilita, mais facilmente, vencer a sua oposição e resistência, tanto ao nível individual, quanto ao nível coletivo que, no caso, idenfitica-se com a atuação do sindicato. Por último, a questão central, tais "artifícios" objetivam garantir a reprodução do aumento da produtividade e da intensificação do trabalho, mantendo o trabalhador sob controle e disciplina no processo de trabalho. É, inclusive, o que se depreende dos demais meios utilizados para a redução da jornada de trabalho e do salário.

VI) Alterações em contrato de trabalho

São efetuadas aumentando-se o número de horas da

(64) Cfr. VELASCO, H. - op. cit., 2ª parte, que, analisando o direito do trabalho na Espanha, mostra-nos a articulação entre o mesmo e o domínio do capital sobre o trabalho, nas relações de produção. No mesmo sentido, confrontar MARONI, A.A. - op. cit., em que relaciona a aplicação do regulamento interno com a CLT, que lhe dá suporte.

jornada de trabalho, por intermédio ou não de horas extras, alterando-se, ao mesmo tempo, os critérios de pagamento dos salários.

No setor petroquímico de Cubatão esta prática é ratificada pelo sindicato sob intervenção, sendo o interventor antigo policial do DOPS. São distribuídas cartas individuais para os operários, impondo novas condições contratuais de trabalho e aumentando a jornada de trabalho para oito horas (65). Muitos assinam as cartas com medo de serem despedidos, visto que a ampliação da jornada de trabalho poderá dispensar parte dos trabalhadores (66).

Em outros setores não ligados, especificamente, ao processo de produção que tem lugar na fábrica, também ocorrem mudanças no contrato de trabalho. Mencionamos isto com o intuito de destacar a generalização desses mecanismos, quando se trata de garantir o domínio e controle do capital sobre o trabalho, nas condições e relações de trabalho e sua reprodução em escala social.

Assim, a Cia. Doca de Santos estende a jornada de trabalho dos estivadores (turno da noite) de 8 para 10 e 12

(65) Os petroquímicos haviam conquistado em 1961 o regime de trabalho de 6 horas e outras vantagens, como férias em dobro, sábados livres, taxas de horas extras etc. (01-tima Hora, 01/07/1965).

(66) Última Hora, 01/07/1965.

horas (67, 68). Após esta mudança, os serviços noturnos dos portuários, cujo pagamento era feito com majoração, que variava de 100 a 290 %, passaram a ser remunerados na qualidade de horas extraordinárias (69). Antes disto, houve o III Congresso de Administradores de Portos, cuja preocupação estava em dar

"maior utilização às instalações portuárias",

e que sugere medidas de ordem legal para aumentar as jornadas de trabalho, com um turno diurno e outro noturno que de 6 horas passariam a 8, possibilitando, ainda, prorrogações de 2 a 3 horas, em caso de necessidade,

"para melhor rendimento dos trabalhos portuários".

Propugnava-se também a transferência da administração das capitâneas e portos para os administradores das companhias, visando dar aos

(67) Última Hora, 18/12/1968.

(68) Os portuários tiveram suprimidas pelo decreto-lei nº 56.420/65 suas reivindicações incluídas em acordos de trabalho dos anos 1962/1963. Dentre estas reivindicações constava a jornada de trabalho semanal de 33 horas (Diário do Comércio, 31/08/1965). Observe-se que estas reivindicações, inclusive as incorporadas a acordos de 1930, não eram cumpridas. Seu cumprimento dependia, exclusivamente, de sua organização.

(69) Folha de São Paulo, 09/07/1965.

"administradores a autoridade que lhes falta atualmente à frente dos destinos de sua administração. O que se sente é a ação dos diversos ministérios e órgãos públicos, ligando a ação dos portos, agindo desordenadamente e sem a audiência prévia dos administradores" (70).

Evidentemente, a centralização da administração das capitanias e portos em mãos dos administradores das companhias de navegação nos demonstram uma prática coordenada, centrada na direção, das decisões atinentes a quaisquer modificações possíveis no processo de trabalho. Mas, sobretudo, coloca-se como instrumento político para quebrar a possibilidade de participação dos portuários nestas decisões, através de seus movimentos muito organizados, descentralizados, nos portos e capitanias. Estes movimentos, inclusive, dificultavam o controle e repressão aos portuários pela administração das capitanias e portos (71). A

"melhor utilização das instalações portuárias"

efetiva-se nesse processo de quebra da resistência e oposição dos portuários à exploração de sua força de trabalho.

A Cia. de Transportes Coletivos da Guanabara condicionava o pagamento salarial de seus empregados à assinatura

(70) Diário do Comércio, 31/08/1965.

(71) Nessa época é intensa a repressão aos movimentos sindical e operário dos portuários, não só de Santos e Rio de Janeiro, mas de todo o país (cfr. jornais da época).

ra de um contrato individual, no qual constava o trabalho corrido por mais de oito horas, sem nenhuma hora de descanso.

"Junto ao pagamento, encontrava-se uma relação dos que já tinham concordado com o contrato imposto pela Cia., sendo que os trabalhadores, cujos nomes não constassem da lista, eram proibidos de receber (os salários). Os que não assinavam o documento, eram retirados das escalas de serviço, o que acarreta um prejuízo inicial de 30 mil cruzeiros (velhos), visto o regulamento da empresa conceder uma gratificação neste valor ao empregado que não tivesse falta no serviço" (72).

As alterações dos critérios de pagamento do salário, junto com o aumento do número de horas da jornada de trabalho, pressionam o trabalhador, no sentido de forçá-lo, individualmente, ao aumento da produtividade do trabalho por intermédio de sua intensificação. Para tanto, o recurso a tal ou qual forma de pagamento salarial expressa-se como mais um meio de repressão ou controle sobre o trabalhador, no processo produtivo, além de significar o uso intensivo das condições de trabalho.

VII) Falta de segurança e higiene das condições de trabalho

Ao processar o consumo da força de trabalho, o capital persegue a economia das instalações e equipamentos de produção e das matérias-primas. Para tanto, impõe-se o ren-

(72) Correio da Manhã, 03/04/1965; grifos meus.

dimento forçado do trabalho, sob condições de trabalho periculosas e insalubres ("inadequadas"), porque se exige do trabalhador o mesmo nível de produção, como se estivesse operando em condições favoráveis. Em consequência, o capital extrai disto uma dupla vantagem.

Primeiramente, a partir mesmo do fato de que o emprego dos meios de produção em parte nada lhe custa. Estes meios de produção, como capital, prestam serviço gratuito igualmente como as forças naturais, uma vez que no processo de produção são utilizados integralmente mas apenas se consomem paulatinamente, perdendo o seu valor (do trabalho morto que encerram) também de forma parcelada, não integral. E, neste processo, não acrescentam mais valor ao produto do que o do tempo de trabalho necessário para a sua reprodução. O segundo aspecto decorre da forma peculiar do consumo da força de trabalho que aqui se efetiva como simples meio de valorização do trabalho morto empregado. Enquanto tal, o que está em jogo é a concreção da economia dos meios de produção (de seus custos) e de trabalho, implicando em que este último seja utilizado de forma intensificada, potenciando estes meios. Neste contexto, na ausência de segurança e higiene nas e das condições de trabalho, mais se alarga esta forma inversa de consumo do trabalho vivo pelo trabalho morto, como capital, implicando em consequência num maior crescimento da diferença entre capital empregado e capital consumido (73).

(73) "Com o crescimento do capital cresce a diferença entre capital empregado e capital consumido. Em outras palavras, cresce a massa de valor e de matérias dos meios de

Na Nitroquímica a iluminação é deficiente na maioria das seções o que facilita acidentes; a ventilação é deficiente onde o calor é insuportável, em algumas seções; há poeiras e gases; há fios de alta voltagem desprotegidos; há rachaduras no teto ou no piso; há vazamento nos telhados, de modo que ocorrendo chuvas inundam-se seções, estando estas águas contaminadas por ácidos; a água de beber não é potável na maioria das seções (muitos trabalhadores adoecem por isso); os mictórios estão em péssimas condições; os chuveiros são insuficientes; há falta de pias para lavar as mãos na seção MF-5; há falta de estufa para esquentar marmitas; não é fornecido leite nas seções de serviços insalubres; o

trabalho, tais como edifícios, maquinária, tubos de drenagem, gado para o trabalho, aparelhagem de toda a sorte, que durante períodos mais ou menos longos, em processos de produção constantemente repetidos, funcionam em toda a sua extensão ou servem para conseguir determinados efeitos úteis, desgastando-se só paulatinamente e perdendo, portanto, valor de modo parcelado e, somente desse modo parcelado, transferindo-se para o produto. Na medida em que tais meios de trabalho servem de criadores de produtos, sem acrescentar a estes valor, por conseguinte, sendo empregados integralmente, mas consumindo-se pouco a pouco, prestam, como já foi mencionado, o mesmo serviço gratuito que as forças naturais como a água, vapor, eletricidade etc.. Este serviço gratuito do trabalho passado, quando agarrado e animado pelo trabalho vivo, acumula-se conforme cresce a escala de produção". Citado por CIPOLA, Francisco Paulo, "Proporções do capitalismo de estado no Brasil pós-1964", in: Valor, força de trabalho e acumulação monopolista. Estudos Cebrap nº 25, p. 44; confrontar, especificamente, MARX, K. - op. cit., cap. XIII, item 2 ("Valor que a máquina transfere ao produto"), p. 440-442. Neste sentido, haveria de se relativizar a questão da obsolescência dos equipamentos, instalações etc., imputada à indústria brasileira; cfr. PEREIRA, J.C.. Empresa industrial e desenvolvimento econômico no Brasil do pós-guerra (xerox).

hospital da firma deixa a desejar. A prova contundente das condições a que estão submetidos os operários é dada pela morte de operário na seção devido à emissão de gases de mercúrio na fábrica de tintas. Um operário por carregar grandes pesos nas costas, subindo escadas íngremes, teve as varizes arreventadas e agora não conseguia emprego devido a esta enfermidade; um operário morreu no local de trabalho por intoxicação, em 13/12/1965, e a viúva até a época do relato em abril de 1966 não recebera a indenização; um operário foi acidentado, perdendo definitivamente parte da mão esquerda e lhe pagaram indenização não correspondente ao acidente; um operário acidentado em trabalho, na espinha dorsal, em 1955, ficou afastado 11 meses e ainda apresentava lesão. Todas estas informações são relatadas pelo sindicato da categoria (74, 75).

(74) O Estado de São Paulo, 21/04/1966.

(75) "Aludiremos de passagem às condições materiais em que se realiza o trabalho na fábrica. Os órgãos do sentido são todos eles igualmente prejudicados pela temperatura artificialmente elevada, pela atmosfera poluída com os resíduos das matérias-primas, pelo barulho ensurdecedor etc., para não falarmos do perigo de vida que advém das máquinas muito próximas umas das outras, as quais produzem suas listas de acidentes da batalha industrial com a regularidade das estações do ano. A diretriz de economizar os meios sociais de produção, diretriz que se concretiza de maneira cabal e forçada no sistema de fábrica, leva o capital ao roubo sistemático das condições de vida do trabalhador durante o trabalho. O capital usurpa-lhe o espaço, o ar, a luz e os meios de proteção contra condições perigosas ou insalubres do processo de trabalho, para não falarmos nas medidas necessárias para assegurar a comodidade do trabalhador. Estava Fourier errado quando chamava as fábricas de "penitenciárias abrandadas"? MARX, K. - op. cit., pp. 487-489. A situação aqui descrita não difere da relatada por nós.

O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo aponta que em uma indústria há insetos na comida; os operários denunciam que em dada seção, trabalhando 300 moças, há só oito banheiros, sem janelas e trincos nas portas, ficando fechados duas vezes por dia cerca de uma hora para limpeza. Nesse tempo, não se permite que as operárias entrem, nem em último caso. E a CLT prevê, neste caso, em acordo com o número de trabalhadores, 15 banheiros na seção em estado de asseio e higiene (76).

Observe-se que os

"mictórios em péssimas condições"

e ausência de higiene nos banheiros e o seu número reduzido, contrariando as disposições do direito do trabalho, constituem também uma maneira de ocupar os póros da jornada de trabalho. Porque a ausência de higiene nos banheiros impele o operário a não utilizá-lo. Em contrapartida, o tempo que disporia para deslocar-se até ao banheiro é revertido para a produção. Torna-se tempo produtivo para o capital. O mesmo ocorre quanto ao número insuficiente de banheiros, principalmente, quando trabalho se efetiva à base de peças. O operário deve produzir, num espaço de tempo que lhe é determinado, um total de peças. Ora, quando é insuficiente o número de banheiros, sua localização, em geral, também é distante da

(76) Última Hora, 11/01/1966.

oficina de trabalho, significando que o percurso até o banheiro consumirá dadas frações de tempo implicando em "afundar" a produção. Conseqüentemente, vê-se obrigado a deixar de ir ao banheiro. Desta forma, descarta-se o ostensivo controle sobre o trabalhador quanto ao tempo despendido no banheiro mediante o recurso a chapinhas em poder da chefia. Contudo, o controle com base em chapinhas se assenta na própria ausência de banheiros.

Em outros setores, não pertencentes à indústria, as condições de trabalho também são insalubres e perigosas.

Os estivadores do porto do Rio de Janeiro desmaiam ao descarregar cianureto. Tanto a Delegacia do Trabalho Marítimo como o supervisor se eximem da responsabilidade, e segundo a alegação deste último

"o fator psicológico está influenciando nessas situações desde que o governo deixou de pagar a taxa de insalubridade",

apontando-se para o fato de que compete ao Sindicato dos Estivadores o fornecimento de máscaras contra gases, uma vez que descontam 8 % dos salários dos trabalhadores para a aquisição das mesmas. No entanto, a despeito das ocorrências, os operários novamente foram mandados ao porão onde estava a carga com gases venenosos (77).

(77) Jornal do Brasil, 19/08/1965; grifos meus.

Para os carregadores do Mercado Municipal de São Paulo a jornada de trabalho estende-se até os limites físicos; daí a ocorrência de mortes por excesso de força em decorrência da dilatação da aorta:

"muitos são os casos de companheiros que morrem de vido aos esforços continuados — só tem a tarde de domingo para descansar".

No decorrer do trabalho ocorrem acidentes: caixas de frutas caem sobre os carregadores, eles escorregam nas cascas de frutas, sofrendo torções (78).

O não pagamento dos adicionais de periculosidade e insalubridade também nos assinalam a falta de segurança e higiene das condições e relações de trabalho, além de reafirmar o rendimento "forçado" do trabalho sob estas condições. Portanto, o que poderia parecer simplesmente como não cumprimento da legislação trabalhista, significa, antes de tudo, o modo como se realiza a exploração das capacidades do operário, no processo de trabalho. Também nos demonstra a monetarização estrita dessas condições de trabalho por intermédio de adicionais. Neste sentido, estes acabam por se constituir em instrumentos jurídicos legitimadores das condições insalubres e perigosas de trabalho e, ao mesmo tempo, em obstáculos a mudanças nessas condições. Principalmente, quando os sin-

(78) Folha de São Paulo, 03/08/1961.

dicatos se conduzem no reforço daqueles aspectos, ao se atarem, exclusivamente, ao cumprimento da lei — o pagamento dos adicionais — e não no questionamento das condições de trabalho que lhes dão suporte.

Assim, o Sindicato dos Gráficos de São Paulo aponta para as condições de trabalho insalubres e solicita pagamento dos adicionais ⁽⁷⁹⁾. Neste setor constatou-se insalubridade em grau máximo (fábricas da Lanzaro, Spina e Revista dos Tribunais) e há um ano vem sendo discutido o pagamento do adicional ⁽⁸⁰⁾. Para se ter idéia das condições de trabalho do setor gráfico, a diretoria do Sindicato informava em 1967 que, ao assumir, só duas indústrias pagavam o adicional, passando agora a 10, havendo 20 processos em andamento na Justiça do Trabalho ⁽⁸¹⁾.

O Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de São Paulo, São Caetano do Sul e São Bernardo do Campo protesta pela morosidade de pagamento do adicional de insalubridade de dada indústria já que o órgão competente constatou condições de trabalho insalubres ⁽⁸²⁾. A indústria Nitroquímica não paga as taxas de insalubridade

(79) Última Hora, 12/05/1962.

(80) Última Hora, 29/03/1962.

(81) Última Hora, 25/08/1967.

(82) Última Hora, 24/08/1960.

(83). Mas nas indústrias químicas em geral não é observado o pagamento do adicional de insalubridade (84). Isto ocorre com as indústrias frigoríficas, que incidem, também, sobre os adicionais de periculosidade (85).

No Frigorífico Anglo-Americano de Barretos 535 operários através do Sindicato da categoria impetraram em 1956 ação judicial para pagamento do adicional de insalubridade. Os operários ganharam a ação. A indústria recorreu, não permitindo que fosse feito o exame de periculosidade pelos peritos indicados pelas partes, conforme determinação do juiz. Em junho de 1958 foi solicitada renovação da perícia à Delegacia Regional do Trabalho, em fevereiro de 1959 reiterou-se o ofício e o mesmo se fez em maio de 1959. Dois anos após o primeiro pedido, a DRT juntou aos autos ofício sem qualquer esclarecimento, terminando por entender devesse ser dispensada a renovação da perícia. Daí o juiz ter proferido sentença condenando a indústria a pagar apenas custas de autos. Diante de recurso, o Tribunal Regional do Trabalho anula a sentença para que fosse realizada nova perícia pelo Serviço de Higiene e Segurança do Trabalho. Em 1961, voltam os autos à Comarca de Barretos. Determina-se em julho de 1961 a expedição de ofício ao Ministro do Trabalho, novamente em se

(83) O Estado de São Paulo, 21/04/1966.

(84) O Estado de São Paulo, 25/02/1962.

(85) Última Hora, 13/02/1964.

tembro de 1961 e depois de 15 em 15 dias. Reiterado o pedido de perícia em 18/06/1963, a DRT dispõe só de 3 médicos e um engenheiro e o seu delegado informa haver 8 mil pedidos de perícia. Em 1965, o magistrado encaminha ofícios ao Presidente Castelo Branco, ao Ministro do Trabalho e ao Serviço de Higiene e Segurança do Trabalho, informando que no caso de seus ofícios caírem no vazio irá

"exarar o despacho de arquivamento definitivo dos autos da ação ajuizada em 1956, concretizada que está a denegação de justiça pelo impedimento criado" (86).

Descrevemos essa ação judicial porque nos apontava a atuação do aparelho administrativo do Estado — com base jurídica nos adicionais, enquanto manifestação jurídico-legal das condições de trabalho insalubres e perigosas — ao criar obstáculos ao pagamento dos mesmos quando se apresentavam como reivindicações operárias. E o faz minando a resistência dos trabalhadores, subjugando-os à aceitação dessas condições:

"de há muito que os autos vêm sendo procurados por melancólicos pedidos de desistência de alguns dos autores..."

(palavras constantes do último ofício). O despotismo do capital transcende à fábrica!

(86) Folha de São Paulo, 22/08/1965; Última Hora, 27/08/1965.

VIII) Pagamento de salários: a) com atrasos; b) abaixo do salário mínimo; c) não pagamento conforme os dissídios ou acordos coletivos; d) pagamento de metade do salário mínimo ao trabalhador menor

Estas práticas são bastante comuns e mais se aguçam com a crise da economia brasileira nos anos de 1965 a 1968 (87).

Salientamos, anteriormente, que a política de gestão estatal da força de trabalho mantém o teto salarial no nível estritamente necessário para a sua reconstituição e manutenção; congela o salário por 8 anos (1944/1951), num período de inflação crescente; mantém-no inalterado no decorrer da metade da década de 1950 por 25 meses; tudo isto, afóra os mecanismos existentes de manipulação dos índices de custo de vida, que norteiam o reajustamento do salário em geral e do salário mínimo em particular.

Apesar desta política vir ao encontro das economias de custo com a força de trabalho, no que tange ao dispêndio de capital sob a forma de capital variável (salário), as práticas em pauta reduzem mais ainda este dispêndio. Para a

(87) Estudos realizados indicam a existência de greves por maior salário e por salários atrasados em situação "normal" da economia. Cfr. RODRIGUES, L.M.. Conflito industrial e sindicalismo no Brasil. 2ª parte: "Greves operárias em São Paulo". São Paulo, Difel, 1966.

força de trabalho significa mecanismos de extorsão de tempo de trabalho não pago, apropriado pelo capital, que este utiliza, diretamente ou não, para a formação de capital de giro das empresas. Também significa que a imputação do preço da força de trabalho corresponde a maior ou menor capacidade de pressão da classe trabalhadora em elevá-lo além do "mínimo vital", inclusive fazendo valer o cumprimento de seus direitos.

Na Sociedade de Mineração Furnas de Apiaí o pagamento do salário atrasa-se dois meses ⁽⁸⁸⁾. J.J. Abdalla atrasa o pagamento de salário ⁽⁸⁹⁾. Na Construtora Ramos Mendonça 300 operários ficam sem receber o salário durante 3 meses ⁽⁹⁰⁾. A Vidraria Catedral do Rio de Janeiro não paga os salários entre dezembro de 1964 a abril de 1965. Os operários fazem greve e os empregadores admitem 60 novos operários, número quase equivalente ao dos grevistas, os quais sustentam o movimento até o fim, inclusive recorrendo à caridade pública e, por fim, ganhando na Justiça ⁽⁹¹⁾. A fiação e Tecelagem São Paulo atrasa o salário e há greve, considerada legal, embora a indústria não pague os dias de paralização de trabalho ⁽⁹²⁾.

(88) O Estado de São Paulo, 13/11/1965.

(89) O Estado de São Paulo, 18/09/1961.

(90) Diário Popular, 04/05/1965.

(91) Correio da Manhã, 27/05/1965 e 09/06/1965.

(92) Diário Popular, 28/01/1966.

Às vezes suspende-se o pagamento dos salários como represália à organização operária. É o caso da Indústria de Vinhos Mônaco que atrasa o salário durante 20 dias porque os trabalhadores transformaram a Associação em Sindicato (93).

Há ainda ameaças como a da Indústria S/A Superba, que não paga os salários durante 3 meses, e ameaça os operários que comparecem ao sindicato do setor para relatar a situação (94).

A Cerâmica Nossa Senhora de Fátima tem grande parte de trabalhadores percebendo menos do que o salário mínimo (95). A Cia. América Fabril do Rio de Janeiro não complementa os salários dos trabalhadores tarefeiros para que atinjam o mínimo regional (96).

O não pagamento dos dissídios ou acordos salariais é denunciado pela Federação de Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo (97). Em indústrias do setor textil não é pago o dissídio coletivo a partir de 11/11/1965, conforme sentença normativa do T.S.T.,

(93) Novos Rumos, 16/01/1964.

(94) Última Hora, 02/10/1965.

(95) Última Hora, 12/02/1964.

(96) Correio da Manhã, 06/03/1967.

(97) Folha de São Paulo, 05/01/1962.

somente paga-se em 26/11/1965 ⁽⁹⁸⁾. Indústrias no setor de fabricação de calçados recusam-se a pagar o aumento salarial de 45 % ⁽⁹⁹⁾.

No setor metalúrgico, ocorre também o não cumprimento do dissídio coletivo ⁽¹⁰⁰⁾. A Fábrica de Tecidos Labor não paga por 8 meses o acordo salarial ⁽¹⁰¹⁾ e mais tarde continua a não pagar ⁽¹⁰²⁾. Também no setor da borracha, 12 indústrias não cumprem o acordo ⁽¹⁰³⁾. Ainda no setor metalúrgico ocorre o não pagamento das diferenças salariais e quando feito é através de notas promissórias, parceladamente, sem o visto do Banco Central, o que quer dizer que as notas não têm validade ⁽¹⁰⁴⁾.

Um outro artifício para não pagar de imediato o dissídio é ficar aguardando a sua publicação no Diário Oficial. Enquanto isto os operários ficam sem receber o reajustamento salarial, como no caso das indústrias alimentícias e de biscoitos de São Paulo ⁽¹⁰⁵⁾.

(98) Última Hora, 23/12/1965.

(99) O Estado de São Paulo, 22/12/1965.

(100) Última Hora, 11/01/1966.

(101) Última Hora, 25/05/1967.

(102) O Estado de São Paulo, 25/08/1967.

(103) Última Hora, 30/08/1967.

(104) Última Hora, 06/10/1967.

(105) Última Hora, 12/02/1966.

Quanto ao pagamento da metade do salário mínimo ao trabalhador menor, o Sindicato dos Metalúrgicos do Município de São Paulo denuncia que dos 200 mil trabalhadores, 75 mil são menores e muitos recebem metade do salário mínimo, como se fossem aprendizes, embora não o sejam. Aponta o fato que o sistema de aprendizagem na indústria não existe, servindo só a burlas.

"A DRT oficializa atestados fornecidos pelo SENAI e SENAC (Serviços de Aprendizagem Patronal). Com isto o trabalhador menor ganha metade do salário mínimo em virtude de permanecer na qualidade de aprendiz, se bem que, como se constata em todas as empresas, não esteja aprendendo nada, sendo ocupado em serviços simples como apertar parafusos, carregar chapas etc.. Se estivesse aprendendo uma profissão, o que ocorre em casos raros, estaria justificada sua condição de aprendiz" (106).

Neste sentido, o sindicato enviou 17 ofícios à DRT. Pagam-se as multas mas persiste a burla à legislação trabalhista (107, 108).

O mesmo assinala o Sindicato dos Oficiais de Alfaiate de São Paulo. Há

(106) Correio da Manhã, 18/03/1965; grifos meus.

(107) Última Hora, 06/03/1965.

(108) Observe-se que a maior multa trabalhista, no período em questão, "é menor que a 6ª parte da remuneração mínima legal" (palavras do chefe de fiscalização da DRT) (Última Hora, 04/07/1965). Posteriormente, as multas foram "atualizadas" sendo que havia multas cujos valores tinham sido estipulados em 1942, 1944 e 1949 conforme o salário mínimo da época.

"verdadeira exploração dos trabalhadores menores pois as empresas não admitem maiores de 18 anos, apoiando-se em atestados de aprendizagem irregulares" (109).

O sindicato do setor de papel informa que na Fábrica Americana de Papel não há o pagamento do salário mínimo ao menor. Contudo, na medida que aí não se encontram como menores sujeitos à formação metódica profissional, fazem juz à remuneração igual à dos adultos (110).

Fora do setor industrial, os menores estão também submetidos a estas condições de trabalho. Assim a Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de São Paulo denuncia que a

"exploração dos trabalhadores menores é brutal. Adolescentes trabalham 10, 12, até 14 horas e recebem metade do salário mínimo" (111).

Ressalte-se que esse uso da força de trabalho do menor tem três efeitos principais. Primeiro, substitui a força de trabalho do trabalhador adulto, resultando no rebaixamento de seu preço, no mercado de trabalho. Segundo, é resultado mesmo da organização capitalista do trabalho que assentada na dissociação entre trabalho manual e intelectual,

(109) Folha de São Paulo, 17/09/1965.

(110) Última Hora, 01/12/1961; grifos meus.

(111) Última Hora, 24/08/1962.

concentra este último na maquinária e direção, desqualificando a grande maioria das funções; em consequência, a força de trabalho do trabalhador adulto é dispensada do processo produtivo. Terceiro, oferece ao capital uma força de trabalho juridicamente incapaz em pleitear seus direitos e que, de certa forma, é mais controlável no trabalho, contribuindo para impossibilitar no setor a união no movimento sindical e operário (112). Neste contexto, as escolas SENAI e SENAC tidas como instituições de formação de força de trabalho qualificada, especificamente do menor, enquanto tal, deverão ser relativizadas. Pois depreende-se que sua utilização a torna um meio legal para a exploração da capacidade de trabalho do menor (113).

IX) a) greve "ilegal" e dispensa sumária; b) não cumprimento de direitos; c) não registro; d) contrato de trabalho por tempo determinado

Estes mecanismos constituem-se em não pagamento do salário indireto, expresso nos direitos do trabalhador, como

(112) Ver neste sentido, RIBEIRO, M.A.R.. As condições de trabalho na indústria têxtil paulista (1870-1930). Tese de Mestrado em História, UNICAMP, 1980, p. 137 e seguintes.

(113) BRYAN, N.P.A., analisa a escola Senai transmitindo o conhecimento fragmentado sob os moldes da "Administração Científica do Trabalho". Educação e processo de trabalho. Tese de Mestrado em Educação, UNICAMP.

férias, 13º salário, recolhimento da contribuição ao Instituto de Previdência Social e do imposto sindical, não pagamento de indenização etc.. Como se sabe o salário indireto representa uma forma de complementação do baixo salário percebido pela classe operária e trabalhadora em geral, para a sua manutenção e reprodução. Constitui-se, todavia, em uma "cobertura" nas ocasiões em que o trabalhador é compelido para fora do processo produtivo, em caso de dispensa ou mesmo quando busca melhores condições de remuneração de sua força de trabalho. Na medida em que o capital se furta ao pagamento do salário indireto, após haver consumido a força de trabalho, tem reduzido seus custos, ao mesmo tempo que subtrai parte das condições subjetivas de sustentação, manutenção e reprodução do trabalhador e de seus familiares enquanto classe.

Neste contexto, o não pagamento do salário indireto não se constitui, simplesmente, em não cumprimento da legislação do trabalho, como pode parecer-nos num primeiro exame. O que sobressai é a aplicação do código de fábrica, sobrepondo-se à legislação do trabalho (114). Inclusive esta não somente é posta de lado como ainda se recorre à representação direta. Todavia, a própria legislação do trabalho porque se exerce em relações sociais de exploração acaba por se constituir num quadro jurídico-legal referendando a aplicação do

(114) Cfr. nota 4 do presente capítulo.

código de fábrica no interior dessas relações (115). É o caso do recurso à demissão sumária, a dispensa por "justa causa" dos grevistas e da declaração de "ilegalidade" da greve. Reprime-se a oposição e resistência operárias a partir da fábrica e também se deixa de cumprir com direitos do trabalhador, os pagamentos relativos a salários indiretos.

Assim, foram despedidos 250 trabalhadores, em 1961, nas indústrias de Molas Sweden. Posteriormente, reintegram-se 60, mas os salários referentes aos dias de greve não são pagos (116). Porque participaram em greve, o Moinho Richard Saigh demite 17 trabalhadores, alguns estáveis (furtando-se, assim, ao pagamento da indenização em dobro para estes últimos) (117). No setor de calçados, tem-se a dispensa sumária de 150 trabalhadores, o que quer dizer que a empresa se exime em pagar qualquer direito aos trabalhadores (118). O mesmo ocorreu com dois operários de J.J. Abdalla devido a participação em greve por atraso no pagamento de salário (119). A Metalúrgica Almac demite 150 operários, alegando ser a greve ilegal (120).

(115) Cfr. nota 64 do presente capítulo e CORIAT, B. - op. cit., pp. 154-155.

(116) O Estado de São Paulo, 20/01/1965.

(117) O Estado de São Paulo, 14/11/1963.

(118) Última Hora, 29/06/1965.

(119) O Estado de São Paulo, 18/09/1961.

(120) Folha de São Paulo, 12/05/1965.

Quanto ao não cumprimento da legislação do trabalho, a Cia. Goodyear não cumpre o aviso prévio de férias, concede férias de 5 dias ou então as antecipa ou mesmo não as paga (121). A Nitroquímica não paga as férias e somente o faz após reiteradas idas do operário ao departamento do pessoal para cobrar o pagamento. Retém também o dinheiro referente ao seguro (122). Operários são espancados e provocados para que protestem, gravando-se os protestos, e a gravação é utilizada como justificativa para pagar só 30 % dos direitos trabalhistas, a título de indenização, no ato da demissão, conforme denúncia do diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo (123).

A Cia. América Fabril reduz os salários dos trabalhadores de uma de suas indústrias (Fábrica Martins) até níveis inferiores ao salário mínimo, a fim de forçá-los a deixar o emprego sem indenizações. Atemoriza os trabalhadores de outros estabelecimentos com a perspectiva de transferência, sem a observância do art. 470 da CLT, como vem ocorrendo com vários. Dispensa trabalhadores sem pagamento de indenização. Há a cessão parcial das atividades da empresa por atos próprios, criando dificuldades ao funcionamento e desenvolvimento da mesma, justificando sua falência e dispensa em

(121) Última Hora, 07/03/1959.

(122) O Estado de São Paulo, 21/04/1966.

(123) Última Hora, 11/11/1966.

massa sem indenização dos trabalhadores (124). Numa dada indústria fecha-se a creche, o que obriga as operárias a faltarem ao trabalho e permite à indústria suspendê-las sem quaisquer justificativas (125). Já a Nitroquímica não aceita justificativas de faltas quando o trabalhador comparece à Justiça do Trabalho como testemunha em processos. Também dispensa trabalhador integrante do Conselho Fiscal do Sindicato com 29 anos de serviço, ocorrendo o mesmo ao seu vice-presidente com 14 anos de serviço (126).

O não registo do trabalhador destaca-se dentre todos os demais direitos não cumpridos.

Na Guanabara, em 70.009 estabelecimentos, ocupando 829.623 trabalhadores, sendo 124.149 sem registo (127). No Estado de São Paulo, 200 mil trabalhadores nas indústrias (cerca de 20 % da mão de obra total) não são registrados (128). Na Fábrica Americana de Papel os trabalhadores não são registrados (129).

A ausência de registo de qualquer trabalhador dá

(124) Correio da Manhã, 06/03/1967.

(125) Última Hora, 10/11/1961.

(126) O Estado de São Paulo, 21/04/1966.

(127) Jornal do Brasil, 26/11/1969.

(128) O Estado de São Paulo, 09/12/1966.

(129) Última Hora, 24/08/1962.

lugar ao não pagamento de salários indiretos como auxílio-doença, auxílio-maternidade, aposentadoria, indenização, auxílio-funeral, férias, previdência social (pelo não recolhimento devido ao IPS) etc.. Esta prática é reforçada pela não fiscalização do cumprimento da legislação do trabalho, sendo que fiscais existem como mera formalidade no Ministério do Trabalho, dado o seu número ínfimo para atuar em todos os estabelecimentos fabris e comerciais.

Para a cidade de São Paulo, em 1965, informa-se a existência de 126 inspetores, o mesmo número de 1961. Destes, 110 estão em efetivo exercício e os 16 restantes ou se revezam em férias ou exercem cargos de chefia. Esses inspetores teriam de inspecionar cerca de 124.585 empresas da cidade de São Paulo, número este conforme a "relação de 2/3" (130), quando se sabe que há um

(130) Na justificação legal da "relação de 2/3" está presente a questão da proteção do mercado de trabalho interno frente a trabalhadores estrangeiros (a prova de que 2/3 dos empregados são brasileiros e não recebem salários inferiores aos estrangeiros em idênticas funções). Contudo, teríamos que relativizá-la. A relação pode constituir-se em instrumento jurídico-político de controle sobre o movimento operário e sindical frente às "ideologias internacionalistas" de militantes imigrantes impedindo o intercâmbio de experiências políticas. Inclusive, até 1930, era comum o controle destes operários através da articulação do Centro das Indústrias do Estado de São Paulo com a polícia, no fornecimento de listas dos operários, se estrangeiros ou não, com este intuito. Cf. RIBEIRO, M.A.R. - op. cit., cap. III. Abolido tal recurso, pode-se contar com esse instrumento legal, principalmente no contexto de regimes totalitários como o da América Latina, em que muitos militantes se auto-exilam bem como no da crise do sistema capitalista a nível internacional.

"número desconhecido de firmas que simplesmente não fornecem aquela relação".

Isto quer dizer que há um número muito maior de empresas onde os 110 inspetores deveriam fiscalizar o cumprimento das leis, portarias e regulamentos da legislação do trabalho⁽¹³¹⁾. Neste sentido, documento sigiloso é enviado ao governador de São Paulo, assinado por diversos sindicatos, propugnando a necessidade da fiscalização dos direitos do trabalhador tidos como encargos sociais.

"Os empregadores não pagam estes encargos ao IPS com a conivência dos próprios fiscais".

Apontam também a frequência com que não são recebidos

"os benefícios por operários com 10 ou mais anos de serviços, pois quando procuram o IPS vêem que não estão registrados. Ocorre também que os empregadores descontam em folha encargos mas não os recolhem ao Instituto" (132).

Através do não registro do trabalhador o capital, além de eximir-se do pagamento do salário direto e outros direitos, também tem reforçado o seu poder de desligamento. Já que se trata de trabalhadores sem estatuto, encontrando-se nu ma situação de subcontratação, sem quaisquer direitos e à

(131) O Estado de São Paulo, 09/12/1965.

(132) Última Hora, 11/07/1959; grifos meus.

margem do sindicato, o capitalista demite-os a qualquer tempo. A contratação de outro trabalhador, processando-se sob os mesmos moldes, acaba por manter baixos os salários. Inclusive, a existência de contratos de trabalho por tempo determinado (133), denominados ou não de contrato de experiência, colocam também em prática estes mecanismos de exploração da força de trabalho.

Há a compulsão à assinatura de contrato por tempo determinado de 3 meses. Vencido este prazo, ou o trabalhador o assina novamente sob as mesmas condições, ou é dispensado. É o caso da Brahma (134). A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, seção de Minas, sugere o pagamento do 13º salário todo o mês, porque com o seu parcelamento em duas etapas, a grande maioria dos trabalhadores continuará a não recebê-lo, devido a que grande parte dos contratos de trabalho é feita por prazos de 3 a 4 meses (135). Esta prática foi constatada em duas indústrias têxteis no interior de

(133) Em dezembro de 1968, foi promulgada a lei nº 5562, dispondo que a homologação da dispensa do trabalhador deveria ser efetuado sob a assistência do sindicato da categoria ou da DRT, a contar de 3 meses de trabalho numa mesma empresa. A lei foi derogada em agosto de 1969, pela lei nº 766, fica, então, a critério mesmo da empresa a homologação. Isto somente vem a reforçar estes mecanismos espoliativos. Observe-se, ainda, que a primeira lei se escora nos contratos de trabalho por tempo determinado. Cfr. sobre esta questão o quarto capítulo.

(134) Última Hora, 14/03/1961.

(135) Jornal do Brasil, 24/03/1965.

Minas, na Zona da Mata, já em 1954, e os prazos variavam de 3 a 6 meses até um ano (136).

Além da existência deste tipo de subcontratação da força de trabalho, há ainda a de contratos de trabalho por poucas horas de serviços prestados, os chamados serviços temporários. É o que denuncia o diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo:

"precisamos acabar com o subemprego e impedir também que os empregadores contratem os empregados para a prestação de poucas horas de serviço, com salários inferiores ao mínimo" (137).

*

A nova etapa da indústria, com base em sua internacionalização, se apoia nestes mecanismos repressivos utilizados pelo capital para o controle das condições e relações de trabalho e, portanto, do trabalhador. Ao nível conjuntural, tem como base uma política de gestão estatal da força de trabalho que mantém as condições sociais de sustentação e reprodução do trabalhador e seus descendentes no nível estrito das necessidades físicas mínimas. Neste contexto tem duplo aspecto a internacionalização. A transladação de unidades de

(136) LOPES, J.R.B.. Crise do Brasil arcaico - op. cit., pp. 92-93.

(137) Folha de São Paulo, 15/11/1968.

produção capitalistas de empresas industriais estrangeiras é expressão do capitalismo monopolista como nova forma de acumulação e reprodução ampliada de capital em âmbito internacional. Mas, sobretudo, essa transladação assinala as lutas de classe de cada formação econômica social capitalista.

O deslocamento de unidades parciais ou completas de produção de empresas norte-americanas efetuou-se num momento em que, desde 1945, nos Estados Unidos, a classe operária vinha demonstrando resistências à "Organização Científica do Trabalho". Questionava-se e colocava-se em xeque a organização capitalista do trabalho em sua forma taylorista. Forma esta levada aos extremos por Ford, pela introdução da esteira mecânica, fixando o trabalhador no posto de trabalho. Reduzem-se os processos cooperativos complexos de trabalho a unidades cada vez mais simples, fragmentando-os e parcelando-os mais e mais. É a repetição linear de gestos e movimentos — a tradução do trabalho em atos meramente individuais. O rítmo e modos de operar são externos ao trabalhador, fugindo de seu controle, pois se concentram na maquinária ou na "direção científica". Tenta-se impedir o controle e rítmo de trabalho pelo trabalhador ao subordiná-lo ao rítmo de um autômato ⁽¹³⁸⁾, trabalho morto subjugando a força viva do trabalho.

(138) Cfr. MARX, K. - op. cit., cap. XIII, passim.

O absenteísmo, o "turnover", a baixa taxa de produtividade que não a prevista pela direção, peças com defeito (139), tornam-se agora as revoltas operárias. Nem o salário pago por hora, uma das formas de pressionar o trabalhador para intensificar sua produção, reduzido pelo absenteísmo, consegue impedir a resistência e oposição operárias a essas condições e relações de trabalho da época do despotismo despersonalizado.

Buscou-se recalcar as lutas operárias no âmbito do processo produtivo com uma política sindical e salarial de maiores salários. O objetivo era duplo: a "integração econômica" do operário à empresa industrial e, ao mesmo tempo, sua "integração ideológica". Esta última com base no princípio de que o

"trabalho é o segundo lar"

(espírito de pertencimento ou de corpo) e de estímulo à iniciativa individual (140). Ambas estas formas aguçam a competição entre os trabalhadores visto que se suportam na hierar

(139) CORIAT, B. - op. cit., cap. 8 e 9, assinala que em muitos casos também há peças com defeito não como expressão de revolta individual ou organizada do trabalhador mas sim em função de sua fadiga no trabalho, da continuidade sem cesar do ritmo do trabalho, impedindo o trabalhador de completar algumas operações ou realizá-las de acordo.

(140) PINGON, D. & QUERZOLA, J.. "Ditadura e democracia na produção", in: Divisão social do trabalho e MPC. Publicações Escorpião, pp. 101-102; TRONTEI, M.. Operário e capital. Ed. Afrontamento, 1976, pp. 278-294.

quia salarial e na de funções.

Poderíamos dizer que a colaboração entre capital e o sindicato via política sindical e salarial, posta em prática pelos sindicatos norte-americanos, colocou-se como uma das alternativas para romper a resistência operária. É também este o efeito da exportação de unidades de produção. Aguçá o desemprego e, conseqüentemente, a competição entre os trabalhadores, refletindo, momentaneamente, na baixa da taxa de absenteísmo e "turnover".

A organização do trabalho taylorista, quando de sua implantação e generalização, desqualifica o trabalho. E o faz, como foi mencionado, ao organizar o trabalho na subtração do saber técnico operário imediato, concentrando-o na direção. O fordismo intensifica esta expropriação. Esta forma de organizar o trabalho possibilitava abarcar uma massa cada vez maior de trabalhadores sem "tradição industrial". É o novo tipo de operário sem tradição de luta e conhecimentos do trabalho no sistema de fábrica. O objetivo consistia em adequar o novo operário as novas condições e relações de trabalho, quebrando a resistência do trabalhador detentor do saber-fazer operário, o operário de "métier". Resistência que se exercitava através de seus sindicatos, que se opunham à intensificação da jornada de trabalho e, assim, obtinha, de certa maneira, o controle do tempo de trabalho e da produção (141).

(141) PALLOIX, C.. "Le process de travail" (Du fordisme au

Este objetivo foi alcançado, mas não a adequação ou subjugação strictu sensu do operário, imigrante ou não, a pesar das transformações do processo de trabalho. É o que nos confirmam a resistência e oposição operárias, continuada ou não, na e à organização capitalista do trabalho. Demonstramos, ainda, a limitação da tentativa em adequar ou integrar o operário à organização do trabalho taylorista e fordista.

Um dos aspectos fundamentais da transladação de unidades produtivas estrangeiras para o Brasil encontra-se, pois, nas próprias lutas operárias contra as novas normas de produtividade e de trabalho implantadas pelo taylorismo e fordismo. Representam estas unidades parcela importante das denominadas empresas modernas. Contaram e contam com uma classe operária cujo contingente, em sua maior parte, constitui-se de trabalhadores migrantes submetidos de plano a essas normas de produção. Contudo resistem-lhes através da grande mobilidade e "turnover", conforme o que se depreende das obras examinadas no capítulo anterior, muito embora nestas discuta-se a questão do ajustamento, fixação e integração do trabalhador à empresa e se deixe de lado o aspecto político desta resistência, mesmo se espontânea (142).

neofordisme] - op. cit., p. 50; CORIAT, B. - op. cit., 1ª parte, onde se desenvolve toda esta problemática.

(142) Cfr., especificamente, LOPES, Juarez R.B.. Sociedade industrial no Brasil, cap. II, e PEREIRA, L. - op. cit., cap. IV.

Tal submissão do trabalhador não diz respeito exclusivamente a empresas estrangeiras, nas quais já se implantou a forma taylorista de organização do trabalho, particularmente as do setor automobilístico. Ao contrário, insere-se no quadro mais amplo da nova fase de valorização e acumulação do capital, demarcando a transição na mudança da forma social despótica de dominação do capital sobre o trabalho.

2.2. Despotismos personalizado e despersonalizado do capital

2.2.1. O despotismo personalizado

Esta forma social de poder conformou a relação de dominação/subordinação do trabalho ao capital no decorrer da afirmação da indústria e sua expansão. São relações despóticas personalizadas porque é maior a dependência do capital ao trabalhador. Isto se deve ao fato de o trabalhador deter uma maior margem de conhecimentos sobre o seu campo de trabalho, particularmente no que concerne ao ritmo, tempo e modos de operar, reduzindo a margem de atuação do capital no que concerne à intensificação do trabalho e produtividade. Isto significa que muitas das funções em determinados processos de trabalho na oficina baseiam-se em conhecimentos não dissociados dos operários que as executam, apesar de estarem adstritos, permanentemente, a dada máquina. Possuem a posse efetiva da direção, em termos de concepção, elaboração, planeja-

mento do trabalho, detendo um certo grau de controle sobre o mesmo, tolhendo o poder do capital quanto às condições de realização do trabalho. Diante disto o capital é impelido a délegar frações de seu poder despótico a esses trabalhadores, desenvolvendo uma organização e relações de trabalho que possibilitam a prática recíproca, entre o capital e o trabalho, de relações de confiança e fidelidade. Com isto, o capital em parte neutraliza essa sua dependência quanto à reprodução da exploração da força de trabalho e o controle do trabalhador. A estes efeitos chamamos despotismo personalizado do capital.

Assim, na organização do trabalho, grande parte das funções do trabalho intelectual vem agregada às funções de supervisão (controle, comando e disciplina) sobre o trabalhomanual e de execução. Por isso mesmo, as funções de supervisão vêm-se respaldadas por aquelas, a ponto de se apresentar como uma "necessidade técnica" o exercício das funções do trabalho intelectual, acopladas às de comando, disciplina e controle sobre o trabalho. No entanto, esta junção é a resposta encontrada pelo capital para a reprodução de seu domínio nas condições e relações de trabalho e, sobretudo, sobre este último. Principalmente, porque não pode controlar diretamente e de forma "objetiva" a quem delega o seu poder, frente a sua dependência maior ao conhecimento operário.

Sob esta "necessidade técnica" é organizado o trabalho da fábrica, desenvolvendo-se uma organização do trabalho em que as funções do trabalho intelectual e de supervi—

são se distribuem nos escalões médio e superior da estrutura hierarquizada de funções, correspondendo-lhes maiores salários, enquanto que as funções do trabalho manual e de execução, situadas nos escalões inferiores, são atribuídos os salários mais baixos. A composição da força de trabalho operária se conforma em torno desta divisão discriminatória que assim nomeia o que seja trabalho dito qualificado e trabalho não-qualificado e semi-qualificado, compondo estes últimos uma maioria já bastante significativa.

A gestão privada do capital escorada nesta divisão técnica e social do trabalho coloca em prática uma política que objetiva a "integração" (subsunção) do trabalhador ao sistema de fábrica, criando um sistema de normas e regras sociais (normas de produtividade e de trabalho), dando corpo ao código de fábrica. Para tanto, recorre ao seu caráter meramente repressivo e coercitivo, ou, então, recorre ao controle com base no consenso do trabalhador. Assim, desenvolve uma política interna de promoções em torno de salários e funções sob o critério ou não de tempo de serviço; uma política de distribuição de "recompensas individuais"; gratificações, prêmios; diferentes formas de pagamento de salário; flexibilidade de horário de entrada e saída de serviço para um número restrito de trabalhadores etc.. Em conjunto com esta política, procede-se à estabilização e desestabilização da força de trabalho, que gira ao redor da maior ou menor dependência do capital ao saber técnico operário. Colocam-se, desde já, formas diversas de tratamento da força de trabalho, no interior do processo de trabalho, perseguindo o seu controle

com base ou não no consenso. O controle ideológico e político, particularmente escorado no consenso, atuando sobre a consciência do operário, contribui para a garantia e reprodução das condições e relações despóticas personalizadas de trabalho. Efetiva-se a contento o exercício da delegação do poder do capital, abrindo-se um espaço para a prática recíproca de relações de confiança e fidelidade, terminando por neutralizar a dependência em que o capital se encontrava e implantar sua dominação despótica sobre o trabalho.

Esta peculiar forma de controle atinge todo e qualquer operário uma vez que é expressão da divisão técnico-social do trabalho cujo fim último é o máximo de produtividade industrial com o máximo de controle dos agentes sociais do processo de trabalho (143). Aguça a prática individualista e competitiva calcada na iniciativa individual por intermédio da ideologia do êxito, a partir do posto de trabalho. Pois o operário para ter o seu salário aumentado ou usufruir de quaisquer das "recompensas" referidas tem que fazer por merecê-las. E o faz com o rendimento do seu trabalho expresso no aumento da produção de conformidade com as normas e regras de produtividade e de trabalho impostas, as quais acabam por serem interiorizadas. Ao fim, o respeito à autoridade e à disciplina emanadas da pirâmide hierárquica de funções são aceitas e tidas como "naturais".

(143) "II manifesto", in: Divisão social do trabalho e MPC - op. cit., espec. p. 189 e passim.

A persecução da reprodução do objetivo máximo de produtividade industrial, sob o máximo de controle dos agentes sociais do processo de trabalho, conduzem a transformações neste processo e na divisão técnico-social do trabalho. Tais transformações incidem sobre o despotismo personalizado do capital, reduzindo sua margem de dependência ao conhecimento operário. Toma corpo a nova forma social do despotismo do capital sobre o trabalho.

2.2.2. O despotismo despersonalizado

A transição para a nova forma de poder tem como núcleo gerador as transformações que intensificam a expropriação do saber operário da oficina. O recurso para isto são os métodos organizativos do trabalho, especificamente os tayloristas ou taylorizados. Busca-se enquadrar e regular o ritmo, o tempo e os modos de operar, que se tornam cada vez mais exteriores ao trabalhador. Em contrapartida, o capital vê aumentada a sua liberdade de ação, concernente à ampliação de seu domínio sobre o trabalho, o que quer dizer que é diminuído o seu grau de dependência ao conhecimento detido pelo operário. Já para este ocorre o contrário. É a sua subordinação que se vê aprofundada sob tais mudanças, que generalizam novas normas de produtividade e de trabalho.

A eficiência e racionalidade destas normas de produção combinam-se e coexistem com diversos processos de trabalho e diferentes graus de eficiência e racionalidade, mas

ordenando e subordinando a todos eles no interior do processo produtivo. A generalização da eficiência e racionalidade das novas normas se efetiva de forma regular, mas num ritmo desigual, conforme o ramo de produção, setor e região (144), a partir, inclusive, desta heterogeneidade de processos de trabalho com diversos graus de eficiência e racionalidade (145). Trata-se, no limite, de buscar eliminar a desigualda

(144) CORIAT, B.. "Ford, a linha de montagem e a noção de produção em grandes séries". Aulas proferidas no ano de 1980.

(145) Não se trata de buscar o enquadramento das várias formas de organizar o trabalho, encontradas na indústria paulista, no modelo preconizado por Taylor (a Gerência ou Administração Científica do Trabalho), concluindo, quando tal não se dá, que sua máxima (obtenção do máximo de produtividade) não está sendo efetivada. Nem que, por fim, será a mesma substituída pelo disciplinamento puro e simples do trabalhador. Este procedimento metodológico persegue a adequação entre o modelo (como tipo puro ou ideal) e a realidade do trabalho, buscando, assim, a precisão do grau do taylorismo encontrado na organização do trabalho. Em decorrência, acaba por abstrair as condições concretas de realização do trabalho. Condições que por se fundarem no domínio econômico, político e ideológico do capital sobre o trabalho impedem a aplicação, pura e simplesmente, da "direção científica do trabalho" do modelo de Taylor e, portanto, impossibilitam essa adequação. E mais: Taylor tinha plena consciência dessas condições, tanto que seu "modelo" busca o máximo de produtividade com o máximo de disciplina (controle) sobre o trabalhador. Daí expropriar absolutamente o conhecimento tradicional da Oficina, concentrando-o na direção. Não dissocia em um só momento estes dois objetivos, o que possibilita a implantação de um modo de operar em detrimento dos diversos modos cujo conhecimento o operário detem. Além disto, o capital conta com outros métodos de organizar o trabalho, assentados na máxima taylorista. A aplicabilidade tanto destes métodos quanto do taylorista é considerada em função das necessidades locais, da composição da força de trabalho, do mercado e da resistência operária no trabalho etc.. É o caso da indústria automobilística Fiat, em Betim, cuja linha de montagem do bloco do motor se assenta em uma organização do trabalho não estritamente taylorista (CORIAT, B. - aulas

de, fundada nos diferentes modos de operação, ritmo e tempo de trabalho de posse do trabalhador.

A intensificação da redução da margem de controle e decisão do trabalhador, no processo de trabalho, efetiva-se pelo crescente parcelamento de simples operações de certas tarefas do processo de trabalho já simplificadas e também de processos de trabalho cooperativos complexos. A parcelarização resulta na simplificação do trabalho, que é reduzido a simples atos, com gestos ritmados, num tempo e espaço precisos. Exclue-se a diversidade de modos de operar que comportam vários ritmos e movimentos, limitando-os a um número exíguo e padronizado. Com isto não se requer mais uma multiplicidade de ferramentas na realização do trabalho, próprias dos antigos modos de operar, e nem se exige saber específico, se não genérico. Vão se estendendo para diferentes ramos produtivos as operações assim fragmentadas e simplificadas⁽¹⁴⁶⁾, ampliando-se a desqualificação do trabalho, resultando na figura do operário especializado.

citadas). Este exemplo demonstra-nos que um método não exclue outros. Quando tudo isto é colocado de lado, é possível chegar a concluir que não ocorre o princípio do "máximo de produtividade", na indústria (paulista). Vale dizer, não haveria a exploração do trabalho, sob a forma de mais valia. Cfr. FLEURY, A.C.C.. Organização do trabalho industrial: um confronto entre a teoria e a realidade. Tese de Doutorado, USP, 1978.

(146) CORIAT, B.. Ciencia, tecnica y capital - op. cit., pp. 89-90.

Antes, a maior margem de conhecimento detida pelo trabalhador impedia a incorporação ao sistema de máquinas da gama de procedimentos quanto à escolha, decisão e incertezas do trabalho e o seu centramento na direção. Agora, este conhecimento, tendo sido desmesuradamente restringido, diminui a possibilidade de certo controle e domínio sobre o funcionamento e manipulação dos meios e do ritmo do trabalho. Em consequência, acelera o enquadramento do trabalhador às novas normas de produtividade e de trabalho. Ocorre o isolamento tanto físico, mental e social.

"O operário pode experimentar o isolamento físico por causa da relação sempre menor da importância dos homens em relação às máquinas; isolamento mental por causa da insuficiente informação sobre as necessidades da inovação tecnológica; e, enfim, isolamento social por causa do desabar das relações interpessoais tradicionais e, por consequência, da solidariedade do grupo de trabalho" (147).

É a atomização e fixação do operário ao posto de trabalho.

A partir deste isolamento, resultado último da expropriação do saber técnico operário e concentração do conhecimento tecnológico na direção, determinam-se as normas de produtividade e de trabalho. Quer dizer, impõem-se o modo e o tempo de execução das tarefas e das operações mediante normas e regras ditas "técnicas", expressas em ordens de serviço, tendo ou não como suporte final o cartão mestre ou fi-

(147) FERRAROTTI, F. - op. cit., p. 98.

chas de controle (148). Tais regras e normas se corporificam num sistema integrado de informações (conhecimentos), que se processa através da pirâmide hierárquica de funções, a cada função correspondendo uma parcela determinada de conhecimentos contidos nas normas e regras "técnicas". Junto a este circuito, é distribuído o material para a execução do trabalho. Nesta hierarquização de funções, o poder decisório fragmenta-se em torno do "cargo", constituindo-se como modelo hierárquico eficiente e de organização adequada do trabalho, levando-o ao maior rendimento. Compete à direção (ao plano) simplesmente buscar a redução do arbitrário e do imprevisível (149), isto é, buscar os meios eficazes para seu controle e enquadramento nas normas e regras de produtividade e de trabalho. Enfim, o modelo hierárquico apresenta-se como manifestação da divisão técnica do trabalho, dando corpo a estas normas de produção e à racionalidade capitalista.

Contudo, a transmutação da divisão técnica do trabalho em uma divisão técnica de controle social, operada por intermédio desse "modelo" organizacional hierárquico do trabalho, somente se torna real por se suportar na ciência e na técnica como dominação objetiva do capital, do trabalho morto sobre o trabalho vivo, subjugando-o como "força estranha"

(148) Relato de um operário.

(149) Estas colocações têm por referência as reflexões de VINCENT, J.M.. Fetichismo y sociedad. Coleção El Hombre y su Tiempo. México, Ed. Era, 1977, espec. cap. VIII: "Weber o Marx", pp. 170-185.

porque poder do capital. Enquanto tal, o capital imprime sua direção (plano) ao processo de produção, organizando os processos cooperativos de trabalho e, juntamente, organiza— os como processos de extração de mais-valia, através da exploração imediata da força de trabalho (150). Neste contexto, ciência e técnica são utilizadas para aumentar ao máximo a produtividade industrial, com o exercício de máximo controle sobre os trabalhadores, individualmente ou em cooperação, neutralizando as diferenças entre procedimentos estritamente técnicos e os intensificadores de trabalho e de disciplina, mediante as normas e regras "técnicas" e sociais.

Essa transmutação, ou melhor, a indissociação entre aplicação da técnica e da ciência nos processos cooperativos de trabalho e a organização do trabalho suportado na distribuição seletiva e hierarquizada das informações só é possível porque os modos de operar já não têm nenhum conteúdo independente, podendo os trabalhadores serem intercambiá

(150) Daí "a ciência e a técnica, as modalidades da organização da produção e do trabalho serem potências objetivas oponíveis ao trabalhador individual que não se encontra somente separado dos meios de produção somente por sua não participação na propriedade no sentido jurídico do termo, mas pelo fato de que entrega totalmente o uso de sua força de trabalho ao capitalista como potência anônima e como necessidade exterior. Quer seja o operário manual ou trabalhador intelectual (assalariado) esse fundamento não muda nada a questão...". VINCENT, J.M. - op. cit., p. 178.

veis (151). Este é o resultado do processo em curso de expropriação do saber da Oficina e da utilização da técnica e da ciência como técnicas específicas de controle social sobre o produtor, objetivando a maior produtividade com a intensificação do trabalho e o seu disciplinamento.

Não é à-toa que

"o poder decisório é atribuído não tanto com base num critério de divisão técnica do trabalho (capacidades diferenciadas com vista a um processo produtivo comum), mas antes com base num critério de cooperação autoritária (necessidades diferenciadas de agir segundo a vontade própria" (152).

(151) FERRAROTTI, F. - op. cit., p. 100, com base em MARX - op. cit., cap. XIII, pp. 481-482, valendo a pena transcrever: "... Para trabalhar com máquinas, o trabalhador tem de começar sua aprendizagem muito cedo, a fim de adaptar seu próprio movimento ao movimento uniforme e contínuo de um autômato. Quando a maquinária como um todo forma um sistema de máquinas diferentes, simultâneas e combinadas, a cooperação nela baseada exige uma distribuição das diferentes espécies de grupos de trabalhadores pelas diferentes espécies de máquinas. Mas a produção mecanizada elimina a necessidade que havia na manufatura, de cristalizar essa distribuição anexando permanentemente o mesmo trabalhador a mesma função. Não partindo do trabalhador o movimento global da fábrica, mas da máquina, pode-se mudar o pessoal a qualquer hora sem interromper o processo de trabalho. A prova mais contundente disso é o sistema de turnos múltiplos (relays system) posto em prática na Inglaterra, durante a revolta patronal de 1848 a 1850. Finalmente, a velocidade com que os menores aprendem a trabalhar a máquina elimina a necessidade de se preparar uma classe especial de trabalhadores para operar exclusivamente com as máquinas. Os serviços dos simples auxiliares podem, até certo ponto, ser substituídos por máquinas, e, em virtude de sua extrema simplicidade, permitem que se mude a qualquer momento o pessoal atribuído com sua execução (grifos meus). Cfr. também LINDHART, R.. Greve na fábrica. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978, p. 40.

(152) FERRAROTTI, F. - op. cit., pp. 98-99.

Esta é a forma peculiar encontrada pelo capital para impedir o exercício coletivo da responsabilidade e a socialização do saber (153). Para tanto, na organização do trabalho, o poder de decisão torna-se efetivo segundo o critério da escala hierárquica de funções e salários, a partir do posto de trabalho, do isolamento do trabalhador.

Em torno do posto de trabalho são desenvolvidas

"as necessidades diferenciadas de agir segundo vontade própria"

que são enquadradas num sistema de atributos, imputados a cada posto. A partir desta imputação gira a política salarial e promocional da empresa, na estrutura hierárquica de funções e salários. Assim, a cada posto, agora denominado cargo, corresponde, conforme uma escala de ponderações (sistema de pontos), os atributos: a) experiência; b) instrução; c) iniciativa; d) responsabilidade; e) esforço mental e visual; f) esforço físico; g) ocorrências e danos; h) segurança e riscos; i) condições de trabalho (154). A variabilidade des

(153) VINCENT, J.M. - op. cit., p. 185. Está se referindo a URSS. Mas tomamos a liberdade de relacioná-las com as relações de trabalho capitalistas.

(154) Colocações feitas com base em visitas a uma grande indústria, no interior de Minas, do ramo metalúrgico; cfr. BRYAN, N.P.A.. "Os (des)níveis salariais" (xerox); cfr. também LINHART, R. - op. cit., p. 22, e ainda a denúncia feita no I Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema de 6 a 8/9/1974: "As grandes empresas possuem uma política salarial própria (paralela) à política oficial. Os aumentos decorrentes desse regi-

tes atributos, de uma empresa para outra, está na dependência da especificidade do ramo produtivo, envolvendo a combinação de diferentes processos de trabalho.

Destaca-se, de imediato, o caráter coercitivo deste sistema, ao imputar deveres a cada operário com base na imputação de "responsabilidades" pelas condições de trabalho. A atribuição a dado posto de maior ou menor iniciativa, responsabilidade, experiência (competência) etc., correspondendo-lhe determinado salário, disfarça o principal: a concentração do poder decisório nos escalões médio e superior, fora da oficina e, dentro desta, nos escalões intermediários. Desta forma, tenta-se ocultar e escamotear o uso capitalista da cooperação entre os diferentes postos nos diversos processos de trabalho e o controle do operário com base no consenso.

Esta forma de controle toma aspectos cada vez mais

me particular não são submetidos a nenhum organismo de representação dos trabalhadores. São catalogados como mera liberalidade e a empresa os atribui a quem quer, quando e como quer, dando ensejo a favoritismo e à inevitável animosidade entre os beneficiários e os preteridos. Sobretudo grave é que a determinação dos salários está condicionada ao controle oligopolista dos chamados "grupos informais" de administradores de pessoal tipo GRUPISA que se organizam para estabelecer normas de contratação e remuneração uniforme para as empresas deles participantes, caracterizando evidente abuso de poder econômico. Essa trama visa afetar todas as possibilidades dos trabalhadores, que nem mesmo nas esporádicas e excepcionais ocasiões de escassez de mão de obra conseguem elevar os seus salários".

refinados frente à intercambiabilidade da força de trabalho no interior da organização do processo de trabalho e, por conseguinte, na divisão do trabalho e em sua hierarquização. A intercambiabilidade revela a homogeneização crescente dos diversos trabalhos pelos métodos organizacionais tayloristas ou taylorizados e implica na incompatibilidade de diferentes categorias ou faixas salariais para trabalhos iguais, no pro—cesso produtivo. Ela própria atesta a contradição da manutenção da estrutura hierárquica de funções e salários e seu sistema de atributos. No entanto, este sistema, ao centrar-se em e atuar a partir do posto de trabalho, afirma a prática individualista e competitiva do operário nessa estrutura, em oposição ao seu questionamento e à tentativa de socialização das informações. O controle, com base no consenso, aí encontra terreno fértil para sua reprodução, pois o operário busca o êxito dentro da escala de funções e salários e o maior rendimento no trabalho. É o caso, muitas vezes, de o operário reorganizar o seu campo de trabalho em tempo dife—rente do imposto, produzindo além do determinado, a fim de perceber o prêmio de produção (155). Este tempo de trabalho é erigido pela direção, sem demora, em novo padrão a ser obe—decido. Às vezes, estendendo-se o novo padrão a muitos ou—tros processos de trabalho em conexão com aquele. A própria prática individualista de dado operário, com o recurso à ideologia do êxito e à do rendimento, tem, como efeito, o aumen—

(155) Relato de um operário.

to da intensificação do trabalho e da produtividade. As normas de produtividade e de trabalho acabam assim sendo interiorizadas como "naturais", reforçando a hierarquia, a autoridade e a ordem interna na fábrica.

A política salarial e promocional da empresa ba-seia-se no sistema de atributos como estes constituíssem instrumento "neutro" (o "metodo científico") para fundamentar e justificar as diferentes categorias ou faixas salariais entre iguais trabalhos realizados. O sistema tem por objetivo justificar o pagamento de baixos salários a grande parte dos operários, situados em postos aos quais estão adstritas as funções homogeneizadas exclusivas do trabalho manual e de execução. Para tanto, busca efetivar a dominação subjetiva do trabalhador, expressa nessa forma de controle. Vale-se ain-da do recurso à psicossociologia, atuando também a partir do posto de trabalho, isto é, baseada no isolamento do trabalha-dor. Assim sendo, enfatiza suas atitudes, expectativas e motivações valorativas frente ao regime do salariado, de con-formidade com a ideologia do êxito e do rendimento. Os con-flitos existentes, refletindo a insubordinação às relações e condições de trabalho despóticas, são operacionalizados a título de desajustamento/reajustamento do trabalhador ao regi-me do salariado.

Nesse contexto, ocorre a transposição, para o inte-rior do processo de trabalho, da relação mercantil da compra e venda da força de trabalho, mediada pela relação jurídica do contrato de trabalho. O trabalhador, na relação mercan-

til, apresenta-se como sujeito, indivíduo isolado e atomizado. A transposição efetiva-se pelo e no isolamento do operário no posto, como sujeito de sua operação, destacando-se as tarefas parcelares e ele adstritas, calcadas na dissociação entre trabalho manual e intelectual (156). Ao nível da análise, é possível centrar-se, essencialmente, na problemática da integração, fixação, ajustamento e adaptação do operário ao trabalho na empresa industrial, o qual buscará tirar o máximo proveito da venda de sua força de trabalho, e o faz integrando-se ao regime do salariado. Vale dizer, age tentando alçar-se na escala de funções e salários, pauta-se pela ideologia do êxito e do rendimento, de conformidade aos desígnios do capital.

Tal problemática ganha força porque, no fim, está suportada na dominação objetiva do capital sobre o trabalho. O capital imprime a sua lógica, a sua racionalidade, sob a forma de plano diretor e poder exteriores ao trabalhador, isolado como está, tanto no posto de trabalho quanto coletivamente, no processo produtivo, pois a associação entre os diversos trabalhos parcelares corresponde à somatória de postos individuais fragmentados, uma vez que o saber foi reduzido a

(156) CORIAT, B. (Ciencia, tecnica y capital, op. cit.) faz referência a L. Althusser que assinala que a "ideologia converte o indivíduo em sujeito; a tarefa constitui o indivíduo em sujeito do processo de trabalho" (p. 96).

frações e se concentrou na maquinária e na direção (157). A cooperação entre os diversos trabalhos, neste contexto, exige a mediação do plano pela interveniência da direção, no sentido de unir o que foi dividido e separado não por necessidade técnica, mas por necessidade da dominação objetiva do capital. Em virtude desta mediação a reprodução de tal unidade tem como recurso permanente a dominação subjetiva do trabalhador, processando-se conjuntamente.

A própria racionalidade capitalista tenta ocultar, se assim podemos dizer, a "irracionalidade" desta exigência e de sua base social, ao tentar enquadrar a produção real e seus agentes à produção teórica, ao previsto ou programado. Defronta-se, todavia, continuamente, com a não correspondência entre a produção teórica e a produção real. Isto é devido não só à diversidade dos processos de trabalho com diferentes graus de eficiência e racionalidade, mas, sobretudo, à resistência operária, colocando tanto a produção teórica quanto a real em xeque e impossibilitando sua concreção. Ao modo da ciência e a técnica, o plano, na tentativa de fazer adequar a produção prevista à real, constitui-se em uma forma de controle mais amplo de todo o conjunto do processo de trabalho e de seus agentes, o que revela a não redução da força viva de trabalho a simples "apêndice da máquina", do trabalho morto enquanto poder exterior do capital. E isto apesar de

(157) Reflexões a partir de CORIAT, B.. L'atelier et le chronometre - op. cit., p. 209 e seguintes.

que a divisão técnico-social do trabalho busque a objetivação das funções do trabalho manual e intelectual no sistema de máquinas e de direção. A objetivação concerne, especificamente, à permanente luta do capital, na tentativa de fazer que a sua racionalidade, como "força estranha", predomine sobre o trabalho, ao reduzir o conhecimento a um fracionamento do tempo e do movimento, cujo ritmo é exterior ao trabalhador. Em consequência, busca atomizá-lo e isolá-lo no posto de trabalho, forma apropriada de impedir sua gestão sobre as condições e relações de trabalho, sob uma nova racionalidade e sob uma nova cooperação no processo de trabalho.

Em razão desse permanente estado de luta, podemos dizer que as funções apresentam-se mais ou menos "objetivadas", conforme se processa a subordinação do trabalho vivo ao trabalho morto e à direção, definindo a inserção do trabalhador no processo de trabalho, o caráter do controle sobre o mesmo e as formas de resistência aí articuladas pelo trabalhador (158).

As funções são mais "objetivadas" quanto mais o co

(158) As reflexões a seguir desenvolvidas têm como suporte, MATHIAS, KERGOAT & LEMUS. Comunicações apresentadas ao Colóquio já mencionado e, especificamente, CORIAT, B. - op. cit.; também CASTORIADIS, C.. "Sur le contenu du socialisme III: la lutte des ouvriers contre l'organisation de l'entreprise capitaliste" e "La hiérarchie des salaires et des revenus". In: L'expérience du mouvement ouvrier 2 (proletariat et organisation), Inédit, pp. 11-88 e 427-444.

nhecimento na produção real encontra-se fracionado, reduzido a atos simples e repetitivos. Por conseguinte, vêm acrescidas sua incorporação na maquinária e sua concentração na direção, reduzindo de modo drástico o controle do campo de trabalho pelo trabalhador, o que significa exterioridade do rítmo e tempo em relação à força viva do trabalho. Cabe à direção a regulação e controle da direção e frequência do tempo/movimento, previamente determinados. Ambos são impostos, cabendo ao operário adequar-se aos mesmos.

Ora, este controle "objetivo" sobre a força viva do trabalho mostra-nos a dependência do volume da produção em relação ao mesmo. Pois, se assim não fosse, não se colocaria esta necessidade de sua "adequação" à disciplina dos modos de operar (tempo/espço/rítmo precisos), na perseguição da produção prevista, imposta. Exige de forma permanente do operário o estar vigilante, a destreza, para a consecução das operações neste tempo/espço/movimento precisos, levando-o à exaustão.

A dependência do volume da produção em relação ao controle do trabalho explica o caráter extremamente opressivo deste controle que, para se manter, requer progressivamente uma vigilância direta sobre os trabalhadores, através do poder hierárquico dos chefes, a tal ponto que o capital cria um corpo especial de funcionários para o seu exercício. Compete-lhes, exclusivamente, manter a ordem na fábrica, com o recurso às normas e regras do regulamento interno, para impedir qualquer interrupção do processo de trabalho; evitar a

comunicação entre os trabalhadores; proibir a sua mobilização quanto a qualquer reivindicação. Se antes a prática do mando e da disciplina era escamoteada pelo fato de o seu executante deter o saber, sob esta nova organização técnico-social do trabalho tal já não é possível e a máscara cai por terra.

A resistência e oposição do trabalhador voltam-se não somente contra o "poder do chefe" manifesto na hierarquia de funções e do corpo de vigilância, mas, sobretudo, contra esse "controle objetivo", cujo exercício se efetiva em nome da ciência e da técnica.

Assim, as formas de resistência e oposição mais comuns expressam-se no absenteísmo, no "turnover", na sabotagem, na quebra de máquinas. Podemos dizer que, no geral, se circunscrevem a revoltas espontâneas ao nível individual. Mas a sabotagem (aparecimento inusitado de "peças com defeito"), dependendo do grau de organização e consciência dos operários envolvidos no processo de trabalho, pode ultrapassar este nível e se constituir num movimento coletivo e organizado contra a exterioridade do ritmo/tempo/espço e sua imposição pela direção. Inclusive contestando as normas de produtividade e da intensificação do trabalho manifestas no volume de produção e, portanto, incidindo em sua organização técnico-social. Contudo, há que se relativizar a questão de a "sabotagem" constituir-se em forma espontânea de resistência do

operário (159), porque, antes de tudo, significa a dificuldade do trabalhador em operar com o tempo/movimento cronometrados impostos pela direção na tentativa de preencher todos os "póros" da jornada de trabalho. Aqui então se constituiria a sua resistência espontânea ou não, como meio de se autopreservar da fadiga, do cansaço, da rotina de gestos parcelares eternizados que escapam de seu controle e direção.

Há processos de trabalho em que o "controle objetivo" realiza-se de forma indireta, expresso na alocação do tempo e não em sua imposição pura e simples. Isto significa que as funções encontram-se "menos objetivadas", graças à dependência da habilidade do operário na confecção precisa de cada peça (usinagem), pois é ele quem confere uma maior ou menor rapidez e frequência ao ritmo/tempo de seu trabalho. Quer dizer que o uso intensivo da força de trabalho (sua cadência e velocidade) e, portanto, o volume da produção não são dados somente pelo sistema de máquinas e direção, mas também pelo trabalhador, apesar de o saber técnico encontrar-se fragmentado e concernir no caso do operário a algumas operações de máquinas já especializadas. Embora seja ele um operário especializado, possui certa margem de liberdade quanto ao controle do tempo/ritmo do trabalho.

Neste processo de trabalho, a vigilância e repres-

(159) Cfr. nota 139 do presente capítulo.

são sobre os trabalhadores exercem-se de forma indireta, mantendo-se os vigilantes à distância. A função básica da vigilância é impedir a troca de experiências entre os trabalhadores. Dada esta margem de liberdade, que possibilita a determinação de um tempo/rítmo de trabalho diferente que é esperado pela direção torna-se possível a busca de formas próprias de desenvolvimento do trabalho em relação com outros trabalhadores, o que reorganizaria o campo de trabalho.

A resposta do operário também se exprime pela sabotagem, mas como recurso intencional. Sendo peças de precisão a serem confeccionadas erra-se nas medidas onde é possível o erro, dissimulando-o enquanto tal do conhecimento do chefe (inspetor de controle de qualidade). Com isso o operário impede que venham a imputar-lhe em represália as piores tarefas, visto que neste caso seria prejudicado com a redução salarial, uma vez que o seu salário é por peça (160). A intencionalidade da sua atividade produtiva é um elemento próprio e essencial, que o saber operário retém em relação à fragmentação e exterioridade do processo de trabalho o que lhe permite ainda manter esta margem de liberdade. Daí o controle periódico, por parte da direção, entre tempo esperado e o efetivamente realizado no processo de produção real, ou então, a formação de equipes semi-autônomas como método de

(160) MATHIAS, A.. Comunicação já citada ao Colóquio mencionado.

organizar o trabalho (161) de modo a precisar e adequar este tempo e manter o volume de produção prevista.

O método operário de desaceleração do ritmo de produção ("greve" tartaruga), também se processa de forma dissimulada, em virtude da posse de parcela de conhecimento detida pelo trabalhador. Na produção de certa peça que leva 10 minutos para ser feita, o tempo é deslocado pelo trabalhador para 20 minutos, embora continue normalmente trabalhando. Isto impossibilita qualquer exigência da chefia que está, quanto a este elemento, totalmente alheia do processo de trabalho (162). É possível aplicar este recurso individual ou coletivamente de forma organizada, fugindo ao "controle objetivo" da direção, o contrário ocorre com o operário especializado, inserido em processos de trabalho com o tempo de trabalho imposto. Ao agir individualmente, prejudica os companheiros de trabalho de toda a linha, "afundando" a produção. É fácil, inclusive, à chefia detectar o autor do "atentado", mudando-o de posto, colocando-o, no meio da linha, onde é mais difícil deter o ritmo da linha de produção (163). Para estes tra

(161) Cfr. o trabalho de FLEURY, A.A.C. - op. cit., em que se mostra a existência destes grupos em algumas fábricas como a melhor forma de organização do trabalho por sua forma democrática. Alcança-se a "máxima produtividade" sem o controle e disciplina sobre o trabalhador, mas com a colaboração entre trabalho e capital.

(162) MATHIAS, A. - op. cit., Com ressalvas, pois esta desaceleração do ritmo é possível porque o trabalhador detém este conhecimento, mesmo que fragmentado, e não por ser "um profissional", conforme a suposição do autor.

(163) Idem.

balhadores, a própria exterioridade da velocidade e cadência do trabalho exige, quando recorrem à desaceleração do ritmo de trabalho, que sua efetivação se dê de forma coletiva e organizada, sendo então mais freqüente o recurso à "sabotagem".

Em processos de trabalho em fluxo, o volume da produção não depende do ritmo do processo de trabalho, ou seja, da designação de um tempo de trabalho imposto ou alocado, mas sim, de uma cadeia integrada de autômatas, graças à peculiaridade do que aí se produz e das matérias-primas utilizadas. É o caso dos setores petroquímico, siderúrgico etc.. No entanto, o tempo de trabalho dispendido pelo trabalhador, na tentativa de adequar ocorrências, não previstas, do processo de fabricação real ao processo de produção teórico, tem por exigência o máximo de rapidez e eficiência frente aos imprevisíveis (164). A não ser assim, colocaria em "pane" a cadeia integrada de autômatas e o plano da produção teórica. Neste sentido, a produtividade do trabalho e sua intensificação está na dependência do uso contínuo dessa cadeia, da duração das paradas (consertos e revisão dos equipamentos), do carregamento e, sobretudo, da capacidade dos condutores e controladores dos autômatas efetuarem as operações adequadas em casos imprevistos e previstos. Legitima-se uma divisão técnico-social do trabalho, subordinando-se o processo de fa

(164) Reflexões feitas a partir das obras de MATHIAS, G.; KERGOAT, D. e CORIAT, B., mencionadas acima.

bricação real ao teórico como a organização de trabalho mais eficiente e racional.

*

As mudanças levadas à cabo atingem a capacidade de decisão e controle exercidas pelo trabalhador no processo de trabalho. Com isto aumenta a sua subordinação ao despotismo do capital, o qual tem aprofundado o seu domínio sobre o trabalho. O poder de desligamento do capital é alargado, traduzindo-se na exigência de abolir-se o estatuto da estabilidade e garantia de emprego vigente na relação social contratual da compra e venda da força de trabalho. Queremos com isto dizer que a implantação deste estatuto, em 1923, para uma dada categoria de trabalhadores — os ferroviários — e sua generalização, em 1935, aos trabalhadores de todos os ramos da indústria veio no bojo das lutas então travadas pelo trabalho contra o capital, enquanto uma tentativa de adequação às condições e relações de trabalho despóticas capitalistas, através da expropriação do saber operário pela direção e sua incorporação na maquinária, submetendo o trabalhador à disciplina do sistema de fábrica. O capital prossegue nessa busca de expropriação do conhecimento operário, configurando-se então uma nova forma social de realização de sua dominação despótica, a qual impõe que se derroque o estatuto da estabilidade. Isto acontece em 1966. É o que examinaremos a seguir.

Terceiro Capítulo

3. O DESPOTISMO DO CAPITAL: O PODER DE DESLIGAMENTO DO CAPITAL E A RELAÇÃO SOCIAL CONTRATUAL DA COMPRA E VENDA DA FORÇA DE TRABALHO

A problemática da extinção da estabilidade e garantia de emprego ⁽¹⁾ refere à mudança do caráter despótico da dominação do capital sobre o trabalho na organização do processo de trabalho.

Esta mudança remete-nos à implantação do estatuto da estabilidade sob o regime do despotismo personalizado quando atende às exigências do processo de valorização e acumulação capitalista, apresentando-se como um dos recursos ideológicos e políticos de subjugação da classe operária no interior do processo de trabalho. O estatuto tem este sentido porque quebra a oposição da classe operária à expropriação do controle que ela exercia relativamente às condições e relações de trabalho.

Em primeiro lugar, esta quebra se manifesta ao vir atrelada a um incipiente sistema previdenciário (as caixas de

(1) Referido, daqui por diante, como estabilidade, simplesmente.

aposentadoria e pensões), concorrendo com as "caixas de resistência" controladas pelos movimentos operário e sindical, que as mantinham como uma espécie de "fundo" de solidariedade em momentos de greve, de perseguição política etc.. Portanto, estas "caixas" tinham um caráter essencialmente político entre a classe operária, nos momentos das lutas declaradas entre o capital e o trabalho. Não se pretendia que fossem um instrumento que assegurasse as condições de reconstituição e manutenção legal da força de trabalho para o capital. Antes, procurava-se através delas manter a gestão operária sobre a força de trabalho, envolvendo o controle não só destas condições, mas também das condições de trabalho. As "caixas", ao serem atreladas à legislação do trabalho, no caso ao estatuto da estabilidade, são recuperadas, sofrendo uma redefinição no sentido de quebrar a gestão exercida pelos movimentos operário e sindical. O que ocorre não é, pois, a sua mera incorporação na lei, mas sim, seu enquadramento, com uma redefinição explícita do controle e sujugação da classe operária. Isto é possível porque se constitui, redefinida, num instrumento exterior à classe operária e, portanto, por ela não controlado, de gestão das condições sociais de reprodução e manutenção da força de trabalho.

À redimensão das "caixas" segue-se a instituição redefinida da garantia de trabalho permanente, que é uma reivindicação presente em toda a década de 1930. Esta luta econômica apresenta-se, se assim podemos dizer, como um reivindicação "política" frente às diversas práticas do capital que levavam os trabalhadores ao constante desemprego. Dentre es-

tas práticas temos: violenta repressão ao movimento operário (a cada greve um número significativo de dispensas, com o conseqüente recrutamento de trabalhadores de outros estados ou do estrangeiro; mesmo antes da eclosão das greves dispensa-se seus líderes declarados ou potenciais); dispensa de trabalhadores alegando-se queda dos preços das mercadorias, diminuição da produção, redução dos dias de trabalho, do salário e do número de trabalhadores; introdução de aperfeiçoamentos nas máquinas, levando à dispensa e, portanto, ao desemprego de número significativo de trabalhadores; aplicação constante de multas e dispensa-se o trabalhador multado que se opõe, dele e de todos os membros de sua família ou seus parentes que trabalham na fábrica; dispensa de trabalhadores por não obedecerem ao regulamento interno (principalmente na crise de 1914); dispensa de trabalhadoras grávidas, dispensa de trabalhadores em massa (em torno de 10000 desempregados, durante a crise de 1914) (2).

A garantia de trabalho permanente é redimensionada, ao ser institucionalizada como direito de estabilidade, enquanto o direito de trabalho numa mesma empresa, transformando-se o tempo de serviço em instrumento de discriminação no

(2) Cfr. BEIGUELMAN, P.. Os companheiros de São Paulo. Coleção Ensaio e Memória, São Paulo, Símbolo, 1977; SIMÃO, A. - op. cit.; FAUSTO, B.. Trabalho urbano e conflito social. Rio de Janeiro, Difel, 1976; PINHEIRO, P.S. & HALL, M.M.. A classe operária no Brasil, 1899-1930. Documentos, vol. 1. São Paulo, Alfa-Omega, 1979, e Classe operária no Brasil (Condições de vida e de trabalho, relações com os empresários e o Estado). São Paulo, Brasiliense, 1981.

recebimento dos "benefícios" das caixas de aposentadoria e pensões. Por esse meio força-se a fixação do trabalhador à empresa ao mesmo tempo que se assegura o funcionamento adequado das caixas expropriando-se por conseguinte da gestão operária o controle das condições de trabalho e da reconstituição da força de trabalho.

O redimensionamento da reivindicação operária de garantia de trabalho ganha nova força quando a estabilidade é generalizada ao conjunto dos trabalhadores da indústria em 1935 e desatrelada das caixas. Enquanto controle ideológico e político do trabalhador, a estabilidade atua sobre sua consciência individual a partir do posto de trabalho, dada a dependência do capital em relação aos conhecimentos de posse do trabalhador, os quais permitem a este deter maior margem de decisão e participação nas incertezas do processo de trabalho. O exercício de mando, controle e disciplina despótica do capital encontra estas barreiras objetivas na extração da mais-valia e sua reprodução.

Sob o regime de despotismo despersonalizado, superam-se gradativamente estas barreiras porque as novas normas de produtividade do trabalho restringem, grandemente, a margem de atuação do trabalhador pela crescente concentração do conhecimento operário na maquinaria e direção.

Este novo quadro de condições e relações de trabalho exige a extinção da estabilidade, sobretudo porque a mesma conflita com uma divisão técnico-social do trabalho, cuja

organização, por se assentar nessa expropriação, cria e recria a versatilidade da força de trabalho e sua homogeneização, a qual nessas condições, pode ser facilmente e sistematicamente recrutada/substituída pelo capital segundo as exigências de seu processo de valorização e acumulação. Neste contexto, a permanência da estabilidade como direito do trabalhador, pode vir a ser redimensionada pela classe operária e, em consequência, assumir um caráter eminentemente político. Isto é tanto verdade quanto ela se transforma em instrumento de luta no enfrentamento contra o poder de desligamento do capital, agora alargado pela homogeneidade e versatilidade da força de trabalho, e venha nesse processo a questionar a divisão sócio-técnica do trabalho que lhe dá suporte.

Podemos dizer que a estabilidade se configurou antes como a expressão jurídica do despotismo personalizado do capital. Já na forma de despotismo atual, é a lei do FGTS a sua expressão jurídica. Em ambos os momentos o Estado interveio, institucionalizando a relação social da compra e venda da força de trabalho. Sua política de gestão da força de trabalho valendo-se do direito do trabalho vem ao encontro da exigência de propiciar condições sócio-políticas para a reprodução das normas de produtividade e de trabalho predominantes nesses dois momentos da indústria brasileira, primeiramente com base no modelo de substituição de importações e, agora, com base na sua internacionalização.

Vemos que, ao nível jurídico, demarcam-se dois tipos de contratos de trabalho, na relação social da compra e

venda da força de trabalho, como duas expressões jurídicas da dominação/subordinação do trabalho ao capital. Contudo, na concreção desta no interior do processo de trabalho, esta delimitação não tem efeito, uma vez que aqui se estabelecem diferentes tratamentos da força de trabalho, através da política interna da empresa, incidindo sobre a forma de contratação e isto segundo a inserção do trabalhador nesse processo. Portanto, sob o regime da estabilidade não se excluem outras modalidades de contratação da força de trabalho que implicam na não estabilidade, apenas que não se institucionalizam pela legitimação do Estado. Já sob o regime da FGTS, exclui-se o contrato de trabalho da estabilidade e se legitimam todas estas modalidades contratuais já generalizadas, graças à versatilidade da força de trabalho e que implicam na não estabilidade.

A delimitação em pauta patenteia-se quando se toma a estabilidade, ora como fator de acumulação do capital, ora como obstáculo a sua realização. Foi fator de acumulação porque contribuía para formar a força de trabalho qualificada. E o fazia ao fixar o trabalhador na empresa, na indústria por extensão, impedindo a rotatividade que onerava o capital com os custos desta formação. Além do mais, a fixação acabou funcionando como instrumento de segurança psicológica para o trabalhador, levando-o a integrar-se e ajustar-se na empresa industrial e assim contribuindo para a maior produtividade do

trabalho (3).

Deixa de ser fator de acumulação quando sua função de fixar o trabalhador na empresa impede ao capital desfazer-se do trabalhador quando lhe convém, de homogeneizar e libe

-
- (3) FERRANTE, Vera I.B.. Emprego e estabilidade (o trabalhador urbano em Araraquara). Tese de Doutorado. Araraquara, FCHFFCI, 1973, passim; cfr. "História operária e Legislação Trabalhista: o FGTS e a perda da estabilidade", que retoma colocações presentes na tese: "... a estabilidade, ao facilitar a adaptação profissional do trabalhador, proporcionando-lhe maior grau de segurança e satisfação no emprego, de certa forma, contribuía efetivamente para diminuir a possibilidade de conflitos entre o capital e o trabalho que poderiam ser prejudiciais ao andamento da produção e dar origem a focos de agitação na sociedade global" (p. 45). "... Tratava-se, principalmente, de conseguir a permanência do operário no trabalho fabril, apressar a formação de uma mão-de-obra técnica e profissionalmente mais apta e esvaziar a possibilidade de conflito entre o capital e o trabalho, na medida em que o mesmo poderia prejudicar o andamento da produção e criar focos de agitação no sistema social global. A regulamentação do direito à estabilidade foi ao encontro de tais exigências, na medida em que poderia facilitar uma melhor adaptação profissional e aumentar o grau de satisfação do empregado que, vendo-se alvo das preocupações do governo, procurava compensá-lo, através de um desempenho produtivo na empresa e de um comportamento que pudesse favorecer a sua integração na vida nacional" (pp. 43-44). "... a regulamentação do estatuto da estabilidade foi uma situação racional adotada em adequação ao próprio comportamento do mercado. Naquele momento, as empresas não podiam contar em auferir benefícios com a rotatividade do pessoal ocupado, dada a exigência de se tentar, através da estabilidade, solucionar o problema da instabilidade de mão-de-obra e de se evitar a prática do "turn over", por parte dos trabalhadores. Esta prática acarretava custos elevados em virtude destas serem obrigadas a arcar com os custos de formação especializada e semi-especializada de sua força de trabalho dentro das empresas" (p. 45). Ver especialmente pp. 44-46. In: Escrita-ensaio (o poder sindical), nº 4, 1979, pp. 43-50; cfr. também VIANNA, L.W.. "Questões atuais sobre o sindicalismo", in: Escrita-ensaio - op. cit., pp. 18-23; Liberalismo e sindicalismo no Brasil. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976, especialmente cap. 6, Ítem 6, pp. 271-288, e "Sistema liberal e direito do trabalho", in Estudos Cebrap 7, jan./fev./março, 1974.

ralizar a compra e venda da força de trabalho frente a um abundante exército industrial de reserva para adquirir uma outra por preço mais baixo ⁽⁴⁾. Em decorrência, torna-se um obstáculo ao processo de acumulação do capital, constitui-se em ônus ao capital. Este ônus é agravado com o montante das indenizações a serem pagas em dobro quando o capitalista despedia o trabalhador após 10 anos de trabalho na mesma empresa, conforme dispunha o estatuto da estabilidade, elevando, por conseguinte, o passivo da empresa ⁽⁵⁾.

Sob o prisma dessa demarcação, o que está em jogo é

(4) FERRANTE, V.I.B. - op. cit., passim e artigo citado; VIANNA, L.W. - op. cit., espec. cap. 6, item 6, e artigos citados.

(5) VIANNA, L.W.. "Questões atuais sobre o sindicalismo", op. cit.: "Idealizada e praticada numa época de relativa escassez de força de trabalho, servindo para solidarizar os assalariados com o sistema de controle da CLT, torna-se disfuncional quando o volume do exército industrial de reserva se expande em abundância (preocupação presente na citação da autora acima). A estabilidade passou, então, a dificultar a otimização pelo capital deste fator disponível no mercado de trabalho, diante das limitações impostas pelas indenizações pagas a cada trabalhador despedido, a fim de que contratasse um outro por menor salário" (p. 21); FERRANTE, V.I.B., no mesmo sentido: "... Evidentemente, diante do aumento do passivo das empresas - dado o direito à indenização, simples ou em dobro, assegurado em princípio ao trabalhador despedido sem justa causa, pela estabilidade... daí a necessidade de superação de quaisquer obstáculos de caráter legal (no caso a estabilidade) que pudessem criar empecilhos ao desempenho ótimo do capital..." (p. 46); "Evidentemente, a indenização por tempo de serviço e, principalmente, o instituto da estabilidade criavam sérios obstáculos à livre expansão do capital em termos nacionais ou multinacionais, dado o ônus em potencial dos passivos trabalhistas" (p. 47). Cfr. artigo citado.

a funcionalidade ou não funcionalidade da estabilidade para o processo de acumulação capitalista e sua reprodução. Para nós, interessa apreender a implantação da estabilidade a partir da concreção do despotismo do capital sobre o trabalho como recurso ideológico e político no processo produtivo, desmobilizando e dividindo os trabalhadores, ao mesmo tempo que rompe com a possibilidade da gestão; pela classe operária, das condições e relações de trabalho. É ainda esta concreção que nos leva a problematizar a sua extinção, haja visto que a permanência do direito à estabilidade e garantia de emprego no campo de lutas do trabalho contra o capital, pode constituir-se num instrumento político por parte da classe operária e trabalhadora em geral, incidindo sobre a realização desse poder no quadro da divisão e organização capitalista do trabalho e, por conseguinte, questionando a própria base social da valorização e acumulação capitalista.

No desenvolvimento da problemática implantação/abolição da estabilidade, contamos com o recurso aos dados por nós levantados nos documentos de dispensas (rescisões contratuais) homologadas, e nas guias sindicais do Sindicato dos Metalúrgicos do Município de São Paulo (6).

(6) Reiteramos, mais uma vez, os agradecimentos aos funcionários da Seção de Cadastramento Sindical, especialmente ao Zezinho, e também ao Ayrton, Seção de Homologações. Aproveitamos para ratificar nossos agradecimentos a Maria Regina Camarano, Vanja Noronha de Aguiar e Ana Lucia Costa F. de Oliveira.

A amostra que orientou o levantamento abrangeu o período de junho de 1962 a dezembro de 1970, num universo de 167.421 homologações (7). A não abrangência de toda a década de 1960 deve-se ao fato de o sindicato passar a homologar dispensas de trabalhadores não estáveis somente a partir de junho de 1962, sendo que nos interessavam os trabalhadores nas condições de estável e não estável. Afora isto, não nos foi possível obter dados de 1960 até esta data na Delegacia Regional do Trabalho. Procuramos verificar a representatividade das homologações efetuadas pelo Sindicato, no período em questão, em relação ao número total da mão-de-obra ocupada no setor metalúrgico do Município de São Paulo. Encontramos uma

-
- (7) O plano de amostragem foi estabelecido por José Carlos de Souza Alves que, pacientemente, nos orientou em sua elaboração. Muito agradecemos.

Dimensionamos o tamanho da amostra para a obtenção de estimativas de proporções que resultassem em um erro de amostragem $\epsilon = 0,02$ a um nível de significância $\alpha = 0,05$ para uma proporção $p = 0,20$, em um esquema de amostra aleatória simples de unidades simples no qual

$$\delta^2(\hat{p}) = \frac{(N - n)}{N - 1} \frac{(1 - P)}{n} P \quad \text{onde}$$

$\delta^2(\hat{p})$ é a variância do estimado $\hat{p}$,
 N é o tamanho da população e
 n é o tamanho da amostra

Considerando-se a relação fundamental $\epsilon = \gamma^2 \delta^2 - (\hat{p})$, sendo o valor crítico da distribuição normal reduzida para o nível de significância α adotado, obtém-se

$$n = \frac{\gamma^2 NP (1 - p)}{\gamma^2 p (1 - p) + (N - 1)\epsilon^2}, \quad \text{resultando,} \quad \text{portanto,}$$

$$n = 1523 \quad (\gamma = 1,96).$$

Procedemos à seleção da amostra mediante o emprego de uma tabela de números aleatórios de 5 (cinco) dígitos, aplicada sobre o cadastro de homologações do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo.

proporção de 8,5 % (vide Quadro I do Apêndice).

A amostra retirada desse universo constou de 1.523 homologações. Coletamos de cada homologação, os dados seguintes:

- a) tempo de trabalho numa mesma empresa (datas de admissão e demissão);
- b) condição de estável e não estável;
- c) se o trabalhador foi demitido, demitiu-se ou fez acordo ou aposentou-se;
- d) indenizações anotadas, se o pagamento foi parcelado, nas situações: foi demitido, demitiu-se e fez acordo. Neste último caso, só para estável;
- e) não pagamento dos direitos do trabalhador;
- f) função exercida; e
- g) nome da empresa.

Através do último item, levantamos as guias de contribuição sindical de cada empresa anotada, num total de 846 empresas. De cada guia obtivemos o número de trabalhadores da respectiva empresa. Segundo este número, classificamos as empresas nas categorias de pequena, média e grande porte, recorrendo ao critério estabelecido pelo DIEESE, através de

cinco "tipos" de empresa (8), o que nos possibilitou maior flexibilidade na classificação do porte da empresa em relação ao número de trabalhadores ocupados.

O item função também foi objeto de classificação (9), para o que consultamos a listagem de classificações e funções do SENAI e o trabalho "Distribuição salarial em São Paulo, segundo guias de contribuição sindical" do DIEESE.

Observamos que ambas as classificações apresentam limitações, envolvendo certo grau de arbítrio por parte do pesquisador. Quanto à última classificação, sabemos que todo e qualquer registro das funções não dá conta de toda a complexidade que envolve as relações de trabalho capitalistas, principalmente porque se efetua a partir da atomização do trabalhador no posto, perdendo de vista a própria interdependência entre os postos, na cooperação entre os diversos processos de trabalho. Sob o ângulo da interdependência e cooperação, torna-se muito problemático determinar o que seja trabalhador "qualificado" ou "não qualificado". Mas como o registro das funções parte do isolamento do trabalhador no

(8) Recorremos à classificação efetuada pelo DIEESE: de 0 a 20 empregados (1); de 21 a 100 (2); de 101 a 500 (3); de 501 a 1000 (4); + de 1000 (5). In: "Distribuição salarial em São Paulo, segundo guias de contribuição sindical". São Paulo, dez. de 1977, p. 5.

(9) Vide classificação por nós efetuada, no Apêndice.

posto de trabalho, o problema é contornado, atendo-se à tradução da hierarquia de funções que não tem nada a ver com a divisão técnica do trabalho, mas sim, com sua organização como poder controlador do capital sobre o trabalho. Por fim, a classificação das funções acaba por recuperar a separação entre trabalho manual e intelectual, que esse isolamento reproduz na organização capitalista do trabalho.

Para a classificação das empresas em pequenas, médias e grandes observamos que o número de trabalhadores não revela a sua "significação" em dado setor produtivo. Antes, faz-se necessário considerar o processo mesmo de trabalho que envolve um conjunto de trabalhadores e relações sócio-técnicas específicas, no conjunto mais amplo do processo de trabalho e sua articulação no processo maior da reprodução do capital na divisão social do trabalho. Estamos cientes que a consideração do número de trabalhadores não abarca tal complexidade, e mesmo se considerássemos a remuneração dos trabalhadores ou o capital da empresa, o problema permaneceria.

Recorreremos, ainda, no desenvolvimento de nossa problemática, aos dados por nós levantados na grande imprensa, na década de 1960, dos arquivos do DIEESE. Reportar-nos emos também à demarcação de dois tipos de contrato de trabalho, em torno da qual procurou-se explicitar a questão da implantação/extinção da estabilidade, como fator de acumulação do capital.

3.1. O despotismo personalizado e a estabilidade e garantia de emprego

3.1.1. A implantação da estabilidade e garantia de emprego

A implantação processou-se paulatinamente, tendo surgido de início atrelada à implantação das Caixas de Aposentadoria e Pensões, forma incipiente de um sistema de seguro social. Abarcava, primeiramente, trabalhadores ferroviários, apenas em algumas empresas, conforme o Decreto legislativo nº 4.682, de 24/01/1923 (Lei Eloy Chaves). Dispunha que

"após 10 anos de serviços efetivos, o empregado das empresas ferroviárias só poderá ser demitido no caso de falta grave, constatada em inquérito administrativo, presidido por Engenheiros da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro" (10).

Seu surgimento é tido como uma necessidade técnico-atuarial, em relação às Caixas de Aposentadoria e Pensões, resolvida com a permanência na empresa, não havendo solução de continuidade em suas contribuições (11).

Mais tarde, em 20/12/1926, pelo Decreto legislati-

(10) FERRANTE, V.I.B.. Emprego e estabilidade, op. cit., p. 286.

(11) MARANHÃO, D.. Direito do trabalho, op. cit., p. 271.

vo nº 5.109, é estendida a todos empregados de empresas ferroviárias estatais e privadas. Os portuários são incluídos com o Decreto nº 17.940, de 11/10/1927, e os trabalhadores das empresas de transportes urbanos, luz, força, telefones, telégrafos, portos, águas e esgotos mediante Decreto nº 20.461, de 01/10/1930. Cria-se o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos pelo Decreto nº 22.872, de 1933, e os bancários e comerciários são abrangidos, respectivamente, pelos Decretos nºs. 24.273, de 22/05/1934, e 24.165, de 1934 (12).

Depreende-se que o pagamento do montante das pensões, em caso de acidentes de trabalho ou aposentadoria, está condicionado ao tempo de serviço na mesma empresa. O tempo de trabalho tem o objetivo de fixar o trabalhador na empresa, isto é, subjugar-lo ao regime do salariado, haja visto que as Caixas funcionam como salário indireto, uma vez que o salário direto é sempre insuficiente para a reconstituição da força de trabalho impelindo o trabalhador a complementá-lo. Assim, fixa-o e o submete a esse regime. Neste sentido, podemos dizer que o tempo de serviço foi utilizado como recurso de coerção ao trabalhador, buscando subordiná-lo ao regime do salariado. Para o capitalista individual significava uma forma de gestão privada da força de trabalho, que, ao institucionalizar-se, quebra a resistência do trabalhador as

(12) FERRANTE, V.I.B. - op. cit., pp. 286-287.

salariado quanto à gestão autônoma de sua força de trabalho.

No que concerne a esta gestão autônoma, o movimento operário, vinculado ao anarco-sindicalismo, opunha-se categoricamente à existência das caixas de beneficência e mesmo ao mutualismo por se constituírem em instrumento coercitivo de integração-submissão social do trabalhador ao sistema de fábrica e à sociedade de classes. Afora o caráter compulsório da filiação cujo ônus monetário para o trabalhador acrescia-se com a aplicação de diversas multas, como as multas por indisciplina. O auxílio mútuo deveria existir somente como expressão de solidariedade entre os trabalhadores, em momentos de greve, de perseguição etc. (13). Já na greve de 1906, os ferroviários exigiam o cancelamento da obrigatoriedade de contribuir para a sociedade beneficiente mantida pela empresa (14). Buscava-se preservar a gestão pela classe trabalhadora da reconstituição/manutenção da força de trabalho, constituindo-se num meio de resistência à gestão privada do capital sobre o trabalho. O caráter seletivo da aplicação da estabilidade e das caixas evidencia essa luta.

Inicialmente a sua aplicação é feita em setores estratégicos da economia do modelo agro-exportador. Dentre es

(13) SIMÃO, A.. Sindicato e estado. São Paulo, Dominus Ed., 1966, pp. 73 e 162-163; FAUSTO, B.. Trabalho urbano e conflito social. São Paulo, Difel Ed., 1975, p. 75.

(14) FAUSTO, B. - op. cit., p. 135.

tes setores, destaca-se o ferroviário e portuário, que também se constituíam no núcleo mais estável do sindicalismo brasileiro, durante a década de 1920 até metade da de 1930 (15), fortemente influenciados pelo anarquismo. No setor ferroviário, o movimento operário era bastante organizado, questionando a dominação exercida pelo capital no processo de trabalho e sua organização. Quando da greve de 1906, iniciada na Cia. Paulista, e estendendo-se logo aos demais trabalhadores ferroviários da capital e interior de São Paulo, posicionou-se contra a expropriação do saber-operário pela introdução de máquinas, que permitiam a reorganização do trabalho e a simplificação das funções até então qualificadas. Os trabalhadores qualificados passaram a exercer funções de execução ou, mesmo, as funções anteriores apendiculadas agora a estas últimas. Já em 1920, na greve dos ferroviários da Cia. Leopoldina do Rio de Janeiro a reivindicação é contra a discriminação de salários e funções, visto que os trabalhadores importados para exercerem as funções de mestre e contra-mestre acopladas às de mando, percebiam altos salários e diversos privilégios. Denunciava-se que, na realidade, os altos salários justificavam o controle, disciplina e mando que exerciam sobre os demais trabalhadores e não o fato de serem qualificados, pois, neste aspecto, encontravam-se no mesmo nível (16).

(15) FAUSTO, B. - op. cit., p. 122.

(16) Idem, pp. 135 e 177.

Chama-nos a atenção, nos dois movimentos grevistas, o exercício de certo controle pelo trabalhador de seu campo de trabalho, por meio da posse de conhecimentos relativos ao mesmo, significando maior margem de dependência do capital ao trabalhador.

Torna-se maior esta dependência pela própria especificidade das estradas de ferro que, ao exigirem uma força de trabalho móvel e dispersa, exigem também certa autonomia do trabalhador na realização do trabalho, colocando em xeque o poder disciplinador e controlador do capital (17). Como, então, enquadrar o trabalhador mediante este poder, dada a margem de autonomia detida no trabalho e da qual o capital depende em sua realização? A solução foi a implantação das caixas e da estabilidade, buscando a sujeição pela fixação ao regime do salariado. Inclusive a forma como se processou a implantação da estabilidade dos ferroviários, primeiro restrita a algumas empresas, depois às demais do ramo, denotam a preocupação em controlar, politicamente, este tipo de trabalhador, tanto que, na ocasião, muitos ferroviários já tinham o tempo de serviço suficiente para a aposentadoria e estes com a promulgação da lei, são compelidos a afastar-se do trabalho. São recrutados trabalhadores em geral migrantes do campo, sem experiência do sistema de fábricas e sem

(17) Reflexões a partir de CORIAT, B.. L'atelier et le chronometre - op. cit., pp. 131-133.

vinculação ao movimento operário. Os efeitos da lei abatem a organização dos trabalhadores ferroviários. Logo a seguir, funda-se a Escola Profissional de Mecânica destinada à formação de força de trabalho para as ferrovias com base no sistema taylorista (18).

A sistematização da expropriação do saber—técnico do trabalhador ferroviário processa-se agora com a formação profissional, mas articulada com a sua efetivação na oficina, onde há trabalhadores designados, especificamente, para a coleta desse saber (19). Os custos iniciais tidos pelo capital no adestramento e habilidade da força de trabalho recru-

(18) É criada anexa ao Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo, em convênio com as ferrovias Sorocabana, Paulista e Mogiana. São seus pensionistas que a ela têm acesso; em 1930 é criado um curso de ferroviários como parte do Serviço de Ensino e Seleção Profissional "com o objetivo de formar rapidamente oficiais para substituírem os que vinham requerendo a aposentadoria proporcionada pelas Caixas de Aposentadoria e Pensões criadas pela lei Eloi Chaves". Em 1934 ocorre a criação do Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional. Observe-se que todos estes núcleos de formação da força de trabalho dos ferroviários dão-se "fora" do processo de trabalho, contam com subsídios do Estado, permitindo às empresas não arcarem diretamente com os custos dessa formação. Destaque-se, ainda, que são implementados antes de o trabalhador tornar-se estável na empresa, quer dizer, antes do efeito jurídico da mencionada lei se efetivar, todos se processando sob moldes tayloristas; BRYAN, N.A.P. - Educação e processo de trabalho. Tese de Mestrado em Educação. UNICAMP.

(19) Cfr. neste sentido o trabalho de BRYAN, N.A.P., op. cit., onde se analisa o processo de taylorização no setor ferroviário.

tada são compensados pelo objetivo político alcançado e pela implantação das caixas, forma de salário indireto assumido pelo próprio trabalhador e assegurado pelo tempo de serviço, o qual funcionava como critério de avaliação do "merecimento" na percepção dos "benefícios" das caixas. Neste nível, estas, juntamente com a estabilidade, apresentam-se como coerção política e ideológica sobre o trabalhador através de sua integração/fixação ao regime do salariado, denunciada pelos anarquistas, que a ela se opuseram ao resistirem à implantação e obrigatoriedade do mutualismo mediante as caixas.

3.1.2. A generalização da estabilidade e garantia de emprego

Somente em 1935 a estabilidade desvincula-se das caixas passando a regular a relação social contratual da compra e venda da força de trabalho. Estende-se às demais categorias de trabalhadores, com exceção dos trabalhadores rurais e domésticos, conforme lei nº 62, de 5 de janeiro desse ano. Sua generalização relaciona-se com a nova fase de acumulação capitalista com base na indústria, quando o Estado intervém para assegurar a transição ao novo regime econômico.

Se antes a atuação do Estado — ao estender as caixas e a estabilidade a algumas categorias de trabalhadores, em setores estratégicos para o arranque da nova etapa — significou uma quebra do controle da gestão operária sobre a

força de trabalho, agora tal se processa de forma sistemática, ao açambarcar as garantias indiretas obtidas pelas associações operárias. Neste contexto insere-se a regulamentação das condições e relações de trabalho e o sistema de previdência social, culminando com a Consolidação da Legislação Trabalhista em 1943. Com isto, as associações operárias passam a ter como concorrente um novo "protagonista", o Estado, que em nome do capital integraliza parte do custo da reprodução da força de trabalho, aliviando custos para o capitalista individual e ao mesmo tempo assegurando ao trabalhador, no nível legal, condições de reconstituição de sua força de trabalho ⁽²⁰⁾, vindo ao encontro da reprodução da nova etapa da acumulação.

As associações operárias independentes, a par com a repressão sofrida, são esvaziadas de sua representação e atuação junto aos trabalhadores, principalmente quando o Estado impõe, regula e legisla sobre as mesmas por intermédio do Ministério do Trabalho. Serão reconhecidos como "interlocutores" válidos somente os sindicatos obediente à nova estruturação corporativista imposta. O Estado delega-lhes seu poder no que tange ao controle daquelas garantias indiretas (caixas de pensões, obras sociais, assistência médico-hospitalar etc.) e negociação salarial. Ao conferir-lhes o poder

(20) CORIAT, B. - op. cit., espec. caps. 4 a 7 e aulas citadas

de representação, legitima-os e os reconhece socialmente como o único interlocutor válido entre o capital e o trabalho. O Estado acaba por exercer controle efetivo sobre os sindicatos e sua atuação desenvolve a partir daí, relações políticas de colaboração entre o capital e o trabalho, por meio da figura do pelego ⁽²¹⁾, que reforça a identificação da classe operária e trabalhadora em geral com a ideologia do populismo. A base social deste é o caráter de tutela e assistencialismo do Estado frente às classes dominadas, como se o Estado, personificado em quem "governa", estivesse sempre disposto a ouvir, a receber, a ajudar, a aceitar as reivindicações destas classes. Daí o epíteto de "pai dos pobres" dado a Getúlio Vargas, durante a ditadura. O sindicato assume, por meio do Estado, parte da tarefa de reconstituição da força de trabalho necessária ao capital global. Esta nova função lhe é atribuída no novo processo de acumulação a partir de 1930, como representante da classe operária no momento da negociação salarial e da validação do salário indireto.

A política do trabalho e dentro dela a estabilidade, implica na existência de uma única forma de gestão da força de trabalho a ser considerada pelas diversas empresas.

(21) Reflexões a partir de ALMEYRA, G.. "Etapas en la organización del movimiento obrero in America Latina" (a la luz de los nuevos procesos de trabajo y de la nueva acción estatal". Comunicação ao Colóquio "Internacionalización del Capital, Transformaciones en el Proceso del Trabajo e Nuevas Formas de Dominación", op. cit..

Esta política, consubstanciada em termos formais na lei social, corresponde a um só tratamento a ser dispensado ao trabalhador assalariado, seja pelo grande, médio ou pequeno capital. Implícita está a homogeneização das condições desiguais de eficiência e racionalidade dos diversos processos de trabalho, em um dado ramo, onde estes capitais estão investidos.

Não é por acaso que não se considera esta diversidade, pois é por ela que o capital, e não só o médio e o pequeno, conforme vimos no capítulo precedente, procura não cumprir a lei social, alegando constituir-se em encargos — um ônus — à expansão da empresa (22). Assim sendo, o capital, em nome destas diferenças postas de lado pela lei social, aumentava o grau de exploração da força de trabalho, ao

(22) Assim a FIESP aponta que os "encargos sociais" (IAPI, seguro, férias, indenizações, SENAI, IPA, DSR e descanso semanal remunerado) oneram a produção brasileira, além do grande número de feriados. Quanto a estes, mostra que considerados os 20 dias de férias mais as faltas justificadas e estes feriados, tem-se 8.760 horas. O empregado trabalha 2.256 horas e, dependendo de algumas atividades privadas, só 1.536 horas. Assinala que em virtude do salário família, 13º salário e o aumento de férias para 30 dias devidos (mais 10 dias não trabalhados) a população terá que pagar mais caro os produtos de que necessita para que alguns ociosos permaneçam na ociosidade acarretando acréscimo do ônus, e indaga se "nossa economia suportará um impacto dessa natureza" (...) "na verdade, elas (as férias) não beneficiarão o povo em geral, é a população quem vai arcar com os ônus e graves dessa liberalidade" (O Estado de São Paulo, 18/10/61). No mesmo sentido, a Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo aponta para o ônus dos encargos trabalhistas, que a introdução de novos só tenderá a agravar. Apresenta uma tabela na qual indica o montante pago pelas empresas:

tentarem o pequeno e o médio capital igualarem-se à eficiência e racionalidade do grande capital. Esta situação é rati

<u>1º grupo</u> (encargos diretos)	<u>Incidência</u> (%)	<u>2º grupo</u> (encargos indiretos)	<u>Incidência</u> (%)
IAPC	8,0	Repouso sem. 52 283	18,4
SESC	2,0	Férias 20 283	7,1
SENAC	1,0	Feriados 10 283	3,5
IBA	0,5		
INDA E SSR	0,3	Aviso prévio (*)	2,2
BNH	1,0	Aux. doença (*)	1,9
13º salário	8,3	Prev. e outros encargos	6,3
IAPC/13º salário	0,7		-
	<u>38,5</u>		<u>39,4</u>

TOTAL GERAL: 77,9 %

(*) Correspondem à incidência média conforme estimativa da Revista Conjuntura Econômica.

"O resultado obtido demonstra que o custo das remunerações do empregado é onerado em 80 %. Deve-se, no entanto, considerar que o valor dos encargos adicionados à folha de pagamento é de 38,5 % pois o segundo grupo corresponde a desembolso sem contraprestação de serviços. De qualquer forma, o que se pode constatar é que os onus suportados pelas empresas em relação à mão-de-obra que utilizam atingiram índices bastante elevados, retirando das mesmas importantes parcelas de seu capital de giro" (...) "Concluindo, a introdução de novos encargos ou a majoração dos atuais poderá ocasionar graves consequências para a economia das empresas e, como natural decorrência, para a própria economia nacional. Sabe-se, por outro lado, que é considerável a repercussão desse ônus sobre o preço dos produtos acabados, motivo pelo qual, desde que o país se empenha em expandir a exportação de produtos manufaturados nacionais, necessário se torna reduzir o preço dos mesmos a fim de que se possa conquistar os mercados externos" (Folha de São Paulo, 07/11/65).

Interessante é observar que estes argumentos são os mesmos apresentados quando do debate sobre a lei de férias em 1927 (Cfr. NOGUEIRA, O.P. . A indústria em face da

ficada pela gestão estatal da força de trabalho, por meio da lei social, que ao "anular" a este nível aquelas diferenças,

lei do trabalho. São Paulo, Salesianos, s/d. Aqui a argumentação vai no sentido de que o trabalhador não necessita de férias porque não há um desgaste "cerebral" mas só "muscular"; o tempo de férias será um ócio que lhe fará muito mal, porque lhe despertará instintos não dominados. E além do mais, pouco trabalha. E aponta que "durante as 8 horas que desempenha a sua tarefa, o nosso operário não é compelido a dar o máximo possível de rendimento: somos um povo de sentimentais e não existe nas nossas indústrias aquela férrea e inflexível disciplina que vigora em outros centros industriais. O operário brasileira trabalha como pode e ninguém o força, como alhures, a produzir até o esgotamento das suas forças" (p. 65). Além de "não trabalhar nada", argumenta-se, os dias úteis de trabalho são diminuídos devido a férias, feriados, faltas etc.. Assim, "temos no ano comum os seguintes dias mortos:

- domingos	52 dias
- feriados	11 dias
- santificados em que o trabalho é inexistente	10 dias
- carnaval	2 dias

75 dias em 365 dias do ano". E prossegue, apontando que há 95 dias de descanso e não 75, porque "há os feriados ocasionais, há os dias pitorescamente chamados de enforcados, há as faltas por doença ou por motivos menos ponderosos, há enfim, um total de 80 dias em que o operário descansa. Juntemos a estes 80 dias os 15 dias que a lei prefixou para férias e teremos um total de 95 dias de descanso por ano. Nos restantes 270 dias do ano o operário trabalha em média 8 horas por dia e este regime de trabalho não é de molde a intensificar a nossa produção ou aumentar no seio do operariado o amor ao trabalho" (p. 65). Desnecessário dizer que toda esta argumentação é específica da ideologia patronal. Basta reportarmo-nos ao capítulo 2, onde os dados apresentados nos mostram a compulsão a horas extras pela aplicação do código de fábrica; o não cumprimento dos direitos do trabalhador, entre eles férias, jornada de 8 horas. Neste sentido é que se coloca, até hoje, a reivindicação de 8 horas de trabalho (semana inglesa, com 40 horas de trabalho). Observe-se que, em 1949, pela lei nº 605, os feriados santos passam a constituir-se "em número não superior a 7". Já, em 1965, pelo Decreto-Lei nº 86, os dias santificados não podem ser superiores a 4, nestes já incluída a sexta-feira da Paixão. Cfr. Coleção das Leis de 1949, vol. I, pp. 5-6, e Coletânea de Legislação, 1966, p. 2023, respectivamente.

contribui para a sua reprodução no processo de valorização e acumulação.

Neste contexto, a generalização da estabilidade a toda indústria encarna a não seletividade, devendo ser aplicada a toda e qualquer categoria de trabalhador. O que quer dizer que se busca indistintamente a sujeição do trabalhador ao regime da fábrica pela fixação com base no tempo de serviço e garantias indiretas, principalmente num momento em que aquele processo de produção está na dependência da maior margem de conhecimento detida pelo trabalhador quanto ao processo de trabalho, reduzindo a liberdade de ação do capital. Além disso, é necessário assegurar o abastecimento contínuo de "braços" que resistem ao assalariamento e à disciplina de fábrica por meio da mobilidade ("turn over") e absenteísmo lamentados na época pelo secretário-presidente do Centro das Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Paulo, Otávio Nogueira (23). Esta resistência mais se reforça pelo fato de o operariado em geral, percebendo baixos salários, ser compelido a periodicamente regressar ao local de origem para, no

(23) NOGUEIRA, O.P. - op. cit., pp. 38-39 e 61-65. Quanto à questão do abandono do trabalho, a Cia. Nacional de Estamparia oferece um sistema de prêmios, na época, aplicado aos operários que entre outras coisas não tomassem parte, "direta ou indiretamente nos movimentos de abandono temporário ou não, do trabalho, quer individual, quer coletivamente". Cfr. ROSA, R.M.A.. Condições de trabalho na indústria textil paulista (1870-1930). Tese de Mestrado em História. UNICAMP, 1980, p. 187.

cultivo da pequena propriedade, reconstituir a sua força de trabalho.

A estabilidade cumpre, pois, dupla exigência. No nível econômico, busca assegurar a continuidade do abastecimento de "braços", não porque estes sejam escassos, mas porque o trabalhador resiste à subjugação ao regime de trabalho na fábrica. No nível político, ao tentar fixar o trabalhador a este regime, buscando controlá-lo, política e ideologicamente, no sentido de quebrar a insubordinação dentro do processo de trabalho.

Portanto, se a rotatividade significa "ônus ao capital", parece ser devido ao fato de interromper a produção programada, acabando por se constituir num custo adicional para o capitalista individual e não pelo fato de ter tido custo com a formação da força de trabalho qualificada. É pela primeira razão que o capitalista busca fixar a mão-de-obra na empresa, impedindo a sua rotatividade (24). Porque quando o operário insere-se na produção, passa por um período de "formação" de sua força de trabalho, no sentido de adequar a execução de seu trabalho ao ritmo "médio" que lhe é imposto pela maquinaria, por meio ou não da direção. Quer dizer, trata-se de produzir segundo as normas de rendimento e de trabalho impostas. Ora, tão logo esta "formação" se completa, a-

(24) Confrontar nota 3 do presente capítulo.

tingindo a produção prevista, o trabalhador abandona o trabalho. Isto significa uma quebra da produtividade, tendo o capital que fazer novamente passar pelo mesmo processo uma outra força de trabalho onerando-se. Daí a não fixação constituir-se em "obstáculo" à sua valorização e acumulação.

Toda função nova que surge no desenvolvimento de cada processo particular de trabalho concebe-se, inicialmente, como qualificada, porque envolve maior tempo de trabalho e conhecimentos especiais ainda não difundidos e generalizados. É difícil que o seu exercício seja enquadrado num ritmo e tempo "médios", em virtude da detenção pelo trabalhador destes conhecimentos, possibilitando-lhe controlar seu campo, ritmo e tempo de trabalho. Isto implica em dispêncio maior de capital em treinamento e, sobretudo, na forma de capital variável. Mas inserida no quadro da divisão e organização capitalista do trabalho e sob a sua ação, a função nova é simplificada mediante a concentração daqueles conhecimentos inicialmente em um sistema de máquinas. Em consequência, o tempo de trabalho e os conhecimentos necessários à execução da tarefa são reduzidos, bem como os correspondentes dispêndios efetuados pelo capital.

A qualificação ou desqualificação da força de trabalho está na dependência do efeito dessa ação exercida pela divisão e organização do trabalho capitalista, por isto podendo o capital rapidamente recrutar trabalhadores assalariados sem qualquer experiência do trabalho no sistema de fábrica. O que quer dizer que o emprego de máquinas não somente

cria um exército industrial de reserva, como facilmente absorve parte significativa de levadas de trabalhadores vindas do campo para a cidade, ampliando, assim, a população de trabalhadores disponíveis. É o que nos demonstra o emprego maciço da força de trabalho de crianças e mulheres, na indústria brasileira, já no início de sua formação em fins do século passado, em ramos considerados tradicionais, como o têxtil (25), e a absorção de trabalhadores despojados da terra, sejam os imigrantes ou os migrantes, estes de forma intensiva na década de 1930. De sorte que o capital tem onde se abastecer dos braços que necessita, sendo que o único problema real está em assegurar que este abastecimento, sob o seu jugo na forma geral se transforme em fixação nos processos de trabalho particulares. A estabilidade veio em seu auxílio com esta finalidade.

A tendência de desqualificação da força de trabalho assinalada pode ser apreendida no levantamento amostral por nós efetuado, considerando-se, exclusivamente, trabalhadores da produção, estáveis e não estáveis (tabela 1).

O registro das funções a partir do isolamento do trabalhador no posto de trabalho, não se dá conta que as funções mais ou menos desqualificadas (simplificadas) colocam-

(25) RIBEIRO, M.A.R. - op. cit., espec. cap. III a V; cfr. "Discursos" de O. Pupo Nogueira, sobre a Lei de Férias. In: op. cit., pp. 69-70. Tais discursos foram realizados no fim da década de 1920 e início de 1930.

Tabela 1 - Homologações de dispensas de trabalhadores estáveis e não-estáveis no Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo as funções exercidas e as condições da dispensa

Funções	Estáveis			Sub-total	Não Estáveis			Sub-Total	Total
	Demiti-ram-se	Acordos	Aposentados		Demitidos	Demiti-ram-se	Acordos		
(1) Não qualificados	0	0	0	0	216	89	53	358	358
(2) Semi-qualificados	5	12	8	25	162	72	80	314	339
(3) Qualificados	2	8	7	17	152	90	64	306	323
(4) Quadros médios da produção	0	8	2	10	15	6	6	27	37
(5) Quadros médios fora da produção	0	2	1	3	7	8	6	21	24
(6) Quadros superiores fora da produção	1	0	0	1	5	1	1	7	8
TOTAIS	8	30	18	56	557	266	210	1033	1039

se em função da estrutura hierárquica de salários e funções, como recurso ideológico e político no quadro de divisão sócio-técnica do trabalho. Neste sentido, se agregarmos as funções não qualificadas e semi-qualificadas, teremos aumentado a distribuição dos trabalhadores em torno das funções do trabalho não qualificado, afirmando-se mais ainda a tendência à desqualificação.

Esta tendência é melhor constatada ao se levar em conta a proporcionalidade de cada função na população economicamente ativa dos trabalhadores metalúrgicos da Grande São Paulo no período em pauta.

Tabela 2 - Mão-de-Obra ocupada nos ramos de Metalurgia, Mecânica e Material Elétrico da Grande São Paulo, em 1968, segundo a categoria profissional

Operários	Técnicos	Engenheiros	Total
280.754	2.849	2.077	285.680

Operários: funções (1) não-qualificadas, (2) semi-qualificadas e (3) qualificadas

Técnicos : quadros médios fora da produção

Fonte: Assis, Marisa (org.) Mercado de Trabalho em São Paulo (Aspectos Gerais), série IPE, vol. 2, Cia. Ed. Nacional, p. 225

Tomando-se a tabela 1 e agregando os dados na tentativa de adequar a nossa classificação de funções à classificação utilizada na tabela anterior, temos:

Tabela 3 - Homologações de dispensas de Trabalhadores Estáveis e Não-Estáveis no Sindicato dos Metalúrgicos do Município de S.Paulo no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo as funções exercidas e as condições da dispensa

Funções Exercidas	Condições da Dispensa				Total
	Demiti- ram-se	Demi- tidos	Acordos	Aposen- tados	
(1)+(2)+(3)	258	530	217	15	1020
(4)+(5)	14	22	22	3	61
(6)	2	5	1	0	8
TOTAL	274	557	240	18	1089

Obtivemos a seguinte proporcionalidade:

Tabela 4 - Distribuição das homologações de dispensas de trabalhadores estáveis e não estáveis no Sindicato dos Metalúrgicos do Município de São Paulo no período de junho de 1962 a dezembro de 1970 e da força de trabalho ocupada nos ramos metalúrgico, mecânico e de material elétrico da Grande São Paulo em 1968, segundo as funções

Funções	Ramos metalúrgico, mecânico e material elétrico		(A)/(B) %
	Sindicato do Município de São Paulo (A)	Grande São Paulo (B)	
Operários (1)(2)(3)	1.020	280.754	0,36
Técnicos (4) (5)	61	2.849	2,14
Engenheiros (6)	8	2.077	0,39

Podemos dizer que vai se afirmando a tendência à desqualificação concentrando-se o saber-técnico nos escalões médio e superior.

Com a aplicação generalizada do estatuto da estabilidade, a ideologia jurídica comunitarista nele contida desenvolve-se com base na disseminação do mito da co-participação do trabalhador na propriedade capitalista, mito que se torna realidade com "a posse" dos 10 anos de trabalho numa mesma empresa. O trabalhador, após este tempo, não podia ser desligado da mesma, a não ser por justa causa comprovada na Justiça do Trabalho, de sorte que, automaticamente, passava

a ter a propriedade do seu emprego e, por conseguinte, a sua segurança e vitaliciedade na empresa (26).

Agora o trabalhador não precisa temer pela sobrevivência, pois o efeito jurídico da estabilidade garante-lhe o trabalho. A empresa conta com esta segurança psicológica do trabalhador que produzirá com mais satisfação e em harmonia com o capital (27). Completa-se assim o espírito comunitarista ou de pertencimento à empresa e o trabalhador sente-se ajustado e integrado, vale dizer, fixado ao regime do salarizado. Graças, pura e simplesmente, ao vínculo de emprego, gerado sob a norma jurídica da estabilidade, na relação social contratual da compra e venda da força de trabalho. Cria-se, além disto, um impedimento ao livre arbítrio do poder de desligamento do capital (28) e à rotatividade da força de trabalho por parte de seu proprietário temporário, o trabalhador.

Depreende-se da ideologia jurídica comunitarista a mesma demarcação de um tipo de contrato de trabalho que é recuperada pela "teoria" explicativa que toma a estabilidade como instrumento impeditivo da rotatividade que onerava o capital com os custos de formação da força de trabalho qualifica

(26) Sobre a ideologia comunitarista da estabilidade: VIANNA, I.W. - op. cit., cap. 6, item 6.

(27) Cfr. a nota 3 do presente capítulo.

(28) Cfr. a nota 5 do presente capítulo.

da. Ao fixar o trabalhador gera também um efeito de segurança psicológica para ele levando-o a integrar-se e ajustar-se à empresa industrial (29). Neste sentido, foi absorvido também o próprio "espírito" da ideologia pela "teoria" explicativa. O mesmo ocorre com a explicação que toma a estabilidade como fator de acumulação por fixar o trabalhador à empresa dada a carência de um exército industrial de reserva. Deixa de ser fator de acumulação quando se torna obstáculo impeditivo da homogeneização e liberalização da força de trabalho, por parte do capital e, portanto, limitativo da acumulação (30).

Contudo, essa imagem veiculada de co-participação, devida à aplicação da estabilidade indistintamente a todo trabalhador urbano-industrial, tem um suporte material, se assim podemos dizer: a própria forma despótica personalizada de dominação do capital sobre o trabalho, na nova fase de valorização e acumulação capitalista.

Como foi salientado, o conhecimento técnico detido

(29) Cfr. as notas 3, 4 e 5 do presente capítulo.

(30) Cfr. a nota 14, especialmente VIANNA, L.W.. O FGTS "devolveu ao mercado uma aparente ortodoxia liberal: livre contrato e distrato do trabalhador, extinguindo a estabilidade no emprego. Contudo, essa devolução se deu no novo quadro da legislação trabalhista, em que inexistente o direito positivo de coalização" (...). Rompe-se a estrutura tradicional da relação de emprego pela liberalização e homogeneização da forma da relação social produzida e reproduzida no mercado — da compra/venda da força de trabalho pelo capital". In: "Sistema liberal e Direito do Trabalho", op. cit., pp. 144-145.

pelo operário na oficina confere-lhe maior margem de liberdade no controle do tempo e ritmo de trabalho e, por conseguinte, do volume de produção. Torna-se difícil o enquadramento do tempo e ritmo às normas e regras de produtividade e de trabalho impostas pela supervisão. Aqui, os efeitos devidos ao caráter genérico da estabilidade deixam de existir, dada esta autonomia do trabalhador, colocando a nu o seu caráter seletivo, pois o capital a toma como recurso ideológico e político no desenvolvimento de uma política privada de gestão da força de trabalho ao favorecer exclusivamente uma camada específica de trabalhadores, a saber, os detentores do saber técnico operário, os trabalhadores qualificados, ditos "profissionais". Serão privilegiadamente agraciados pela estabilidade e garantia de emprego e o seu tempo de serviço será utilizado como símbolo de diferenciação entre os trabalhadores. Quer dizer que a estabilidade funciona como recurso discriminatório de "dividir para reinar", sendo redefinido o tempo de serviço, no sistema hierárquico de funções e salários, como estímulo para promover, gratificar, pagar altos salários a esta camada de trabalhadores que são estabilizados em relação aos demais, os não qualificados, agora já constituindo a grande maioria. E à medida que o tempo de serviço acumula tais estímulos vão funcionando como estímulos morais, no sentido de fixar, isto é, sujeitar este tipo de trabalhador ao sistema de fábrica.

Como estes estímulos não concernem a todos os trabalhadores da produção, mas somente aos estáveis, configura-se uma divisão entre eles. O tempo de serviço atua como fa-

tor competitivo não só entre trabalhadores estáveis e não estáveis, mas também entre os estáveis numa mesma função, reforçando o individualismo, com base na ideologia do êxito, pela representação desses estímulos na escala da pirâmide de funções e salários, juntamente com a ideologia do optimum rendimento.

A gestão privada da força de trabalho na empresa, resultante de e apoiada no efeito jurídico da estabilidade, pode assim diferenciar os salários dos trabalhadores, no caso os qualificados, uma vez que seus salários haviam sido igualados por baixo, quando da implantação do salário mínimo (31). Os seus salários são aumentados mediante a antiguidade, decorrendo desta os estímulos a receber, enquanto os não-qualificados permanecem com salários baixos porque não acumulam tempo de serviço.

Poderíamos dizer que a estabilidade "domestica uma mão-de-obra selecionada (32), imprescindível a essa fase de valorização e acumulação capitalista. Subordina-a, subjetivamente, ao regime de trabalho na fábrica, ao tempo que intensifica o seu trabalho, e o faz como dispositivo ideológico e político, "racionalizando" o trabalho sem fazer mudanças na forma de sua organização. Esta domesticação vem acom

(31) Cfr. a nota 13 do capítulo 2.

(32) Palavras de CORIAT, B., aulas citadas.

panhada de toda uma prática de enquadramento das lutas entre o capital e o trabalho, por intermédio da intervenção da gestão estatal da força de trabalho.

A "racionalização" do trabalho na oficina, que leva a cabo esta sujeição, explicita-se em torno da ideologia comunitarista, por meio, especificamente, de sua imagem de co-proprietário da empresa, como detentor da "propriedade do emprego". Por meio dele o operário detentor do saber técnico sente-se responsável e competente pelo que produz e como produz — dado que tais resultados estão na dependência imediata deste saber — como se fosse também proprietário das condições de trabalho decidindo sobre elas e controlando-as. É aqui que se processam os estímulos morais, com base no tempo de serviço, resultando naquela sujeição subjetiva, adesão às regras e normas de produção e de trabalho.

Esta é a recuperação, feita pelo capital, da ideologia comunitarista no processo de trabalho, num momento em que é grande o seu grau de dependência ao saber técnico operário, haja visto que ser competente e responsável pode ter para o operário um outro sentido, quando se trata de preservar a gestão operária de sua força de trabalho, no que concerne ao controle e à decisão sobre o tempo e ritmo de trabalho e seu rendimento, expresso no volume da produção (33).

(33) Em fevereiro de 1908 os operários da fábrica Mariângela (de Matarazzo) entraram em greve por 14 dias. O Sindicato dos Trabalhadores em Fábrica de Tecidos denuncia a inviabilidade de se cumprir a produção estipulada com

Contudo, se a ideologia comunitarista casa-se com a ideologia do êxito e do rendimento veiculada pela empresa

vista ao aumento salarial, conforme tabela estabelecida pela empresa. Para tanto, efetua cálculos sobre a produtividade de cada tear para cada tipo de pano, reivindicando uma tabela que classificasse os preços de cada pano de acordo com as condições de sua produção e rendimento, uma vez que a qualidade do pano incidia sobre o volume da produção. Cfr. RIBEIRO, M.A.R. - op. cit., pp. 181-184. Este conhecimento que expressa a gestão da força de trabalho pela classe operária está presente na denúncia feita pela União Auxiliadora dos Artistas Sapateiros do Rio de Janeiro em 1906. Apontam "o expediente do emprego de papelão por alguns industriais, expediente formalmente condenado pelas artes, cujos ideais cumpre à União defender" (FAUSTO, B. - op. cit., p. 107). Nesta denúncia subjaz a preocupação em se defenderem da introdução e uso de uma matéria prima que foge ao seu controle, aumentando a produtividade e a intensificação de seu trabalho, quer dizer, a expropriação do seu saber técnico. Daí a defesa do "ofício" ter aqui um aspecto tático para impedir a expropriação da posse de um conhecimento que lhes possibilita limitar a exploração de sua força de trabalho pelo capital. Em novembro de 1917 há greves nas fábricas cariocas de tecido. Dentre suas reivindicações destaca-se a "dispensa da obrigação do operário ensinar o ofício", uma vez que era pressionado a isso pelo mestre. É interessante que se recusem a ensinar o "ofício" alegando constituir-se numa "forma de reduzir a abundante oferta da força de trabalho" (FAUSTO, B. - op. cit., p. 184). Veja-se que além de preservar a posse do conhecimento impedem sua difusão e generalização, que implicariam numa forma de o capital expropriá-los. Além do mais, assim procedendo, impedem a concorrência no que tange ao rebaixamento do preço da sua força de trabalho, sob a forma salário. Contudo, não deixa de ser contraditório um aspecto aqui implícito: o caráter mesquinho econômico-corporativo das lutas destes trabalhadores. Voltam-se contra os trabalhadores não qualificados e não só contra o capital, ao fazer segredo e, portanto, privatizar o saber. Abrem-se brechas, com isto à sua identificação como co-proprietários da empresa, ao conceberem o emprego como sua propriedade. Esta recusa teve lugar quando da crise econômica, durante a primeira guerra mundial: tratava-se, não o capital, de generalizar normas de produtividade e de trabalho, rompendo com a posse do saber técnico pelo operário.

através da organização hierárquica de funções e salários, e no que tange, especificamente, ao tratamento dispensado por sua política interna aos trabalhadores de "métier", não deixa de atuar, também no nível mais geral, sobre todos os outros trabalhadores. Graças ao seu caráter não seletivo, abrange todos os trabalhadores e, no caso do interior do processo de trabalho na empresa, também o operário em qualquer função. Em decorrência, estende-se o efeito de racionalização da estabilidade sobre o trabalho, ao conjunto maior do processo de produção capitalista e sua reprodução.

3.2. O despotismo despersonalizado e a estabilidade e garantia de emprego

3.2.1. A derrogação da estabilidade e a garantia de emprego

A estabilidade não pode manter-se sob uma organização do processo de trabalho que exige cada vez mais do operário apenas fragmentos de conhecimentos para a execução pura e simples de operações ordenadas e controladas pelo sistema de maquinária e direção. As funções executadas por aqueles operários detentores do "métier" são crescentemente desqualificadas ao serem dele expropriados os conhecimentos, incorporando-os naquele sistema e concentrando-os na gerência ou direção do trabalho.

Da expropriação resulta para o capital maior liber

dade de ação no comando, disciplina e controle do trabalho. Ao mesmo tempo generaliza-se o trabalhador especializado, o qual internamente na fábrica pode ser alocado de um setor a outro, de um posto a outro, e, externamente, de um ramo ou setor a outro, graças à versatilidade de sua força de trabalho, pois dele são apenas exigidos aqueles fragmentos de conhecimentos elementares, mais ou menos aprofundados, mas já bastante difundidos e generalizados.

Esta versatilidade ⁽³⁴⁾ é que permite a permutabilidade do operário entre os diferentes postos, setores e ra-

-
- (34) Guardadas as devidas especificidades históricas, a versatilidade da força de trabalho é apreendida por Marx, pela redução do trabalho concreto a trabalho abstrato, do trabalho vivo a trabalho morto, juntamente com a alienação do trabalhador, que implica tal processo: "... Quanto mais desenvolvida está a produção capitalista em um país, tanto maior é a demanda de versatilidade na capacidade de trabalho, tanto mais indiferente o obreiro em relação ao conteúdo particular de seu trabalho e tanto mais fluido o movimento do capital, que passa de uma esfera produtiva a outra" (nota de página: "Em nenhum país a fluidez do capital, a versatilidade do trabalho e a indiferença do obreiro pelo conteúdo de seu trabalho são maiores que nos Estados Unidos da América do Norte" (...)) "Esta 'versatilidade' da capacidade de trabalho apresenta-se aqui, pois, como uma qualidade claramente distinta do obreiro livre, por oposição ao trabalhador escravo, cuja capacidade de trabalho é estável e somente pode-se empregar conforme o modo fixado localmente, de uma vez por toda" (MARX, K.. El Capital, livro I, cap. VI (Inédito), XXI ed., pp. 47-48; grifos do autor). "(...) Na América do Norte, onde o trabalho assalariado se tem desenvolvido liberando-se; em grau superlativo, das velhas reminiscências corporativas etc., revela-se também de maneira particular esta versatilidade, a indiferença cabal com respeito ao conteúdo determinado do trabalho e a passagem de um ramo a outro ... A formação constante de novos tipos de trabalho, esta variação incessante — que corresponde à diversidade dos valores de uso e a crescente divisão do trabalho no conjunto da sociedade, somente são possíveis com o modo do capitalista de produção" (pp. 71-72, grifos do autor).

mos, e a homogeneização entre os diferentes trabalhos. Possibilita, ainda, a manutenção de um razoável número de operários especializados "em suspenso" (35), que substituem os operários ou seus líderes, quando das rupturas no processo de trabalho, seja por absenteísmo generalizado, "turn over" e greves. Permite, ainda, ao próprio chefe e a membros da chefia, quando das greves, acionar os pontos-chaves do processo de trabalho.

Com a versatilidade generalizada da força de trabalho,

Estas colocações se apresentam na "Introdução" de 1857 de Marx: "(...) A indiferença ante um trabalho particular corresponde a uma forma de sociedade na qual os indivíduos podem passar facilmente de um trabalho a outro e na qual o gênero determinado de trabalho é para eles fortuito e, portanto, indiferente. O trabalho converteu-se então, não somente enquanto categoria, mas também na mesma realidade, em um meio de produzir riqueza em geral, e deixou de confundir-se com o indivíduo como um destino especial seu. Este estado de coisas está desenvolvido ao máximo no tipo mais moderno de sociedade burguesa, nos Estados Unidos. Aqui, pois, a abstração da categoria "trabalho", o "trabalho em geral", o trabalho sans phrase, que é o ponto de partida da economia burguesa, resulta pela primeira vez praticamente correta. Deste modo, a abstração mais simples que a economia moderna coloca no vértice, e que expressa um fenômeno ancestral, válido para todas as formas de sociedade, aparece, sem embargo, como praticamente correta nesta abstração apenas enquanto categoria da sociedade mais moderna...". "Introducción general a la crítica de la economía política (1857)". Cuadernos Pasado y Presente nº 11, Córdoba, p. 55; grifos do autor.

- (35) NAVILLE, P.. In: Tratado de Sociologia do Trabalho. São Paulo, Cultrix, vol. II, p. 96, refere-se a "pessoal volante"; DURANDE, C.. El trabajo encadenado (organización del trabajo y dominación social). Ed. Blume, refere-se a trabalhador "polivalente"; MARX, K.. El Capital - op. cit., refere a operário especializado, espec. pp. 480-485.

capital tem, então o seu poder de desligamento facilitado e alargado, tornando possível a rotatividade da força de trabalho quando necessária no novo quadro da valorização e acumulação capitalista. Este alargamento pode ser constatado na tabela abaixo, pela análise do desligamento dos trabalhadores não estáveis, em torno de 54,3 %, em relação às demais situações de rescisão contratual de trabalho entre trabalhadores estáveis e não estáveis. O mesmo sentido têm os acordos, em torno de 19,3 %.

Tabela 5 - Homologações de dispensas de trabalhadores no Sindicato dos Metalúrgicos do Município de S.Paulo, no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo as condições de dispensa

Demi- tidos	Demiti- ram-se	Acordos	Aposen- tados	Total
827 (54,3%)	382 (25,0%)	293 (19,3%)	21 (1,4%)	1.523 (100%)

A estabilidade entra em contradição com o caráter versátil da força de trabalho e a homogeneização do trabalho, pois estava referida à necessidade de fixá-la e sujeitá-la a uma dominação despótica personalizada. Esta situação devia-se ao fato da não expropriação sistemática do conhecimento técnico do operário e sua não incorporação na maquinária e centramento na direção.

Ocorre, então, a necessidade de abolir-se a estabilidade, porque enquanto direito vigente, a classe operária podia em suas lutas exigir o seu cumprimento. Ao fazê-lo, poderia chegar a redimensioná-lo como um instrumento político contra o poder de desligamento do capital, o que significaria incidir sobre a organização capitalista do trabalho. Neste caso, estaria questionando a fragmentação das funções e o seu parcelamento, que reduzem o trabalho a atos, ao mesmo tempo que o organiza isolando e fixando o trabalhador no posto, impedindo a socialização das informações e afirmando a pirâmide funcional e salarial. O trabalho estaria lutando contra o poder de dispensa do capital e a sua dominação despótica, cuja base está precisamente nesta divisão sócio-técnica do processo de trabalho capitalista.

Ao ser legitimada a rotatividade pela lei nº 5.107 de 1966 do FGTS, a estabilidade é abolida legalmente. Poderíamos dizer que o FGTS significou uma nova intervenção do Estado na relação social contratual da compra e venda da força de trabalho, na tentativa de adequá-la às novas normas de produtividade e de trabalho, dando forma jurídica ao despotismo despersonalizado.

A rotatividade de força de trabalho vinha-se processando já de forma intensa, conforme se depreende de nosso levantamento amostral (tabela 6).

Pelo exame da tabela, verifica-se que há maior concentração das dispensas na situação de demitidos, cerca de

Tabela 6 - Homologações de dispensas de trabalhadores não estáveis no Sindicato dos Metalúrgicos do Município de S.Paulo, no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo os anos de trabalho na empresa e a condição da dispensa

Condição da dispensa	Anos de Trabalho na Empresa			Total
	0 - 4,5	4,5 - 9,5	9,5 e mais	
Demitidos	625 (55,70%)	199 (60,85%)	3	827 (56,9%)
Demitiram-se	328 (29,3%)	42 (12,84%)	2	372 (25,5%)
Acordos	169 (15,06%)	86 (26,29%)	1	256 (17,6%)
TOTAL	1122 (100%)	327 (100%)	6	1455 (100%)

56,9 %. Nesta situação, inclusive, na faixa de menor tempo de trabalho na empresa (1-4,5 anos) concentra-se o maior número de trabalhadores, 55,70 %. O mesmo ocorre quando se alarga este tempo para 4,5-9,5 anos de trabalho na mesma empresa: em torno de 60,85 %.

Teríamos uma amplitude maior da rotatividade da força de trabalho se o sindicato homologasse as rescisões contratuais a contar de 3 meses em diante, pois levaria ao alargamento de sua concentração na classe de 1-4,5 anos. Este procedimento só foi estabelecido em 1969 (cfr. Apêndice, tabelas 2a e 2b), constatando-se neste ano o alargamento, mas foi abolido logo no ano seguinte (36). Podemos supor, caso nos anos anteriores o sindicato houvesse homologado as dispensas de trabalhadores na situação demitidos e com menos de um ano de trabalho na empresa, que aquela classe apresentaria maior concentração ao longo de todo o período considerado, atestando-nos, de modo mais significativo, a rotatividade da força de trabalho induzida pelo capital, vale dizer a imposição da versatilidade capitalista da força de trabalho.

Outros dados a serem considerados, confirmam a versatilidade do trabalho. Concernem à existência de contratos de trabalho por prazo determinado, de experiência ou não, va

(36) Lei nº 5.562/68 que dispões sobre a homologação de dispensas com menos de um ano de trabalho na empresa e a contar de 3 meses, derogada pelo Decreto-Lei nº 766/69.

riando de 2 e 3 a 8 meses e um ano, que não passam pela rescisão contratual formalizada no sindicato ou na DRT. Concernem, também, aos serviços temporários, que muitas vezes nem um mês duram, mas apenas alguns dias, e até mesmo um dia ou algumas horas, afora o fato comum do não registro que permite o desligamento do trabalhador a qualquer tempo.

A existência da rotatividade, juntamente com estas modalidades contratuais, remete-nos à consideração do caráter não abrangente da estabilidade à grande maioria dos trabalhadores, afirmando-se sua aplicabilidade seletiva no nível da gestão privada da força de trabalho na empresa. O que quer dizer que ela não seria impeditiva à livre compra e venda da força de trabalho, isto é, à liberalização e homogeneização da força de trabalho pelo capital e, em consequência, não constituiria obstáculo à acumulação ⁽³⁷⁾, só superados, na hipótese, com a implantação do FGTS.

Ao tomar-se a estabilidade como obstáculo à acumulação, recupera-se mais uma vez, no nível da análise, a demarcação jurídica da vigência de um outro tipo de contrato posterior a este estatuto. Tal é possível porque o referencial se situa no âmbito da circulação das mercadorias ou em torno do indivíduo ou sujeito isolado, atomizado, que, como portador da mercadoria força de trabalho dela se desfará venen

(37) Cfr. as notas 4, 5 e 29 do presente capítulo.

dendo-a ao portador das condições sociais de trabalho. Para tal, basta a afirmação da relação social da compra e venda formalizada naquele contrato de trabalho, exercendo ambos os sujeitos à sua "vontade e liberdade" como cidadãos e pessoas jurídicas.

Passa-se ao largo das mudanças ocorridas no sistema de maquinária que revoluciona o contrato de trabalho, porque permite ao capital comprar incapazes e parcialmente capazes do ponto de vista jurídico, isto é, a força de trabalho da criança e da mulher ⁽³⁸⁾, incorporando-a ao sistema de fábrica. Também não se consideram as mudanças ocorridas na estrutura da dominação despótica do capital sobre o trabalho e, portanto, no seu poder de dispensa. Além disso, o poder coercitivo da lei surge como capaz e suficiente, na regulação da relação social contratual, demarcando-a no tempo e espaço. Assim, com a estabilidade, o Estado interveio, limitando o poder de dispensa do capital e, agora, estando a intervenção direta suspensa, não existe mais esta limitação. Em consequência deste fato, ora uma lei o limita, ora uma outra lei faz o contrário. Enfim, a instância jurídica, no caso o direito do trabalho, coloca-se como poder "regulador" dos "conflitos industriais", não se constituindo em desdobramento das lutas cotidianas do trabalho contra o despotismo do capital.

(38) MARX, K.. O Capital - op. cit., espec. pp. 450-451, 492 e 449; cfr. também FERRAROTTI, F.. Uma sociedade alternativa - op. cit., p. 94.

No "lugar" de trabalho, vemos que a estabilidade conflita com a versatilidade do trabalho, ocorrendo a ruptura de sua ideologia comunitarista que institui o trabalho como co-proprietário da empresa e da propriedade privada capitalista. Tal ideologia é um dispositivo para fixar o trabalhador no trabalho frente à dependência que o capital padece em relação a seus conhecimentos. Não há agora a necessidade de a gestão privada da força de trabalho aplicá-la, seletivamente, buscando por meio dela o espírito de pertencimento do operário à empresa, o qual resulta de sua atuação nos marcos de uma estrita prática econômico-corporativa. Agora o capital põe em prática uma política específica de estabilização de uma parcela restrita de trabalhadores, conferindo-lhe um estatuto contratual particular. Ao lado disto, provoca a desestabilização de uma maioria que, em relação àquela, está sempre sob condições de sub-contratação. Para tanto, considera as diferentes formas de inserção do operário no processo de trabalho, que determinam diferentes formas de lutas e organização. Em consequência, utiliza tratamentos diferenciados para cada parcela de trabalhadores, no interior da organização capitalista do trabalho, os quais se concretizam quer mediante a política salarial e promocional da empresa (controle com base no consenso), quer mediante a política de desestabilização. A estabilidade como instrumento ideológico e político de integração (subsunção) do trabalhador à empresa é posta definitivamente de lado.

Em consequência, para a grande maioria de trabalhadores adstrita ao trabalho manual e de execução cujos conteú

dos são independentes dos produtores, porque se encontram concentrados na maquinária e direção, reduzidos que foram os trabalhos a atos simples, repetitivos e monótonos, os salários são mais baixos e dispensa-se a forma de controle com base no consenso. Aqui está o sentido último da versatilidade da capacidade de trabalho que possibilita ao capital remanejar e recrutar a esta no mercado de trabalho de modo eficaz e rápido e sem solução de continuidade para o processo de trabalho. Essa maioria de trabalhadores, operários especializados (a "peãozada" como é chamada) sofre por isto as conseqüências de uma política de desestabilização permanente de sua força de trabalho, caracterizando-se uma situação de subcontratação permanente, ao passo que uma minoria, os chamados "qualificados", são favorecidos por uma política de integração pela via da promoção, sejam prêmios de assiduidade, seja o tempo de serviço, a forma de pagamento por mês, os altos salários, a justificação de faltas etc.. Esta camada de trabalhadores, apesar de se constituir também de operários especializados, só qualificados em função de sua inserção em certos processos de trabalho, em que apenas parcela dos conteúdos ainda permanece em seu poder, são favorecidos pela política de estabilização, o mesmo ocorrendo com a minoria de trabalhadores inseridos no processo de trabalho em fluxo. É significativo que estes trabalhadores só são "qualificados" neste processo de trabalho particularmente pela adequação, eficácia e rapidez que deles se exige entre o processo de fabricação teórica e real. Assim, acabam por se constituir no núcleo estratégico do processo produtivo, o que explica sua "qualificação" e todo o tratamento diferencial recebido em

relação à maioria dos trabalhadores, adstritos às funções de reparação e manutenção periódica das instalações e as de manutenção da fábrica (39).

A não adequação, se assim podemos dizer, da estabilidade à nova etapa de valorização e acumulação capitalista, concerne, especificamente, ao tipo de organização capitalista do trabalho e à forma de gestão privada da força de trabalho que configuram o despotismo despersonalizado do capital, e é dispensada como instrumento ideológico e político de submissão do trabalhador à empresa industrial. Por isso o capital recorre a diversos mecanismos, colocando em prática a sua extinção de fato, sem que ainda houvesse sido legitimada pelo Estado. Tal procedimento implica pôr em questão direitos adquiridos, decorrentes do efeito jurídico da estabilidade e garantia de emprego: a indenização em dobro e demais direitos que incidem sobre a reconstituição e reprodução da força de trabalho, atingindo, em cheio, trabalhadores de idade já avançada ou ainda os de 45 anos de idade, em "plena maturidade" para o processo produtivo, principalmente os denominados operários profissionais, dispensáveis nessa nova fase de acumulação capitalista.

Os mecanismos utilizados referem-se a burlas sob coação, repressão com o recurso ou não ao poder instituído

(39) CORIAT, B. - aulas citadas.

pós-64, acordos e dispensas de trabalhadores com 8 e 9 anos de trabalho na empresa. Vejamos alguns exemplos.

Nas Indústrias Matarazzo usa-se a transferência de operário como forma de obrigá-lo a assinar acordo (40). A Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas Telegráficas e Radiotelegráficas do Rio de Janeiro também aponta a coação sobre trabalhadores estáveis para se demitirem, por meio de transferências para lugares distantes (41, 42). O Moinho Paulista transfere 31 trabalhadores estáveis de Santos para Curitiba, alegando falta de mão-de-obra; os empregados recorrem e ganham na Junta de Conciliação e Julgamento de Santos. A empresa recorre ao Tribunal Regional do Trabalho e ganha a causa. Diante disso, um trabalhador "concorda" com a indenização de 50 % e outro morre de enfarte com a decisão de transferência em favor da indústria. Empregados do Moinho Santista de São Paulo entram em greve e os da filial da Fábrica Aymeré entram em greve não apenas por solidariedade aos trabalhadores do Moinho Paulista, mas também porque aí estava ocorrendo o mesmo arbítrio patronal. O administrador, Cármino Orsioli, recusa atestados do SAMDU e dispensa, de forma sumária, vários empregados. É fechada a fábrica de biscoitos

(40) Diário do Comércio, 25/05/1959.

(41) Jornal do Brasil, 04/08/1965.

(42) Estamos considerando ramos não ligados à indústria para mostrar que essa prática não é somente específica desta, atingindo de forma geral o trabalhador urbano.

do Rio de Janeiro e transferidos para São Paulo 200 empregados estáveis. Os trabalhadores pleiteiam o afastamento do administrador, a celebração de contrato coletivo de trabalho, a reintegração dos 31 empregados do Moinho Paulista e o pagamento dos dias de greve (43, 44). Os 31 empregados contavam, em média, com 30 anos de casa (45). Conforme aponta o advogado dos operários, Mário Carvalho de Jesus, o Sr. Orsioli foi contratado pela indústria no 2º semestre de 1959

"para dirigir a mão-de-obra em todas as empresas que aquele consórcio congrega".

Suas arbitrariedades são: anular o contrato de compensação de horas em vigor em 1961 e arquitetar a transferência dos 31 operários sob essa alegação. O movimento teve a solidariedade de todas as atividades comerciais e portuárias da cidade de Santos, durante 48 horas. A indústria aceitou o pagamento integral das indenizações dos operários transferidos bem como a do operário que veio a falecer à viúva; pagou também os dias de greve; não afastou o administrador (46).

A firma Somil, juntamente com a Associação Brasileira de Vigilância (guarda policial das indústrias), arqui-

(43) Última Hora, 02/07/1960.

(44) O Estado de São Paulo, 30/06/1960.

(45) Jornal Crítica de São Paulo, 08/07/1960.

(46) Diário Popular, 21/07/1960.

tetaram plano de imputar roubos aos trabalhadores com o fim de demití-los por justa causa, sem direito à indenização, uma vez que contavam com mais de 10 anos de trabalho na empresa, conforme aponta o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha da Guanabara (47). A indústria Irmãos Andreotti S/A, estando em fase de concordata, suspende trabalhadores estáveis sem justa causa, para depois despedí-los sem direito a nada (48). A Porcelana Mauá, ao contrário, dispensa trabalhadores em massa, assim obsta a estabilidade e, por conseguinte, o pagamento de indenização, é o que fica implícito da informação do jornal Última Hora (49).

Diferentes setores sindicais apontam que diversas empresas forçam assinaturas de acordos de trabalhadores estáveis (50). É o que também assinala o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Laticínios e Derivados de São Paulo em diversas indústrias do setor (51). A CMTC, em 1967, demite 1.073 empregados, a maioria estáveis, através de carta de pedido de acordo amigável e o aceite de liquidação na base de 70 % (52). A fábrica de Tecidos Labor força trabalhadores estáveis a aceitarem acordos com pagamentos parcelados irrisórios, ficando o resto pendente na Justiça do Trabalho.

(47) Correio da Manhã, 11/03/1967.

(48) O Estado de São Paulo, 18/06/1960.

(49) Última Hora, 02/03/1964.

(50) Correio da Manhã, 25/08/1965.

(51) O Estado de São Paulo, 12/09/1965.

(52) Última Hora, 06/12/1967.

A Nitroquímica dispensa trabalhadores estáveis, entre estes o vice-presidente do Sindicato, e só oferece 50 % dos direitos trabalhistas ⁽⁵³⁾. Ainda dispensa 900 operários entre 2.300 trabalhadores, sendo muitos estáveis ⁽⁵⁴⁾. Posteriormente, diante da tramitação judicial, empregados estáveis, com 20 anos de casa, recebem carta da administração da empresa, propondo pagamento parcelado da indenização em 10 prestações. Também foram enviadas cartas, sem assinatura, propondo indenização de 50 % aos empregados com mais de 30 anos de trabalho na empresa, aos quais se oferecia pouco mais de 6 milhões de cruzeiros (velhos) divididos em 12 parcelas ⁽⁵⁵⁾. Os trabalhadores estáveis eram cerca de 200 ⁽⁵⁶⁾. Há também a ocorrência de dispensa de 250 trabalhadores, a maioria com mais de 10 anos de empresa, sob alegação de dificuldades financeiras, quando a empresa adquirira máquinas no valor de 30 milhões (o que explica a dispensa destes trabalhadores) ⁽⁵⁷⁾. O mesmo ocorre no Curtume Franco-Brasileiro, que fecha a fábrica, onde a maioria dos trabalhadores estáveis ⁽⁵⁸⁾. A Fábrica de Tecidos Maracanã, alegando o mesmo motivo, dispensa trabalhadores estáveis e não lhes paga qualquer parcela da indenização. Havia trabalhadores com 20, 25 e até 30 anos de empresa ⁽⁵⁹⁾.

(53) Última Hora, 12/04/1966.

(54) Correio da Manhã, 21/01/1966.

(55) O Estado de São Paulo, 12/07/1966.

(56) O Estado de São Paulo, 21/04/1966.

(57) Diário Popular, 04/01/1966.

(58) Diário Popular, 11/01/1967.

(59) Correio da Manhã, 1966.

Interessante observar que a utilização da alegação de dificuldades financeiras tem como suporte legal e legitimador a lei 4.928, de 28/12/1965, que dispõe sobre a redução da jornada de trabalho e de salário e a dispensa de trabalhadores pela empresa diante de dificuldades financeiras.

*

A repressão aos trabalhadores, atingindo o direito à estabilidade e demais garantias indiretas, conta com o recurso ao próprio código trabalhista que reforça o exercício do código de fábrica, e também com o poder direto do Estado.

Assim, o Moinho Richard Saigh afasta 17 empregados estáveis por participação em greve ⁽⁶⁰⁾. Há demissão de 50 trabalhadores estáveis nas indústrias quando da decretação de uma greve geral considerada ilegal pelo Ministério da Justiça ⁽⁶¹⁾. O grupo J.J. Abdalla demite 501 trabalhadores estáveis, quando de uma greve por falta de pagamento, em 1962. A pós 6 anos e um processo concluído com 2 mil folhas, 400 trabalhadores deverão ser reintegrados ⁽⁶²⁾. Dos 501 operários restaram 400, mais de 60 morreram, 2 suicidaram-se e durante este tempo todos os operários ficaram sem receber os salários ⁽⁶³⁾.

(60) O Estado de São Paulo, 14/11/1963.

(61) O Estado de São Paulo, 21/12/1961.

(62) Jornal do Brasil, 28/12/1968.

(63) Jornal do Brasil, 24/12/1968.

Quanto às lideranças há a dispensa do candidato a membro do conselho fiscal do Sindicato de Fiação e Tecelagem de São Paulo, com 13 anos de empresa (64). O dirigente da Federação dos Vidreiros de São Paulo aponta a demissão do dirigente sindical, que é trabalhador estável (65). O presidente do Sindicato dos Têxteis em "Mundo Novo", Minas Gerais, foi despedido em 1954 da indústria, embora estável, contando ainda com a estabilidade sindical provisória (66). Em Belo Horizonte, ex-líder do Sindicato Hidrelétrico, estável, com 23 anos de trabalho na empresa, perde o emprego sob a alegação de abandono de trabalho, estando impedido de comparecer ao trabalho em virtude de perseguição pela "Revolução" (67). Líderes sindicais, do setor bancário em Minas Gerais são demitidos do Banco do Brasil: um com 30 anos de empresa e o outro com 22 (68). Na Varig, líder sindical estável é despedido (69).

Depreende-se que a estabilidade provisória dada pelo mandato sindical só é mantida no campo de lutas de classes. Se esta correlação de forças favorece o capital, ele

(64) O Estado de São Paulo, 30/07/1965.

(65) Última Hora, 23/07/1965.

(66) Cfr. LOPES, J.R.B.. Crise do Brasil arcaico - op. cit., p. 103.

(67) Correio da Manhã, 29/05/1965.

(68) Correio da Manhã, 16/09/1965.

(69) O Estado de São Paulo, 14/08/1965.

usará de todos os mecanismos arbitrários à disposição para esvaziar e não cumprir este direito. Isto fica muito mais claro com o exame da atuação da Cia. Belgo-Mineira, a qual contando com a colaboração direta do aparelho repressor do Estado demite 84 trabalhadores estáveis.

Em 30/03/1964, o Sindicato dos Metalúrgicos em João de Monlevade realizou uma assembléia à qual compareceram cerca de 400 operários, todos assinando livro de presença. Posteriormente, o sindicato, sob intervenção de um tenente, convocou, dos 400 operários, somente os que eram estáveis na empresa Belgo-Mineira para que comparecessem à delegacia. Sob escolta, os operários foram daí conduzidos aos escritórios da empresa e coagidos a assinarem acordos salariais em valores inferiores em 30 % e 40 % a seus direitos. O primeiro operário coagido recusou-se a assinar e foi preso. Houve resistência dos demais operários em abrir mão de seus direitos, aumentando em consequência a repressão:

"os operários, em grupos de 5, eram levados à empresa 'manu militari' enquanto soldados vasculhavam suas residências. Cerca de 84 assinaturas foram obtidas, até que (74, entre estes) entraram com ação judicial".

O jornal que está informando os fatos que transcrevemos, fornece os seguintes detalhes: o Serviço Secreto do Exército aponta em Monlevade 25 trabalhadores "subversivos", mas a empresa, através de seu serviço de segurança, aponta 74 "subversivos", todos estáveis, alguns com 28 e 29 anos de casa. As alegações da indústria, constantes dos documentos

das folhas 148 a 153, são, entre outras, as seguintes:

"Antonio Crispim de Oliveira, diretor do sindicato, agitador, sempre apresentou reivindicações absurdas; Miguel Arcanjo da Costa, elemento perigoso, assinando tudo contra a empresa; Divino Francisco de Assis, piqueteiro e muito loquaz; Joaquim Inês de Oliveira, elemento descontente no serviço. No seu bar ('Bar Rex'), o rádio, por sua ordem, só era ligado na Rádio Mayring Veiga, com alto-falante, ouvindo até altas horas da noite a pregação subversiva do ex-deputado Leonel Brizola. Recusou-se a assinar sua conta, procurando advogado".

A coação para assinatura dos acordos foi feita nestes termos e

"a demora ou recusa no atendimento, lhes valia a prisão, ameaça de deportação para a Ilha das Cobras e Fernando de Noronha, suspensão de créditos no armazém e na farmácia e outras intimidações que não lhes deixavam outra opção".

Quando do prosseguimento do processo, depôs um sargento, Alaor Gomes da Silva,

"no dia seguinte transferido para longínqua cidade do norte de Minas e ali, meses depois era assassinado".

Do depoimento deste sargento depreende-se o despotismo patronal:

"suas palavras, constantes da folha 128 do inquérito Policial Militar, são as seguintes, na íntegra:

"... depois do compromisso de dizer a verdade, disse que certas coisas estão acontecendo nesta cidade que poderão manchar o bom nome do destacamento local da polícia militar e até as diligências que

estão sendo efetuadas para apuração contra o movimento revolucionário; que o depoente na qualidade de comandante do destacamento desta cidade, achou que deveria e julgou como dever levar ao conhecimento das autoridades que o declarante notou estar a Cia. Siderúrgica Belgo-Mineira aproveitando-se do movimento revolucionário para mandar elementos com mais de vinte anos de serviço embora sem direito a indenização legal, e dizendo ser ordem do comando revolucionário, sem ter comprovantes de que alguns elementos sejam realmente comunistas, também não permitindo que os elementos dispensados residam na cidade ou nas adjacências; que o depoente notou estar um elemento de confiança do capitão delegado especial de polícia desta cidade, trazido pelo próprio capitão, diligenciando fatos a respeito das indenizações e que este elemento se tratasse de um sargento reformado da PM, de nome Agrícola de tal, cujo reformado levava os dispensados da Cia. ao MM. Juiz de Rio de Piracicaba a fim de assinar o acordo simples e que após a assinatura o sargento reformado exigia a importância de cinco mil cruzeiros e ameaçava os elementos para que ao serem interrogados dissessem que haviam dado de gorjeta; que esse fato chegou ao conhecimento do depoente pelo soldado Pulcino Soares Fabiano, deste destacamento; que o depoente levando o fato ao conhecimento do delegado especial de Monlevade tendo sido imediatamente dispensado do serviço que prestava junto à delegacia, isto é, a acompanhar os elementos dispensados até Rio Piracicaba".

Vale ressaltar que o documento acima citado, de folhas 148 a 153,

"é assinado pelo 1º Tenente Reformado Amaro Zacarias Corgozinho, chefe de vigilância da Cia. Siderúrgica da Belgo-Mineira (posteriormente interventor militar no sindicato de Monlevade), com data de 26/05/1964 e tem como título: 'Relação das Indenizações homologadas com base no Ato Institucional'. Representa uma das provas evidentes da ilegalidade dos acordos, de vez que nenhum dos operários sujeitou-se ao rito previsto no instituto revolucionário" (70).

(70) Correio da Manhã, 03/04/1965 e 11/04/1965.

Outro mecanismo que nos mostra a extinção em curso da estabilidade antes de sua abolição efetiva pelo Estado, concerne às dispensas de trabalhadores próximos a atingir a estabilidade e aos acordos.

Tomando-se os trabalhadores não estáveis em nossa amostra, em torno de 1.455, encontramos na classe de 4,5-9,5 anos de trabalho na mesma empresa, cerca de 199 trabalhadores na situação de demitidos. Entre os demitidos, encontramos 45 que se situam nas classes de 9 e 10 anos, próximos a atingir a estabilidade (cerca de 22,6 %). Ao discriminarmos este tempo de serviço vemos que 42 contavam já com 9 anos e 3 já eram estáveis.

Tabela 7 - Homologações de dispensas de trabalhadores não estáveis com mais de 4,5 anos de serviço no Sindicato dos Metalúrgicos do Município de S.Paulo, no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo o tempo de trabalho e a condição de dispensa

Condição da dispensa	Anos de Trabalho na Empresa				
	4,5 - 9,5	9,5 e mais	Total	9 anos	10 anos
Demitidos	199	45 (22,6%)	244 (100%)	42	3
Demitiram-se	42	6 (14,3%)	48 (100%)	4	2
Acordos	86	11 (12,7%)	97 (100%)	10	1
TOTAL	327	62	389	56	6

Na realidade, não são somente 3 os trabalhadores estáveis considerados como não estáveis nos atos da homologação. Devem ser acrescentados mais 35 trabalhadores sob esta condição, totalizando 38 trabalhadores estáveis, conforme se pode verificar na tabela 8. Isto porque, na situação de trabalhador estável, correspondendo a 68 trabalhadores, encontramos homologações a partir de 9 anos e 5 meses, na situação de acordo, e não só a partir de 9 anos e 6 meses como o estamos considerando. Assim, ao tomarmos como ponto de partida 9 anos e 5 meses, amplia-se o contingente de trabalhadores próximos a atingir a estabilidade na situação de demitidos. Já ao considerarmos não só esta situação, mas tam-

Tabela 8 - Homologações das dispensas de trabalhadores não estáveis com mais de 8 anos e 5 meses de trabalho no Sindicato dos Metalúrgicos do Município de S.Paulo, no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo os anos de trabalho na empresa e a condição da dispensa

Condição da dispensa	Anos de Trabalho na Empresa				Total
	de 8a.5m.a 8a.11m.	9a.5m	9a.6m.a 9a.11m.	10a. em diante	
Demitidos	17	25	2	1	45
Demitiram-se	3	1	2	0	6
Acordos	4	6	1	0	11
Aposentados	0	0	0	0	0
TOTAL	24	32	5	1	62

bém a de acordos, o número de trabalhadores estáveis de nossa amostra ampliar-se-ia de 68 para 103, acrescentando-se mais estes 35 trabalhadores.

Os acordos nada mais são do que mecanismos dissimulados de demissão do trabalhador estável, porque aparecem como

"vantagens de partes contratantes individuais (de um lado o trabalhador e de outro o empregador), que houveram por bem entre si rescindir o contrato de trabalho".

A este nível não aparece a imposição do poder de desligamento do capital, fazendo prevalecer a sua "vontade" para que o trabalhador assine o acordo, pois demití-lo implicaria em pagar a indenização em dobro e as demais garantias de modo imediato. Com o acordo, estes direitos são pagos, em geral, em torno de 50 a 60 %.

No levantamento efetuado, encontramos uma maior concentração de trabalhadores estáveis nesta situação (na classe de 11 a 20 anos de trabalho na mesma empresa) representam do cerca de 26,5 % em relação ao total de trabalhadores estáveis em nossa amostra (tabela 9).

Tabela 9 - Homologações de dispensas de trabalhadores estáveis com mais de 9 anos de trabalho no Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Município de S.Paulo, no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo os anos de trabalho na empresa e a condição da dispensa

Condição da dispensa	Anos de Trabalho na Empresa				Total
	9 - 10	11 - 20	21 - 40	+ de 41	
Acordos	9 (13,2%)	18 (26,5%)	9 (13,2%)	1 (1,5%)	37
Demitiram-se (*)	1	7	2	0	10
Aposentados	0	7	11	3	21
TOTAL	10	32	22	4	68 (100%)

(*) Dois trabalhadores estão nesta condição por haverem transacionado o tempo de serviço dividindo-o em 2 períodos e "rescindiram o contrato" sem nada a receber.

Procuramos ver o comportamento da pequena, média e grande empresa, quanto à dispensa de trabalhadores próximos a atingir a estabilidade; nas situações "acordo" e "demiti—do".

Tabela 10 - Homologações de dispensas de trabalhadores não estáveis no Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Município de S. Paulo , no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, na classe de 9 a 10 anos de trabalho na empresa, segundo a condição da dispensa e o tamanho da empresa

Tamanho das Empresas	Demitidos		Acordos		Total de Demiti - dos	Total de Acordos
	9-10anos	5-10anos	9-10anos	5-10anos		
Pequenas	9 (5,0%)	37	2 (3,0%)	18	239	65
Médias	10 (5,5%)	62	5 (7,6%)	31	252	83
Grandes	22 (12,0%)	84	1 (1,5%)	17	258	49
TOTAL	41	183	8	66	749 (100%) (5,5%)	197 (100%) (4.1%)

É na grande empresa que mais se observa a prática de demitir os trabalhadores próximos a atingir a estabilidade. Tal prática, na situação de acordo, é preponderante na pequena e média empresas. Em relação ao total de trabalhadores em ambas as situações, é expressiva a concentração, em torno de 5,5 demitidos e 4,1 % acordos, considerando-se os três tamanhos de empresas, na classe de 9-10 anos.

Quando se recupera, no nível de análise, a dualidade de um tipo de contrato antes e pós-estabilidade como referencial para a explicação da problemática da extinção da estabilidade acaba-se por fazer absoluto este sistema de indenização enquanto obstáculo à acumulação capitalista, principalmente quando a empresa está interessada em incorporar-se/fundir-se a/ou comprar dada empresa (71). O exame do balanço contábil pelo potencial comprador ou interessado na transação comercial o desnortearia, uma vez que aquele sistema e as indenizações a serem pagas aumentariam o passivo trabalhista da empresa, isto é, as obrigações com a sua força de trabalho.

Ora, o balanço ou o registro contábil é aqui tido como um instrumento factual das condições financeiras da empresa, quando, antes de tudo, constitui-se em uma forma ideal de representação da produção capitalista, onde não aparece a olho nu a reprodução do valor na exploração da força de trabalho. Enquanto tal, o registro atem-se ao aspecto de desembolso, retorno e reinversão de dado montante de capital a ser efetuado pelo capitalista. No caso, o fundo de indenização trabalhista (72), que se constitui em obrigações a serem cumpridas em relação a cada unidade força de trabalho, adquiri-

(71) Cfr. as notas 3 e 5 do presente capítulo.

(72) Implantado, por lei, só em 1964 (lei nº 4.357, art. 2º, § 3º). Cfr. BOTTA, V.L.F. - op. cit., p. 375.

da sob a relação social contratual, significa futuros desencaixes a serem saldados.

Outro aspecto do balanço da empresa concerne à questão de seu sub-ítem contas-correntes, saldos credores, relativo ao ítem exigível a curto prazo. Aqui o credor, na grande maioria dos casos, é o próprio proprietário capitalista da empresa industrial. Em consequência, o valor registrado para o ítem não exigível, que representa o capital próprio da empresa, vê-se ficticiamente diminuído. Tal sistemática faz com que haja a ocorrência de reinversão de lucros não declarados, aumentando os capitais que o balanço não registra, ocorrendo a defasagem entre seu capital atual e aquele registrado pelo balanço que se apoia no capital original ou histórico (estatutário) da empresa para demonstrar o crescimento ano a ano. Defasagem esta que mais se alarga porque

"com os lucros sonegados, aumenta cada vez mais o capital real e torna-se mais difícil atualizar o registro de capital" (73).

Neste contexto, o passivo trabalhista ganha uma importância de "segredo de Polichinelo"!

Há, ainda, o processo de amortização das obrigações creditícias constantes de ítem exigível a curto e longo pra-

(73) CARDOSO, F.H.. Empresário industrial e desenvolvimento econômico no Brasil - op. cit., pp. 119-120.

zos. A política econômica, desde meados de 1950, dispôs um rol de facilidades para a execução da mesma. Dentre estas, destaque-se o favorecimento de créditos a longo prazo pelo Banco do Brasil, com baixa taxa de juros e prolongados períodos de carência e amortização, a par com um sistema cambial, subsidiando as importações e resultando em baixo custo do equipamento importado (74). Neste caso, tais medidas realizam-se a par com uma política financeira estimuladora da entrada de capitais estrangeiros sob a forma de empréstimos.

*

Quando do debate sobre a necessidade da abolição da estabilidade, a posição patronal justificava-a no sentido de o seu sistema de indenização constituir um ônus, além de provocar a indolência e queda de produtividade do trabalhador. Assim, num estudo elaborado pelo assessor jurídico da FIESP ("A Elaboração das Leis do Trabalho e o Problema da Estabilidade") a tônica estava em mostrar que a estabilidade se constituía em mito e ônus tanto para o empregado quanto para o empregador. Para o empregado, porque, preso ao mito da estabilidade (segurança no emprego e indenização em dobro) deixava de buscar outra colocação melhor; diminuía a produtividade, acomodava-se à empresa e não desenvolvia todos os seus talentos. Para o empregador, a estabilidade levava à dispen

(74) LESSA, C.. "Quinze anos de política econômica" - op. cit., pp. 42 e 60, respectivamente.

sa de bons empregados devido ao ônus da indenização, criando problemas aos trabalhadores com idade superior a 40 anos, e se constituía em alto ônus no conjunto dos encargos sociais (75). A Associação Comercial do Rio de Janeiro apontava que, desde 1954, lutava-se contra a estabilidade, porque aumentava o passivo das empresas. Com a sua extinção

"não se verão (os empresários) a braços com os problemas de ordem financeira superiores a sua capacidade para pagamentos superiores mesmo ao capital das firmas que dirigem" (76).

Esta é a mesma posição do Ministério do Trabalho:

"desaparecerá o fantasma da indenização trabalhista para a compra de passivos da empresa..." (77).

A mesma explicação da extinção da estabilidade por ser um ônus ao capital, termina por considerar que a mesma contribuiu para a "segurança psicológica" do trabalhador, reduzindo os problemas de queda da produtividade e de indolência do trabalhador. Ao recuperar os argumentos do ônus, contidos na posição patronal, parece-nos que oculta a luta travada na época entre o grande, o pequeno e o médio capitais.

É certo, ademais, que se havia sob o regime de es-

(75) Última Hora, 01/02/1966.

(76) O Estado de São Paulo, 06/09/1966.

(77) O Estado de São Paulo, 21/02/1967.

tabilidade um "fundo de indenização", este é apropriado pelo capitalista como capital de giro. É o capitalista que o manipula aumentando o montante de seu capital em relação aos demais. Este processo ganha maior relevância quando da generalização da estabilidade ao setor urbano-industrial. O capitalista, individualmente, contava assim com mais um recurso para a expansão e acumulação de seu capital, no caso, o salário indireto sob a forma de indenização. Dá-se o contrário com o regime do FGTS, no qual o fundo de indenização é deslocado para fora da empresa, depositado em banco (78), e sua manipulação é feita pelo Banco Nacional de Habitação, para ser investido, inicialmente, no setor da construção civil. Este mecanismo constitui-se em um recurso para a reprodução do capital não mais ao nível individual mas ao nível da sociedade. É, pois, uma forma de captação de recursos para a expansão do mercado financeiro, incipiente na época, apesar da política econômica do Plano de Metas, que procurou criar condições à sua instalação e expansão.

Do ponto de vista do capital individual em concorrência com os demais, a não existência do "fundo de indenização" do regime da estabilidade, resultou, então, na perda de um recurso que aumentava o seu próprio capital, bem como de sua maior participação na repartição da massa geral de mais-

(78) Estamos tomando como suposto o recolhimento mensal pelas empresas da importância devida ao FGTS, pois há empresas que simplesmente deixam de efetuar-lo.

valia, ao dar-lhe o poder de decidir e controlar seu uso. Dá-se o contrário com o "fundo" do FGTS. É uma instituição financeira, o BNH, que o manipula, saindo do controle direto do capitalista e vindo, em consequência, a ser aplicado segundo os interesses da fração de classe econômica e politicamente dominante, ao nível do aparato estatal, independentemente de se constituir numa espécie de captação de recursos, que a nível mais geral, geraria condições infra-estruturais para a reprodução ampliada do capital.

Estas considerações auxiliam-nos a relativizar a questão de as indenizações constituírem-se em "ônus" ao capital, desvendando outros motivos em torno desta argumentação. Não se nega que as indenizações custem algo ao capitalista individual. Mas em sua prática individual, no campo da correlação de forças com o trabalho, ele joga o seu poder econômico no sentido de reduzir seu dispêndio com as indenizações, ainda mais porque elas significam uma forma de pagamento de salário indireto com uma força de trabalho que não estará mais sendo por ele consumida. É isto que nos evidencia o pagamento das indenizações de forma parcelada ao trabalhador estável, conforme se vê na tabela 11.

Há maior concentração do pagamento da indenização parcelada em torno de 6 a 10 parcelas e na classe de 11 a 20 anos de trabalho na mesma empresa. Forma sutil de apropriação "temporária" da indenização devida ao trabalhador, após ter consumido, explorando-a, a capacidade de trabalho. Evidencie-se ainda que o capitalista embolsara parte da indenização

Tabela 11 - Homologações de dispensas por acordo de trabalhadores estáveis no Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Município de S.Paulo, no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo o número de parcelas de indenização e o tempo de trabalho na empresa

Tempo de Trabalho	Número de Parcelas					Total	Total dos Acordos (integral e parcelado)
em anos	1-5	6-10	11-15	16-20	21-30		
9-10	4	0	0	0	0	4	9
11-20	3	5	0	1	0	9	18
21-40	0	3	1	0	2	6	9
41 e mais	0	1	0	0	0	1	1
TOTAL	7	9	1	1	2	20	37

zação devida em dobro ao impor o acordo, uma vez que deixara de pagá-la integralmente. Observe-se que, em relação ao total absoluto de acordos, em número de 37, e ao total de trabalhadores estáveis de nossa amostra, em número de 68, cerca de 54,4 % constitui pagamentos parcelados. Destaque-se que se o capitalista parcela o montante a ser despendido para a indenização, o fundo que constitui para saldá-la é efetivado de forma acumulativa, quer dizer, põe-se de lado um dado montante de dinheiro que, em tese, corresponde ao montante anual total das indenizações a serem pagas, aumentado ano a ano e

apropriado pelo capitalista como capital de giro.

Este artifício utilizado pelo capitalista individual, de não desembolsar do fundo de indenização o montante total relativo ao pagamento do trabalhador estável, ficando o haver como parte integrante de seu capital de giro, também se verifica no pagamento da indenização e demais direitos do trabalhador não estável, nas situações de demitido e acordo (tabela 12).

É nas classes de 1+4,5 e 4,5+9,5 anos que se concentra o pagamento do direito parcelado, tanto na situação de demitido quanto na de acordo. Encontramos somente quatro trabalhadores com 9 anos completos de trabalho numa mesma empresa, no ano de 1963. É representativa a concentração nestas faixas, pois além de significarem poucos anos de trabalho a serem considerados para efeito de indenização e dos chamados "encargos sociais", o seu valor não deixa de ser irrisório. Basta lembrarmos que o capital conta, além de sua política interna, calcada na hierarquia de funções e salários, para rebaixar os salários, com a política do arrocho salarial e do mínimo vital que representa o salário mínimo. Esta observação é válida também para os trabalhadores estáveis.

Além da indenização parcelada no ato da homologação, há outros direitos que não são pagos ao trabalhador, sendo sua importância também embolsada pelo capital até que o trabalhador lesado pleiteie o seu pagamento na Justiça do Trabalho, se o faz.

Tabela 12 - Homologações de dispensas de trabalhadores não estáveis no Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Município de S.Paulo, no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo o parcelamento dos direitos, o tempo de trabalho na empresa e a condição de dispensa

Condição da dispensa	Direitos Parcelados			Sub- Total	Direitos Não Parcelados			Sub- Total	Total
	Tempo de Trabalho(anos)				Tempo de Trabalho(anos)				
	0 - 4,5	4,5 - 9,5	9,5 e +		0 - 4,5	4,5 - 9,5	9,5 e mais		
Demitidos	63	56	0	119	562	143	3	708	827
Demitiram-se	3	3	0	6	325	39	2	366	372
Acordos	50	43	0	93	119	43	1	163	256
TOTAIS	116	102	0	218	1006	225	6	1237	1455
(%)	8,0	7,0			69,1	15,5	0,4		(100,0)

Tabela 13 - Homologações de dispensas de trabalhadores não estáveis no Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Município de S.Paulo, no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo a natureza dos direitos não pagos e a condição da dispensa

Condição da dispensa	Diferença Salarial*	Salário	Férias Proporcionais	13º Salário	Prêmios		Adicionais		Abono de Emergência	Dias de Greve Desc.	Total
					Prod.	Freq.	Not.	Ins.			
Demitidos	29	0	1	14	1	1	2	1	0	1	50
Demitiram-se	3	0	0	8	1	0	0	0	1	0	13
Acordos	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
TOTAIS	32	1	2	22	2	1	2	1	1	1	65

* Direitos: diferença salarial, salário, férias proporcionais, 13º salário, prêmios de produção e de frequência, adicionais noturno e de insalubridade, abono de emergência, dias de greve descontados.

Dos direitos acima, constava um mesmo trabalhador reivindicando mais de um direito não pago. Assim, para trabalhadores na situação de demitido, encontramos trabalhadores pleiteando conjuntamente diferença salarial e 13º salário (4 trabalhadores), diferença salarial e dias de greve descontados (1 trabalhador), diferença salarial e adicional noturno (2 trabalhadores). Na situação de acordo encontramos um mesmo trabalhador pleiteando pagamento de salário e férias.

Entre os 57 trabalhadores que pleiteavam direitos não pagos junto à Justiça do Trabalho, 13 tiveram o pagamento parcelado; 12 na situação de demitido e um na de acordo. Os demais trabalhadores não tiveram o pagamento dos outros direitos parcelados.

Buscamos ver como as empresas, em nosso levantamento, se comportavam quanto ao pagamento da indenização parcelada ao trabalhador estável, na situação de acordo. É o que se evidencia na tabela 14.

Não só a pequena e média empresas pagavam parceladamente a indenização, mas também a grande. Caracteriza-se, assim, ao nível empírico, que os capitalistas têm a mesma prática no que diz respeito a mecanismos que os levem à espoliação da força de trabalho pela subtração e apropriação de parte do valor correspondente aos direitos do trabalhador, acrescentando-o ao seu capital de giro. O mesmo se depreende quanto ao pagamento parcelado das indenizações do trabalhador não

Tabela 14 - Homologações de dispensas por acordo de trabalhadores estáveis no Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Município de S.Paulo, no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo a forma de pagamento da indenização e o tamanho da empresa

Tamanho das Empresas (*)	Acordos				Total
	Indenização Parcelada	(%)	Indenização Não Parcelada	(%)	
Pequenas	3	10,3	1	3,5	4
Médias	7	24,1	8	13,8	15
Grandes	5	17,2	5	31,0	10
TOTAIS	15		14		29
(%)		51,6		48,4	(100,0)

(*) Pequenas: 0 a 100 trabalhadores; médias: 101-500; grandes: 501 e mais

estável (tabela 15).

É na grande empresa que ocorre uma representativa concentração de trabalhadores demitidos com indenização parcelada, em torno de 7,3 %. Também a média empresa tem uma concentração destacada, de 3,9 %. Observe-se que a menor concentração do parcelamento da indenização, na pequena empresa, pode estar relacionada à prática comum nestas empresas em dispensar os trabalhadores sem passar pelo processo de homologação, o que lhes facilita a prática de não pagamento da indenização e demais direitos do trabalhador. Mas é comum, neste grupo de empresas, o não registro do trabalhador e, por conseguinte, o não pagamento de qualquer direito.

Constata-se, ainda, na situação de acordo, trabalhadores com indenização parcelada, cerca de 35,5 % que se encontram nesta situação. Aqui, a concentração é tanto na pequena, média e grande empresas, destacando-se, porém, a média empresa, com cerca de 17,8 %, em relação aos 9,1 % e 8,6 %, respectivamente, da grande e pequena empresa.

*

Diante das transformações ocorridas no processo de trabalho capitalista, afirmando o despotismo despersonalizado do capital sobre o trabalho, a reivindicação sobre estabilidade e a garantia de emprego, não concerne ao antigo estatuto da estabilidade e garantia de emprego. Para nós, esta estava centrada nos operários de "métier", os trabalhadores

Tabela 15 - Homologações de dispensas de trabalhadores não estáveis no Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Município de S.Paulo, no período de junho de 1962 a dezembro de 1970, segundo a forma de pagamento da indenização, a condição da dispensa e o tamanho da empresa

Tamanho das Empresas	Demitido		Total Demitidos	Demitiram-se		Total Demiti ram-se	Acordos		Total Acor-dos	Total Geral
	Indenização Parcelada	Indenização Não Parcelada		Indenização Parcelada	Indenização Não Parcelada		Indenização Parcelada	Indenização Não Parcelada		
Pequenas	18 (2,4%)	221	239	3 (0,9%)	161	164	17 (8,6%)	48	65	468
Médias	29 (3,9%)	223	262	1 (0,3%)	96	97	35 (17,8%)	48	83	432
Grandes	55 (7,3%)	203	258	0	66	66	18 (9,1%)	31	49	373
TOTAIS	102	647	749	4	323	327	70	127	197	1273
(%)	13,6		(100,0)	1,2		(100,0)	35,5		(100,0)	

profissionais, para os quais houve identificação de co-participação na empresa por dominarem o "ofício" como sua posse, sua "propriedade" efetiva. Por isso, quando da luta travada em torno da não extinção da lei os sindicatos reafirmam o seu caráter comunitarista, pois estavam voltados a este tipo de trabalhador, a "aristocracia operária". Assim procedendo, passam ao largo da nova forma social de dominação/subordinação do trabalho pelo capital que traz em seu bojo a afirmação do operário especializado (peão), cujas lutas silenciosas demoraram a ser consideradas pelos movimentos sindical e operário. Só no fim da década de 1950 é que estes despertaram para aquelas transformações, em função, talvez, da nova realidade do sistema de fábrica, concomitante ou não com as pressões que passaram a sofrer por parte desse novo tipo de operário, obrigando-os a assumirem o seu movimento e as suas reivindicações. A estabilidade e a garantia de emprego é recuperada sob novos contornos e passa aos poucos a incidir sobre o essencial da divisão e organização capitalista que é a rotatividade da força de trabalho, possibilitada por sua versatilidade e homogeneização como resultado último da expropriação do saber-técnico operário. É o que pretendemos mostrar no próximo capítulo.

Quarto capítulo

4. TENTATIVAS DE LIMITAÇÃO AO PODER DE DESLIGAMENTO DO CAPITAL

A versatilidade da força de trabalho e a homogeneização do trabalho possibilita ao capitalista individual articular a dispensa em massa de trabalhadores em greve, movimentos reivindicatórios no interior da fábrica e por ocasião do acordo coletivo da categoria, em geral dispensando um mês antes ou um mês depois desta data ⁽¹⁾.

Para a articulação próxima do reajuste salarial anual da categoria (acordo coletivo), pode recorrer aos contratos por prazo determinado com duração variando de 3 a 6 meses ou mais e fazendo coincidir o seu término com a data do reajuste. O mesmo ocorre com o contrato de experiência, cuja duração, em geral, é de dois meses, e com a contratação da força de trabalho para serviços temporários ou eventuais. Estas duas últimas modalidades podem ser utilizadas, ciclicamente, por dado setor produtivo, em determinadas funções requeridas em certas fases do período de trabalho, ou então sob pressão do mercado, quando há retração ou

(1) Quando da mudança da política salarial em 1979, que implantou a semestralidade da correção do valor monetário dos salários, entre outros dispositivos da lei constava o direito à indenização adicional, equivalente a um salário mensal, ao trabalhador (optante ou não do FGTS) dispensado um mês antes da correção semestral. É uma conquista da classe trabalhadora, com o intuito de tentar coibir esta forma de dispensa pelo capital. Jornal da República, 26-10-79.

não do setor.

Esta articulação apresenta-se, por parte da política interna da empresa, como um mecanismo de espoliação para rebaixar os salários. Através dela, constantemente, uma grande maioria de trabalhadores é desestabilizada e neste sentido se encontra em permanente situação de subcontratação. Com a rotação contínua estão à margem de qualquer convenção, ou acordo coletivo, não usufruindo de quaisquer parcelas do salário indireto. Não há nenhum controle, por parte do sindicato, das condições de contratação dessa força de trabalho, visto que são trabalhadores com menos de um ano de trabalho na empresa, cuja homologação da dispensa não é ali formalizada. Em consequência, o capitalista individual tira desta situação dupla vantagem: mantém os salários baixos e tem rebaixados os demais custos com este tipo de força de trabalho nos atos de contratação e dispensa. Trabalhadores são contratados em substituição aos demitidos com salários mais baixos e ao seu salário não é incorporado o reajustamento da categoria e quando tal ocorre é feito de modo proporcional. Somente uma camada reduzida de trabalhadores é estabilizada escapando à situação de subcontratação (2). Tais situações díspares entre os trabalhadores concernem à inserção do trabalhador em dado processo de trabalho,

(2) Quanto à questão da subcontratação estas reflexões fizeram-se a partir da leitura de CORIAT, B. L'Atelier et le Chronomètre. Op. cit., pp. 134-185.

que requer menos ou mais informações e conhecimentos, ou à própria especificidade do trabalho, como é o caso do processo de trabalho em fluxo.

Além dessa articulação, configurando uma política interna da empresa, esta conta com a gestão estatal da força de trabalho que ao arrochar os salários, vai ao encontro do declínio destes.

As dificuldades de organização da classe operária pelos movimentos operário e sindical, tornam-se mais agudas sob a versatilidade do trabalho. Tais movimentos são desestruturados e desorganizados, de modo constante, pela própria versatilidade, porque a base desta é a homogeneização de trabalho diferentes, possibilitando a permutabilidade dos trabalhadores entre os postos, no interior da fábrica, e externamente, entre setores e entre ramos produtivos distintos. É com esta mobilidade que joga o capitalista na valorização e acumulação do capital, articulando-a à data-base do reajuste anual de dada categoria de trabalhadores. Assim, enfraquece a prática política dos movimentos operário e sindical a partir da fábrica (das "bases"), ao mesmo tempo que dificulta a ampliação, em termos numéricos, da base sindical da categoria, a partir mesmo deste fundamento objetivo da organização capitalista do trabalho. O FGTS dá forma jurídica e política a esta prática específica de mobilidade da força de trabalho, calcando-se, pois, na versatilidade e homogeneização da força de trabalho.

A dispensa de grande número de trabalhadores próxima à data-base do reajuste anual de salários de cada categoria de trabalhadores, como forma de rebaixar os salários, num patamar sempre inferior em relação ao reajustamento promulgado, é tida como uma forma específica de rotatividade da força de trabalho. O DIEESE ⁽³⁾, num levantamento elaborado a partir de rescisões contratuais homologadas em nove sindicatos, em duas séries de períodos (1963 a 1968 e 1970 a 1977), mostra-nos a relação entre rotatividade da força de trabalho e rebaixamento dos salários.

É no período de julho de 1970 a junho de 1977 que se verifica, com regularidade, a frequência desta relação. Há também o aumento das dispensas, com certa regularidade, em dados setores interdependentes entre si, devido à retração do mercado, bem como naqueles em que o fator é a especificidade do ciclo produtivo. Estas regularidades demonstram a existência de um padrão cíclico de dispensa, vindo em defesa de nossas colocações quanto ao uso da versatilidade da força de trabalho articulada à dispensa maciça de trabalhadores, por ocasião do reajuste anual do salário da categoria ou atendendo às necessidades de recrutamento e dispensa da força de trabalho em consonância com a particularidade do ciclo produtivo.

Tais regularidades remetem, sobretudo, à generali

(3) O Fundo de Garantia e seu impacto no mercado de trabalho. DIEESE, 1979 (mimeo).

zação da tendência que vinha se verificando já em meados da década de 1960, com o processo de afirmação do poder despótico despersonalizado do capital sobre o trabalho. Generalização, vale dizer, da versatilidade do trabalho e, conjuntamente, do poder de desligamento do capital, que pode desfazer-se eficaz e racionalmente de trabalhadores, sem solução de continuidade para o processo de trabalho.

Neste contexto, a denúncia do FGTS, expressão do poder jurídico e político dessa nova forma social de dominação, apresenta-se como uma estratégia política imediata frente à rotatividade da força de trabalho. Mas sob este prisma, tende a ver a lei como o detonador direto da rotatividade, quando, antes de tudo, consiste em mera expressão exterior, não bastando, portanto, mudar a forma da lei ou seus mecanismos. Permanece, mais do que nunca para a classe operária e trabalhadora em geral, a questão da limitação do poder de desligamento do capital, o que nos remete à problemática da estabilidade e garantia de emprego no momento atual.

Para discutir esta questão, efetuamos levantamento (4) de informações constantes de conferências, congressos e encontros realizados pelos sindicatos, federações e confederações do setor metalúrgico, nas décadas de 1960 e

(4) O levantamento foi efetuado e discutido com Amneris A. Maroni, aluna do mestrado de História da UNICAMP, que gentilmente cedeu informações coletadas no Suplemento Informativo da Tribuna Metalúrgica e demais jornais da imprensa alternativa, que aparecem no presente capítulo.

1970 e em anos anteriores, disponíveis no DIEESE. Consultamos, também, os jornais sindicais O Metalúrgico (bases de São Paulo e Santo André), Visão Trabalhista (base de Osasco) e Tribuna Metalúrgica e Suplemento Informativo da Tribuna Metalúrgica (bases de São Bernardo do Campo e Diadema). Consideramos, ainda, as greves dos anos de 1978, 1979 e 1980, ocorridas nestas bases sindicais, e os dissídios delas decorrentes (5).

Adentramo-nos até o início da década de 1980, não abarcando apenas a década de 1960 como o fizemos até aqui, porque a história é movimento. Se nos tivéssemos a esta década não captaríamos este movimento que nos possibilita apreender a materialização do poder de dispensa do capital sob sua nova forma social despótica e as tentativas em limitá-lo por parte da classe operária. Esta nossa busca levou-nos, inclusive, a citar em cada reivindicação a fonte e a data, objetivando, assim, levar o leitor à captação das nuances de um encontro a outro, de uma greve a outra, etc.

Das reivindicações por nós anotadas, captamos as principais, que se posicionaram como tentativas de limitar esse poder, agrupando-as em quadro grandes temas:

- 1º) estipulação de anos de serviço para a estabilidade;

(5) No apêndice relacionamos todos os documentos citados.

- 2º) estabilidade ou garantia de emprego para a trabalhadora gestante; para o trabalhador menor às vésperas de prestar serviço militar ; para o trabalhador acidentado; para os repre^{sentantes} das CIPAS; para o trabalhador com ação contra a empresa ou que é testemunha de processo; para o trabalhador "idoso";
- 3º) exigências de controle por meio de legisla—ção, no ato da dispensa ou rescisão contra-tual;
- 4º) salário substitutivo; salário mínimo profis-sional; salário profissional; equiparação sa-larial; promoção.

As reivindicações em torno do 3º e 4º temas de-marcam uma linha de atuação diferente em relação às dos outros dois. Colocam a questão da limitação do poder de desligamento do capital, a partir da relação que exis-te entre a dispensa e a manutenção dos baixos salários.

4.1. Estabilidade e garantia de emprego: retomada de Antigas Reivindicações

4.1.1. A Estabilidade e Garantia de Emprego: De terminação de Tempo de Trabalho para sua Aquisição

A reivindicação de estabilidade a partir do primeiro dia de trabalho é uma constante nos últimos congressos realizados, na década de 1970 (IX CMIMMB/75; V CNTI/78; X CTIMMEB/79; I CMM/79; 10º CNM/80). A reivindicação de outros limites foi a seguinte: após o término do contrato de experiência, em geral de 2 meses (IX CTIMMEESP/70); após 12 meses de efetivo trabalho na empresa (Mem. Trab./70; VII CTIMMEB/70; VIII CTIMMEESP/74; IX CMIMMEB/75), depois de 2 anos de trabalho na mesma empresa (I CNMB/76) e durante o período de 5 anos (II CBTI s/d).

Foi também proposta a necessidade da estabilidade em conjunto com o FGTS e a partir do primeiro dia de trabalho na empresa (IX CMIMMEB/75 e 4º CNTI/78).

4.1.2. Estabilidade e Garantia de Emprego por Prazo Determinado

Estabilidade ao trabalhador reclamante na Justiça do Trabalho até o término da ação, pleiteando o pagamento dos adicionais de insalubridade, periculosidade, etc, é reivindicação que já aparece em 1970 (VII CTIMMEB/70; IX

CESTIMMEESP/79; CS-78 (São Paulo, Guarulhos, Osasco) (6). O trabalhador sob esta situação teria estabilidade de 12 meses a contar da data em que compareceu à Justiça do Trabalho e também para o trabalhador testemunha (IX CTIMMEB/75 e IX CESTIMMEESP/79).

A proteção ao trabalhador com idade de 35 a 40 anos, já considerado não produtivo pelo capital, faz - se presente em 1961. Colocava-se a necessidade de ser ouvido o Ministério do Trabalho e Previdência Social na demissão do empregado com mais de 40 anos de idade (III CTIMMEB/61). Reivindica-se, também, a necessidade de a empresa manter em seus quadros de pessoal uma percentagem de trabalhadores com idade superior a 35 anos (VII CTIMMEESP/72), que é estipulada em 20% ou 25% (V CTIMMEESP/68; VII CTIMMEESP/72; IX CTIMMEB/75).

Observe-se que a preocupação com o trabalhador "idoso" tem a ver com a gestão privada da força de trabalho que, contando com um exército de reserva à sua disposição, recriado e ampliado com a versatilidade da força de trabalho, desfaz-se daquela que foi exaurida com o emprego intensivo. Também esta preocupação objetiva a prote_

(6) O Metalúrgico, 9/78 e 10/78.

Visão Trabalhista, 30/78.

CS = Campanha Salarial.

ção do antigo trabalhador profissional (de "métier") que sob as novas condições e relações de trabalho, é colocado à margem pelo capital, ficando-lhe difícil encontrar novo emprego, principalmente porque o trabalho que exercia vai desaparecendo ao ceder lugar ao trabalho simples, homogeneizado.

Em 1959 reivindicava-se que fosse impedida a dispensa da mulher operária durante a gestação e pago o auxílio maternidade 8 semanas antes e depois do parto (II CTIMMEB/59). Em 1961 a preocupação com a mulher trabalhadora grávida já se explicita em termos de estabilidade provisória no trabalho (II CTIMMEESP/61), estipulada em 60 dias após o parto (VIII CTIMMEESP/74; CS-76 (Osasco)⁽⁷⁾; nas CS-78 e 80 (São Paulo)⁽⁸⁾; 90 dias (ICTUESP/78); e até um ano após vencimento do período de licença para maternidade (IX CESTIMMEESP/79). A estabilidade provisória, de 60 dias, para a mulher trabalhadora grávida, após o retorno, constou dos acordos de 1975 a 1980, nas bases de São Paulo, Osasco e Guarulhos e dos acordos de 1979 e 1980, nas bases de Santo André, São Bernardo, São Caetano e Diadema.

Observe-se que esta reivindicação demonstra o não cumprimento do direito do trabalho, que dispõe sobre a

(7) Visão Trabalhista, 18-75.

(8) O Metalúrgico, 267-78 e 282-80, edição extra.

proteção da mulher trabalhadora assalariada ⁽⁹⁾ e a força do despotismo patronal no uso de seu poder de desligamento, ao dispensar a trabalhadora grávida antes e após o parto.

A reivindicação de estabilidade para o trabalhador menor, em idade de prestar serviço às Forças Armadas, faz-se presente devido à prática habitual do capitalista em despedi-lo quando próximo do alistamento militar entre os 16 e 17 anos. Tal prática obriga o menor ao subemprego, ao trabalho sem registro, a submeter-se a salários ínfimos em relação ao já restrito salário mínimo, além de, em geral, perceber a metade deste. A dispensa pode não ocorrer nesta ocasião, dando-se após o retorno do serviço militar. Então encontra outro trabalhador em seu antigo posto de trabalho ou, simplesmente, este foi suprimido.

Neste sentido, colocou-se a reivindicação de computar a indenização de tempo de serviço militar e pagamento dos dias que o trabalhador está à disposição dos trâmites burocráticos deste serviço (V CTIMMEESP/68 e VIII CTIMMEESP/74). Reivindicou-se, também, a não dispensa do menor durante a prestação deste serviço, a contar do início ou da manifestação da dispensa da incorporação (VII CTIMMEESP/72, CS (São Paulo, Osasco, Guarulhos) ⁽¹⁰⁾.CS -

(9) Assemelha-se às reivindicações de garantias à mulher trabalhadora e gestante do início da década de 1910.

(10) O Metalúrgico, 256-75 e Visão Trabalhista, 18-75.

78 (São Paulo, Osasco, Guarulhos) ⁽¹¹⁾; X CMTIMMEB/75).
Constou dos acordos de 1977, 1978, 1979 de São Paulo, Osasco e Guarulhos, nos acordos de 1978 e 1979 do ABCD. Acrescentou-se a esta reivindicação a de que nos 30 dias após o desligamento do corpo da tropa não possa ser despedido, conforme o acordo de 1980, de São Paulo, Osasco e Guarulhos e acordos de 1979 e 1980 do ABCD. Para esta última base sindical, a garantia de trabalho foi estendida ao trabalhador servindo em tiro de guerra.

A tentativa de limitar o poder de desligamento do capital em relação ao trabalhador vítima de acidentes, no decorrer da jornada de trabalho, coloca-se em resposta à prática de dispensá-lo quando em tratamento ou tão logo receba alta do instituto previdenciário. As empresas costumam contratar médicos das empresas de saúde que diagnosticam a cura da doença provocada por acidentes de trabalho ou doença profissional quando ainda não se efetivou. O trabalhador, em seguida, é dispensado e, estando ainda sob o efeito da doença, encontra-se sem condições físicas para procurar novo trabalho. Resta-lhe o desemprego, o subemprego e a aposentadoria proporcional aos anos de trabalho e à doença, cujos salários mensais são sempre ínfimos ⁽¹²⁾.

(11) O Metalúrgico, 267-78.

(12) Tribuna Metalúrgica, número especial, 1 e 3-76.

As reivindicações voltadas a impedir a dispensa do trabalhador vítima de acidente ou de doença profissional apresentam diversas nuances.

Preocupam-se em garantir a indenização do tempo de serviço em dobro ou o pagamento integral ao trabalhador acidentado durante os 12 meses posteriores ao acidente (V CTIMMMEESP/68; 4º CTNI/70) e a estabilidade do trabalhador acidentado em outra função compatível com seu estado físico (VI CTIMMESP /70; IX CMIMMEB/ 75;4º CNTI/ 78; Primeiro Seminário sobre Moléstias Profissionais, setor Metalúrgicos/77; IX CESTIMMMEESP/79) ⁽¹³⁾; CS-78 (São Paulo, Osasco, Guarulhos ⁽¹⁴⁾). Também se especifica o período de permanência do trabalhador acidentado ou acometido de doença profissional após receber alta a) se houve necessidade de afastamento do trabalhador mas não houve incapacidade de qualquer natureza: 30 dias; b) se do acidente ou doença profissional resultou incapacidade parcial temporária ou permanente não superior a 25%: 6 meses; c) se resultou incapacidade superior a 25%: 12 meses ⁽¹⁵⁾. Reivindica-se dispositivo legal que, além da garantia de

(13) O Metalúrgico, 256-75;
Visão Trabalhista, 18-75.

(14) Visão Trabalhista, 30-78;
O Metalúrgico, 267-78.

(15) Pauta da Assembléia. Cs-77-SBCD. Tribuna Metalúrgica, 2-77.

estabilidade, propicie as condições à reabilitação profissional e que, durante esta o trabalhador tenha direito à percepção integral dos salários, benefícios e demais direitos decorrentes da lei ou das conquistas da categoria profissional, e ainda a aposentadoria integral para o trabalhador aposentado que volte a trabalhar e seja acidentado ou acometido de moléstia profissional (IX CETIMMESP/79).

Na campanha salarial de 79 da base de São Bernardo, São Caetano e Diadema, colocou-se a necessidade da estabilidade ao trabalhador acidentado no período de experiência (16). Nos acordos do ABCD de 1979 e 1980, foi rejeitada a reivindicação de estabilidade até 60 dias após a alta médica pelo instituto previdenciário. Em 1979, por força da cláusula nona da Convenção Coletiva dos Trabalhadores (34 sindicatos de trabalhadores metalúrgicos do interior do Estado de São Paulo), estendeu-se ao ABCD a garantia de emprego ao trabalhador acidentado nos moldes constantes do acordo efetivado neste ano para a base de São Paulo, Osasco e Guarulhos:

"Garante-se aos acidentados no trabalho, incapacitados para continuarem a exercer a função que vinham exercendo e, em condições de

(16) Tribuna Metalúrgica, 2-79.

exercer ou exercendo qualquer função compatiível com seu físico após o acidente, que serão mantidos na empresa sem prejuízo da remuneração antes percebida".

Esta cláusula abrange

"os acidentados no trabalho com contratos em vigor nesta data, na mesma empresa, e na que se acidentarem, assim como os que vierem a se acidentar durante a vigência desta Convenção; estes empregados não poderão ser despedidos a não ser em razão de prática de falta grave; essa garantia é assegurada durante a vigência da presente convenção"(AC-79, S.Paulo, Osasco,Guarulhos) (17).

Na Campanha Salarial de 1980 das bases de S.Paulo, Osasco e Guarulhos acrescentou-se a seguinte cláusula:

"demonstrando o empregado que é portador de doença profissional, como tal auferida nos termos da lei e que adquiriu no seu atual emprego e, enquanto esta perdurar, passará a gozar das garantias previstas nesta cláusula"

(17) Tribuna Metalúrgica, 8-79.

AC = Acordo.

Já na Campanha Salarial de 1980 do ABCD, o poder de dispensa do trabalhador acidentado por falta grave é relativizado com a condição de a falta ser previamente apurada (Cfr. Folheto-ABCD-reivind.). Observe-se que esta reivindicação implica na não aceitação, pura e simples da aplicação do código de fábrica que imputa ao trabalhador "falta grave" para justificar sua dispensa e não pagamento do salário indireto.

Coloca-se a estabilidade para os integrantes de diretoria sindical eleita, os representantes dos trabalhadores na empresa quer como delegados sindicais, quer como integrantes de grupos ou comissões de fábrica, comissões mistas etc., e os integrantes de CIPAS, durante o exercício de seu mandato e após o vencimento deste. Tenta-se limitar o poder despótico de desligamento do capital que busca impedir a atuação destes representantes, principalmente os combativos, atuação que se traduz no cumprimento das reivindicações já conquistadas e incorporadas à CLT, as constantes de dissídios, as decorrentes de greves, espontâneas ou não, que questionam as condições de trabalho, questionam e resistem à aplicação do código de fábrica e ao poder da chefia, questionam os métodos tayloristas de organização do trabalho, como o cartão de controle de produção e a cronometragem, questionam a ampliação do campo de trabalho a par com o aumento

da velocidade das máquinas, traduzindo-se na intensificação da exploração da força de trabalho. Na medida em que a atuação dos representantes escora-se na organização dos trabalhadores, buscando a sua solidariedade a partir mesmo do local de trabalho, o capital procura miná-la, no caso, mediante o seu poder de desligamento. É por encerrar estes aspectos políticos que a reivindicação em pauta distingue-se das demais até aqui mencionadas.

Nos documentos disponíveis consultados, já na década de 1950 reivindicava-se a extensão da estabilidade provisória dos membros de diretoria sindical aos delegados sindicais (I CNMB/56; I CNTIMMEB/57; II CTIMMEB/59), reivindicação presente em toda a década de 1960 e 1970 (III CTIMMEESP/61; V CTIMMEESP/68; VI CTIMMEESP/70; Mem. Trabs: SP/70; 4º CNTI/70; VII CTIMMEESP/72; IX CMIMMEB/75; II CSBCD/76; IX CESTIMMEESP/79; X CTIMMEB/79; VII CTIMMEB/80). Foi também incluída entre as reivindicações a estabilidade provisória para os trabalhadores integrantes das comissões de fábrica. ("Código Nacional do Trabalho Alternativo à CLT" ⁽¹⁸⁾; CS-78, Osasco; Mem.cit./70; CS-71, S.André; III CTIMMESBCD/78; I CTM Santo André, Mauá, R.Pires e R.G. da Serra /79; X CTIMMEB/79) ⁽¹⁹⁾.

(18) Tribuna Metalúrgica, 8-79.

A estabilidade provisória do delegado sindical foi conquistada no dissídio de 1975 dos fumageiros do Rio Grande do Sul e durante sua vigência não poderia ocorrer dispensa sem justa causa⁽²⁰⁾. Recentemente conquistaram-na as categorias dos bancários de Minas Gerais, jornalistas do Distrito Federal, eletricitários de Paranapanema no Paraná e os empregados da Sociedade Brasileira de Recuperação de Metais de João de Monlevade em Minas Gerais. Os dois primeiros, em dissídio de 1980, e o último em acordo entre empresas e sindicatos, a partir do acordo de 1980⁽²¹⁾. Na Fiat do Rio de Janeiro, os delegados sindicais, em número de doze, tem estabilidade desde 1978. Durante o acordo de 1980, colocou-se a necessidade de sua manutenção, inclusive no decorrer da greve, sendo conquistada⁽²²⁾.

(19) Visão Trabalhista, 30-78 e O Metalúrgico, 267-78 e de 11/71.

(20) Tribuna Metalúrgica, 6-75.

(21) Jornal O Movimento, 281-80.

(22) Voz da Unidade, 20-80.

4.2. A Estabilidade e a Garantia de Emprego:
Colocações Atuais para a Limitação do
Poder de Desligamento

As reivindicações a seguir concernem à relação entre dispensa e manutenção dos baixos salários. Apreendemos esta relação quando ocorre rotatividade do trabalhador em época próxima ou logo após ao reajustamento coletivo dos salários, mantendo-se a estrutura de funções existentes; substituição das funções existentes com permutações do trabalhador entre os postos. Tais formas de dispensas referem-se ao 4º tema de reivindicações. As do 3º tema também referem-se a essas relações, mas o que as torna notáveis é a tentativa de controlar o código de fábrica, no quadro da organização do trabalho capitalista, na empresa. As reivindicações dos dois temas, entretanto, reportam-se igualmente à realização da dominação despótica do capital sobre o trabalho a partir mesmo daquela organização. Neste contexto, procuraremos captar como se posicionam concretamente na tentativa de limitar aquele poder e quais os seus limites ao perseguirem este objetivo.

4.2.1. Controle e Regulamentação na Dispensa ou Rescisão Contratual

Os contratos de experiência ⁽²³⁾ se relacionam com a exigência de as rescisões contratuais com duração igual ou superior a 90 dias serem homologadas no sindicato da categoria ou com sua assistência. Para tanto, reivindica-se o restabelecimento da lei nº 5.562/68, que dispunha sobre esta exigência, e a revogação do Decreto lei nº 4.066/69, que a aboliu ao restabelecer os critérios da lei nº 4.066/62, lei que dispunha sobre a obrigatoriedade da homologação do pedido de demissão ou dispensa somente com mais de um ano de trabalho na empresa.

Esta reivindicação surge ao não se observarem os direitos do trabalhador, como aviso prévio, indenização e 13º salário proporcionais e, mesmo, nem se registrar o trabalhador. Frequentemente, no ato da admissão, o trabalhador é coagido a assinar recibos de quitação, estipulando pela metade ou até menos a importância que lhe é devida no ato da dispensa (cfr. Mem.

(23) No CONCLAT surgiu a reivindicação de abolição dos contratos de experiência e do emprego temporário: Cfr. O Trabalho, 26-8 a 1-9-81; Voz da Unidade, 28/8 a 3-9-81.

Trabs./70; VII CTIMMEESP/72; VIII CTIMMEESP/74; XI CTIMMEB/75) (24).

Reivindica-se também a redução do prazo de experiência para 30 dias e de uma organização paritária em cada empresa, que estudará a fixação de um restrito período experimental, após o que o trabalhador não poderá ser demitido, a não ser se praticar falta realmente grave (II CTIMMEB/59 e II CSBCD/76, respectivamente). É denunciado o uso do contrato de experiência com menos de um ano para incrementar a rotatividade da força de trabalho na empresa (VII CTIMMEESP/72 e VIII CTIMMEESP/74).

O contrato de trabalho por prazo determinado constituiu-se em modalidade do anterior, encerrando, pois, os mecanismos espoliativos assinalados. Apenas, sua duração é diversa, pois pode variar de 3 a 6 ou até de 8 a 12 meses. Reivindicou-se sua extinção (III CTIMMEB / 61 e II CBTI s/d).

(24) O Metalúrgico, 242-72.

O recrutamento da força de trabalho para serviços temporários ou eventuais, conta, na maioria dos casos, com o recurso dessas duas modalidades de contrato e, por conseguinte, envolve esses mecanismos. Em decorrência, reivindicou-se o controle do recrutamento da força de trabalho sob tais condições pelo sindicato por intermédio de uma Bolsa de Empregos. O sindicato recrutaria os operários desempregados e os encaminharia às empresas sob contrato de trabalho não temporário e não de modo semelhante às agências de emprego temporário. Também colocou-se o controle na contratação dessa força de trabalho, que não deveria ultrapassar em 1% os efetivos da empresa e por tempo não superior a 30 dias (respectivamente, IX CESTIMMEESP/79)⁽²⁵⁾. Reivindica-se também a revogação da legislação referente à

"mão-de-obra temporária"

(IX CMIMMEB/75; IX CESTIMMEESP/79 e CS-80, ABCD-Folheto).

As reivindicações sobre os contratos de experiência e por prazo determinado e o recrutamento da for-

(25) O Metalúrgico, 282-80, edição extra.

ça de trabalho para serviços temporários ou eventuais remetem-nos à relação entre a dispensa e rotatividade e a manutenção dos salários baixos.

Anteriormente, observamos que os contratos de experiência e de trabalho por prazo determinado podem ter articulado o seu término no mês anterior ao do reajustamento coletivo do salário ou um mês logo após este ter sido efetivado. Com isto é admitido um outro trabalhador com salário inferior. Pode, também, o contrato ser renovado, mas sob as mesmas condições, ou seja, com o mesmo salário do antigo contrato. Quando o trabalhador está sob contrato de experiência, este também pode ser utilizado com tal finalidade, sendo admitido um outro trabalhador. O mesmo ocorre nos contra-tos para fases específicas do ciclo produtivo entre setores interdependentes entre si. Nessas ocasiões, o capitalista recorre não só a estes dois tipos de contra-to, como à utilização da força de trabalho sob regime de serviços temporários ou eventuais, este último de-pendendo da duração do período de trabalho.

Observe-se que os baixos salários do trabalhador, cuja compra e venda da força de trabalho se processa sob tais modalidades contratuais, são inferiores aos salários existentes para o mesmo posto ou fun-ção que venha a exercer, no sistema hierárquico de fun

ções e salários da empresa. Pode-se afirmar que estes mecanismos de rebaixamento salarial fazem parte integrante da política salarial da empresa.

A existência destes contratos de trabalho assinala-nos a prática de uma gestão privada da força de trabalho, explicitando uma política de desestabilização de um contingente significativo da força de trabalho. Vale dizer, caracteriza uma mobilidade permanente⁽²⁶⁾ da força de trabalho, assentada na sua versatilidade, graças a uma organização do trabalho que, crescentemente, desapropria os conhecimentos sociais e os privatiza na direção ou os incorpora à maquinaria. Com isto, este contingente de trabalhadores pode fácil e eficazmente ser substituído, sem solução de continuidade para o processo de trabalho, ao mesmo tempo que mantém baixos os custos com o capital variável, contribuindo para a regularidade do poder de desligamento nos meses próximos ao reajustamento salarial ou de salário mínimo. Além disto, esta massa de trabalhadores em constante mobilidade está à margem de qual-

(26) A mobilidade permanente da força de trabalho é eficaz e racionalmente prevista e controlada (há uma programação estritamente planejada) sem que haja interrupção do processo de trabalho. Isto ficou claro quando da Campanha Salarial das bases de Osasco, São Paulo e Guarulhos, em que os empregadores propunham percentuais para a dispensa coletiva conforme o número efetivo de traba -

quer estatuto, de qualquer convenção coletiva, não tendo quaisquer garantias de direitos, em virtude da "coincidência" do término do contrato de trabalho, um mês antes ou um depois do reajuste. Em consequência, reivindica-se a homologação da rescisão contratual no sindicato da categoria, como forma de controle do não pagamento dos salários indiretos.

Para o capital a vantagem em tal situação é dupla. Primeiro, ele reduz drasticamente os seus custos com a força de trabalho porque não arca com a reprodução e reconstituição dessa força de trabalho sob forma de garantias indiretas. Afora isto, desorganiza e desmobiliza constantemente a força de trabalho a qual, por permanecer em períodos exíguos, ora num, ora noutro ramo, vê dificultada sua sindicalização e atuação dentro de uma categoria, à qual só temporariamente pertence. Contudo, o capital "esquece" que esta mobilidade do trabalhador carrega aspectos contraditórios quanto à

lhadores. Assim: de 50 a 200 - 4,5%; de 200 a 1000 - 3,6%; 1000 e mais - 2,7%. Já na Campanha Salarial de Santo André, São Caetano, São Bernardo do Campo e Diadema e do interior, os índices fixados giravam em torno de 3,5% para empresas de 50 a 200 trabalhadores; 3,0%, de 200 a 1000 e 2,3% de 1000 e mais. Propostas estas rejeitadas, juntamente com os critérios de escolha dos primeiros trabalhadores a serem demitidos (Folha de São Paulo, 20-1 e 2-3-81).

desorganização e desmobilização que deseja impor permanentemente à classe operária, pois ao passar de um a outro ramo da indústria, e desta para o setor de serviços, o trabalhador entra em contato com diversos processos de trabalho e com formas diferentes de inserção e de lutas e mobilização contra o capital, e troca experiências aí "vividas" com seus companheiros, de modo que se alastram formas semelhantes de resistência e de organização a processos de trabalho iguais mas em setores e ramos diferentes⁽²⁷⁾ .

A dispensa em decorrência da chamada justa causa atesta-nos o poder de dispensa do capital com o recurso a seu código de fábrica, mediante o qual imputa ao trabalhador "falta grave", ficando justificados tanto o desligamento quanto o exercício desse poder . A expressão "falta grave", antes de mais nada, designa o não enquadramento e não disciplinamento do trabalhador aos desígnios do capital, ao tempo que evidencia a unilateralidade do poder deste sobre o trabalhador. O aspecto político está em minar a resistência e oposi -

(27) Reflexões feitas a partir da leitura de CORIAT, B., aulas proferidas no ano de 1980.

ção operárias contra o seu poder no interior do processo de trabalho.

A reivindicação operária tenta quebrar tal unilateralidade ao colocar que a dispensa em consequência a "falta grave", seja efetivada por escrito e contra-recibo com a indicação dos motivos, e mediante a apuração dos mesmos (respectivamente Pauta-Assembl.SBC, CS-78, S.Paulo, Osasco, Guarulhos⁽²⁸⁾; II CTIMMESBCD/76; "Código Nacional do Trabalho Alternativo à CLT"⁽²⁹⁾). Também, no caso de dispensa sem justa causa, colocou-se a exigência de sua efetivação por escrito e contra-recibo (I CMTIMME/57 e CS-80, ABCD-Folheto). Constatou esta exigência para a dispensa por "falta grave" nos acordos de 1978, 1979 e 1980 das bases de S.Paulo, Osasco e Guarulhos e de 1979 e 1980 das bases do ABCD.⁽³⁰⁾

Há ainda reivindicações quanto à dispensa por "falta grave", que tornam clara a necessidade de a classe operária decidir sobre e controlar a aplicação do código de fábrica nesta dispensa. É o caso de

"reconhecimento e constituição de uma comis-

(28) Tribuna Metalúrgica, 2-77.

(29) O Metalúrgico, 267-78.

(30) Tribuna Metalúrgica, 8-79 e 10-79.

são paritária em empresas com mais de 1.000 empregados. Para deliberar litígios oriundos de contratos individuais de trabalhadores e normas disciplinares internas"⁽³¹⁾ ,

ou, ainda, a criação de conselhos para decidir questões disciplinares por justa causa, com a participação de empregados através dos sindicatos⁽³²⁾. Também se reivindica que

"nenhuma punição será aplicada a empregado sem uma sindicância prévia destinada a impedir possíveis injustiças. Os fatos que levaram o empregador a aplicar alguma penalidade ou a demitir o trabalhador serão comunicados por escrito e contra-recibo"

(Pauta-Assembl., SBCD) ⁽³³⁾ .

É neste contexto que se insere a reivindica-

(31) Tribuna Metalúrgica, 2 e 3-73.

(32) Tribuna Metalúrgica, 2-77.

(33) Tribuna Metalúrgica, 2-77; grifos meus.

cação do controle da chefia pois a ela está afeta a aplicação do código de fábrica com a finalidade de reproduzir e manter a ordem no sistema de fábrica:

"os trabalhadores, por maioria, poderão suspê-la (a chefia), com prejuízo dos seus salários; depois de três suspensões, a chefia terá de ser substituída. Que a cada seis meses seja feita uma pesquisa em cada seção para saber dos trabalhadores sobre o comportamento das chefias; caso a maioria não esteja de acordo com o procedi-mento do chefe, ele deverá ser substituído"

"(...)Entende-se como chefia, todo cargo de comando, incluindo-se gerentes, supervisores, mestres, contra-mestres, feitores, líderes, etc."(CS-80, ABCD, Folheto).

Depreende-se que se está partindo do código de fábrica existente para limitar o despotismo do capital sobre o trabalho no que toca ao poder de desligamento, incidindo sobre os quadros de comando e controle. Pode parecer à primeira vista que este ponto de partida implicaria desde logo em "renegociação" desse código. Mas trata-se, cremos, de explorar possibilidades imediatas da classe operária em questio-nã-lo e de a ele resistir ao tentar limitar o poder da

chefia e, por extensão, o despotismo do capital que ele representa. E de, nesse questionamento e resistência, ir criando e contrapondo o seu próprio "código de trabalho".

4.2.2. Estabilidade e Garantia de Emprego e a Organização Capitalista do Trabalho

A reivindicação do piso salarial para cada categoria com o cancelamento da cláusula de proporcionalidade (dos avos) relaciona-se com a dispensa de contingentes significativos de trabalhadores antes do reajustamento salarial anual e do salário mínimo.

Com base nesta cláusula, os admitidos após a data-base do reajuste, recebiam-no na proporcionalidade de 1/12 avos por mês de serviço. O que quer dizer que os admitidos logo após esta data simplesmente nada tinham a receber (VII CTIMMEB/70 ; 4º CNTI/70) ⁽³⁴⁾. Em decorrência disto, pleiteia-se a sua extinção.

(34) Tribuna Metalúrgica, 9-71; O Metalúrgico (S. Paulo), 38-71 e O Metalúrgico (S. André), 2-71 e O Metalúrgico (S. Paulo), 4 e 5-72.

A dispensa antes ou logo após o reajustamento dos salários com base neste mecanismo jurídico vinha ao encontro do rebaixamento dos salários. A sua abolição, mediante a reivindicação do piso salarial, colocou-se com o prejudgado nº 38/71 que dispunha :

"Ítem XIII- a taxa de reajustamento incidirá sobre os salários de admissão do empregado admitido após a data base, até o limite do que perceber o empregado mais antigo da empresa, no mesmo cargo ou função"(35).

A instituição do salário-piso foi colocado como

"uma das maneiras legais de se desestimular a rotatividade da mão-de-obra, isto é, as numerosas dispensas de trabalhadores na época do reajustamento salarial obrigatório, medida que as empresas usam para evitar os aumentos e continuarem pagando apenas o salário mínimo legal" (36).

(35) Tribuna Metalúrgica, 9-71; grifos meus.

(36) O Metalúrgico (S.Paulo), 4 e 5-72 e 8 e 9-71.

E neste sentido, após sua promulgação, pressiona-se para que se torne efetiva (CS-72, S.Paulo, Osasco, Guarulhos; CS-72, SBCD; CS-73, SBCD; CS-75, S.Paulo, Osasco, Guarulhos; CS-80, S.Paulo, Osasco, Guarulhos; CS-80, ABCD)⁽³⁷⁾, reivindicação também presente nos acordos de 1978 e 1979 das bases de S.Paulo, Osasco e Guarulhos e de 1970 e 1980 do ABCD. Também se colocou a consideração do piso salarial em termos de igualdade a três salários mínimos (CS-77)⁽³⁸⁾.

Observe-se que na disposição transcrita do prejudgado 38, está implícita a questão da estipulação de um salário mínimo profissional e do salário profissional⁽³⁹⁾. Reivindicações estas que já constavam anteriormente (Ia. CNMB/56; IV ESNT/62; II CBTI s/d e II CTIMMEEESP/61; II CTIMMEB/59; III CSN/60; IV ESNT/62; V CTIMMEEESP/68; VII CTIMMEB/70, respectivamente).

No decorrer da década de 1970, as reivindicações de salário mínimo profissional e salário

(37) O Metalúrgico, 242-72, Tribuna Metalúrgica, 2-72, Tribuna Metalúrgica, 2 e 3-72, Visão Trabalhista, 18-75, O Metalúrgico, 282-80 e Tribuna Metalúrgica, 2-80, respectivamente.

profissional estão presentes e serão recuperadas pela do salário profissional, mas agora relacionadas diretamente à questão da rotatividade versus baixos salários (VII CTIMMEB/70; IX CNTIMMEB/75; II CTIMM MESBCD/76; V CNTI/78; 3º Sem.Est.Socioecon./79; ICT M S.André/79; I CNTIMME/80; VII CTIMMEB/80).

O salário substitutivo refere-se ao pagamento de pelo menos o menor salário da função, exercida pelo trabalhador demitido sem justa causa, ao seu substituto, não se considerando as vantagens pessoais referentes à função ou cargo, conforme pre julgado nº 56 de 1976⁽⁴⁰⁾.

Esta reivindicação está presente nas atuais campanhas salariais, colocando-se como garantia:

"a) ao empregado transferido ou promovido para lugar de outro dispensado sem

(38) Tribuna Metalúrgica, 2-77.

(39) Tribuna Metalúrgica, 9-71.

(40) Cfr. entrevista de Pazzianotto, A., In: RAINHO. Os Peões do Grande ABC, Rio de Janeiro, Vozes, p.261; grifos meus.

justa causa, será pago um salário pelo menos igual ao do demitido, não considerando vantagens pessoais remuneratórias;

b) quando a admissão, nas condições previstas na letra anterior, ocorrer através de novo empregado, garantindo-se a este o menor salário pago ao exercente da mesma função na empresa, excluídas de igual modo as vantagens pessoais referidas na letra a"

(CS-75, ABCD) ⁽⁴¹⁾. A esta reivindicação acrescentou-se:

" c) na hipótese da empresa possuir quadro organizado em carreira, reconhecido ou não pelo Ministério do Trabalho, não se aplicam as normas estabelecidas nas letras a e b"

(CS-76, SBCE; Pauta-Assembl.-CS-77, SBCE) ⁽⁴²⁾, mantém-se a reivindicação pelo salário substitutivo (CS-78, S.Paulo, Osasco, Guarulhos; CS-79, S.Paulo ,

(41) Tribuna Metalúrgica, 6-75.

(42) Tribuna Metalúrgica, 2-77; grifos meus.

Osasco, Guarulhos⁽⁴³⁾, a qual está presente nos últimos acordos de 1978, 1979, 1980 das bases de São Paulo, Osasco, Guarulhos e ABCD.

A reivindicação do salário substitutivo coloca-se como um mecanismo de impedir a dispensa em massa dos trabalhadores antes da data-base do a acordo coletivo e substituição dos demitidos com salários inferiores em relação ao reajustamento dos salários da categoria sindical dos trabalhadores, o que permite ao capitalista manter os salários baixos. No entanto, há uma corrente que opõe o argumento de que

"a cláusula do salário do substituto, en tretanto, é de relativa eficiência com relação a esse problema, devido à maneira como está sendo colocada no prejulgado. Aí fala-se em pagamento de menor salário da função, o qual pode não ser exatamente o que vinha sendo pago ao substituído. É uma falha do prejulgado, que no entanto, pode ser corrigida à medida que os sindicatos e os trabalhadores se interessem pelo assunto..."⁽⁴⁴⁾.

(43) O Metalúrgico (S. Paulo), 260-76, O Metalúrgico (S. André), 9 e 10/78, Visão Trabalhista, 36-79.

Neste sentido, coloca-se esta reivindicação em termos de

"garantia de igual salário ao empregado admitido para substituir outro dispensado, sem justa causa"

(CS-79, SBCD⁽⁴⁵⁾; CS-80, ABCD, Folheto, grifos meus).

Questiona-se a consideração de "um menor salário da função", implicando na existência de um salário mínimo profissional correspondente a esta função, na pirâmide hierárquica de funções e salários da empresa. Este questionamento tem como ponto de partida o salário profissional e não o "salário mínimo profissional da função" que ao **basear-se** na estrutura hierárquica de salários e funções acaba atendo-se ao menor salário para uma mesma função, conforme à política interna da empresa.

O salário substitutivo parece-nos , antes de tudo, constituir-se em recurso político imediato em que se tenta limitar a **dispensa**

(44) Tribuna Metalúrgica, 12-76.

(45) Tribuna Metalúrgica, 2-79.

próxima da data-base do reajuste salarial, que é um meio de que se utiliza o capitalista para arrochar salários . Contudo, este ponto de partida expressa o isolamento do trabalhador no posto de trabalho, apesar da nuance de pagamento de igual salário ao empregado em substituição ao dispensado. Este isolamento é a forma encontrada pelo capitalista, no uso da cooperação entre os diversos trabalhos, para obter o máximo de produtividade com o máximo de disciplina, e o faz homogeneizando o trabalho. Por isso, enquanto a estrutura hierárquica de salários e funções configura uma multiplicidade de diferentes funções com diferentes salários, sua base objetiva — o processo de trabalho e aí as relações de produção — funda-se, cada vez mais, em trabalhos homogêneos, simples. Tal contradição faz com que a classe operária coloque em pauta a reivindicação do salário profissional como mecanismo para que os salários não rebaixem e tentando impedir a dispensa em massa à época do reajuste salarial (46).

A reivindicação de salário profissional tem como ponto de partida, também, a pirâmide funcional e salarial da empresa, ao tomar o posto e as diferentes classificações funcionais que encontra prontos, mas procura contrapor-lhes uma nova hierarquia de salários. E o faz pro

(46) Suplemento Informativo da Tribuna Metalúrgica, 5-6, 21 e 28/11/79.

pondo

"a manutenção de no máximo três faixas, a partir do topo da estrutura salarial. Por exemplo, se se tem nove faixas para a função de torneiro , abandonam-se as seis mais baixas e ficam-se com as três maiores..." (47).

Trata-se de reduzir o número das faixas salariais, visando combater a rotatividade (48). Isto se reflete no trabalho que os movimentos operário e sindical vêm desenvolvendo na detecção de existência de diferentes faixas salariais (hierarquia de salários) para um mesmo posto de trabalho ou função, colocando-se em pauta a questão da equiparação salarial (49). Assim, tem-se, na linha de montagem da Ford, para os inspetores de qualidade, 15 títulos e salários diferentes, estes variando entre Cr\$300,00 e Cr\$130,00 a hora (50). É o caso da função de torneiro. Há trabalhadores nesta função que ganham Cr\$28,00 a hora e outros Cr\$100,00 a hora, ou seja, um ganho é quatro vezes o salário do outro na mesma profissão (51). Na indústria ABRAÇATEC

"o pessoal reclama 30% de aumentos para equiparação entre os que executam o mesmo serviço.." (52).

(47) Suplemento Informativo da Tribuna Metalúrgica, 13-1-80 e 22-1-80.

(48) Idem, 24-1-80.

(49) Tribuna Metalúrgica, 2/77; Suplemento Informativo da Tribuna Metalúrgica, 5-6 e 21/33/79.

(50) Idem, 24-1-80.

(51) Idem, 28-11-79.

(52) Tribuna Metalúrgica, 11/79.

Na Forjaria São Bernardo do Campo, dois trabalhadores movem ação contra a empresa para equiparação salarial e saem vitoriosos (53).

O salário profissional calcado na equiparação salarial remete-nos à dispensa do trabalhador de um "cargo" e sua relação com a manutenção ou rebaixamento salarial nessa transferência ou promoção de "cargo". Neste caso, coloca-se a reivindicação de que toda promoção deverá ser seguida de aumento efetivo de salários, previamente negociada entre as partes com a devida anotação na carteira de trabalho, como forma de evitar o rebaixamento dos salários, pois os aumentos de promoção só se têm efetivado dois ou três meses após a sua ocorrência. Assim, quando chega a época do reajustamento coletivo, são eles compensados, isto é, descontados na qualidade de aumentos "espontâneos" e não decorrentes da promoção (54).

Anteriormente, esta questão colocou-se em termos da garantia — ao empregado contratado, transferido ou promovido para substituir empregado demitido sem justa causa — de um salário pelo menos igual ao que era pago a quem foi substituído (CS-75, São Bernardo do Campo, Dia dema (55); CS-76, SBCE; e CS-77, SBCE (56). Ela se liga

(53) Tribuna Metalúrgica, 2/79.

(54) CS-80, ABCD, Folheto.

(55) Tribuna Metalúrgica, 6/75.

(56) Idem, 2/77.

à reivindicação de um aumento não dedutível, de ordem de pelo menos 20%, não se aplicando, contudo, para as empresas que adotassem quadro de carreira registrado ou homologado pelo Ministério do Trabalho ⁽⁵⁷⁾. Deixou-se de lado esta referência ao quadro de carreira, que também se apresentava, inicialmente, no salário substitutivo. O quadro de carreira existe, independentemente da formalização de seu registro no Ministério do Trabalho, e é ele que dá suporte à política salarial da empresa. Inclusive, é sobre ele que incidem estas reivindicações.

Observe-se que quando não ocorrem as compensações ou descontos dos aumentos oriundos de promoções, estes aumentos não atingem, de imediato o salário do trabalhador que antes exercia a função, caracterizando-se, assim, a compensação. O que quer dizer que o aumento de salário por promoção não se enquadra na faixa ou nível salarial desta função, e quando tal se dá, o trabalhador promovido é simplesmente demitido. Isto se processa da seguinte forma:

"o trabalhador é colocado no cargo vago; após ser feita *uma avaliação de sua competência* . Aí ele passa a receber um salário x que é bastante inferior ao relativo à sua nova função. Passado mais de três meses, ele tem um aumento de 15%, por exemplo; mais três meses, e mais um aumento de 15%. Até aí seu sa

(57) Tribuna Metalúrgica, 3/76.

lário ainda está mais baixo do que deveria estar ganhando desde sua promoção ou transferência; somente no nono mês é que seu salário será, então, o referente à sua função. Até aqui parece tudo certo. Entretanto, desde o dia em que esse funcionário foi colocado num certo cargo, ele *assume todas as tarefas e responsabilidades provenientes desse cargo*. Suas atribuições e responsabilidades não aumentam de três em três meses, e, sim, começam logo de cara ... Esta na cara que este sistema foi criado com o único intuito de manter a folha de pagamento da firma sempre baixa, pois quando a maioria dos funcionários promovidos estão para atingir o teto de seus novos salários *são despedidos e trocados por outros*, que serão condicionados, novamente, a esse mesmo processo". (58).

É o que acontece, por exemplo, na Cobrasma S/A, com o pessoal chamado mensalista e também com os menores que se formam no SENAI, pois estes, embora com todas as responsabilidades de um emprego oficial, continuam com quase o mesmo salário de aprendiz (59).

A prática pelos capitalistas de compensar ou fazer descontos nos aumentos de salários por promoção direta e indiretamente acaba por ser recuperada na reivindicação operária:

(58) Visão Trabalhista, 5 e 6/76, grifos meus.

(59) Visão Trabalhista, 5 e 6/76.

"as promoções de cargo serão obrigatoriamente anotadas na carteira profissional do empregado, após decorrido um período de experiência não superior a 90 dias. Parágrafo único: Em se tratando de cargos de supervisão ou chefia, o período de que trata esta cláusula, poderá ser de até 180 (cento e oitenta dias)"

(Acordo-80 (S.Paulo, Osasco, Guarulhos)⁽⁶⁰⁾).

As reivindicações anteriormente referidas situam-se no sentido de evitar estes mecanismos de espoliação da força de trabalho via política salarial e promocional da empresa. É neste contexto que se colocam, também, a do pagamento de salário igual a do substituído no caso de substituições provisórias que não sejam apenas eventuais, e a de afixação pela empresa do quadro demonstrativo dos salários pagos, seus padrões, cargos e funções, em local bem visível e de fácil acesso a todos os empregados⁽⁶¹⁾.

A reivindicação de salário profissional, com base na equiparação salarial, ao se colocar como tentativa de impedir o poder de desligamento do capital à época do reajuste coletivo para rebaixar os salários assinala dois aspectos fundamentais.

(60) A Prensa, 11/80.

(61) CS-80, ABCD, Folheto.

Primeiro, como estratégia política imediata, questiona e se opõe à hierarquia de funções e salários que configura o poder despótico do capital, no quadro da organização capitalista do trabalho. Aqui, as várias faixas ou níveis salariais para uma mesma função são utilizadas como meio de manter internamente na empresa os baixos salários para a grande maioria dos operários, os que se situam nos níveis inferiores da hierarquia. Os aumentos decorrentes das conquistas salariais quando de greves ou por ocasião dos reajustes coletivos são, assim, simplesmente anulados.

Neste questionamento contrapõe-se uma hierarquia funcional e salarial em relação à vigente na empresa, com base na equiparação salarial, por meio do salário profissional, cuja referência última está na contradição entre, de um lado, homogeneização dos trabalhos nos diversos processos de trabalho de dada empresa e do sistema produtivo capitalista como um todo e, de outro, a sua não fundamentação na pirâmide hierárquica funcional e salarial existente. Esta, ao se calcar no posto ou isolamento do trabalhador, designa às funções por ele executadas, atributos de maior ou menor competência, responsabilidades, iniciativa, instrução etc., justificadores do enquadramento do seu trabalho em diversos níveis funcionais, a que corresponde, em cada nível, um x salário. Estes níveis, na estrutura piramidal, são utilizados como suporte à ideologia do rendimento e do êxito, aguçando o individua-

lismo e competição entre os trabalhadores, a par com a ideologia de espírito de pertencimento à empresa. O mesmo ocorre com a promoção de trabalhadores, na escala hierárquica de funções e salários. Estes efeitos devem ter por base esses atributos, o que justifica a "avaliação da competência" do trabalhador para o "cargo". O trabalhador "promovido" para a nova "função" terá que colocar em prática os atributos correspondentes, fazendo por merecer o "prêmio da promoção", expresso no prestígio que os atributos lhe conferem, materializados, entre outras coisas, no aumento do salário. Ora, até provar este "merecimento", a promoção é utilizada para o rebaixamento dos salários, conforme demonstramos acima. A política de promoção, na oficina, tenta escamotear o fato de que a promoção nada mais é que a permutabilidade entre trabalhadores, dada pela homogeneização dos trabalhos e sua interdependência no processo maior da unidade produtiva industrial capitalista.

A homogeneização, resultado da "objetivação" das funções, implica em que a maioria dos trabalhadores, situados nos níveis inferiores da hierarquia de salários, executem funções adstritas ao trabalho manual e de execução, enquanto que uma minoria situa-se nos níveis mais acima, cujas funções estão adstritas ou ao trabalho intelectual e direção, ou às de comando, controle e disciplina sobre os trabalhadores. Essa maioria diz respeito

aos operários especializados, cujos trabalhos requerem conhecimentos elementares ou fragmentos deles.

As variações salariais e funcionais fundamem - tam-se nesta dissociação entre trabalho manual e intelectual, a qual se constitui em sua base material e objetiva. Mas tais variações salariais e funcionais ganham autono - mia frente à sua base social, porque não tem como susten - tar-se frente à homogeneização do trabalho capitalista , antes se colocam como mecanismos espoliativos, ideológi - cos e políticos para a reprodução das relações de traba - lho despóticas capitalistas. A este nível de luta do tra - balho contra o capital, a reivindicação

"função igual, salário igual"

coloca-se como

"a trabalho igual, igual salário"

A primeira refere-se, essencialmente, à estrutura hierár - quica de funções e salários imposta pelo capital, já a segunda pode vir a ser colocada no processo de questiona - mento e oposição a esta estrutura.

É, inclusive, através deste segundo princípio reivindicativo ("a trabalho igual, igual salário") que

se apreendem os limites da reivindicação do salário profissional, com base na equiparação salarial, para a garantia de emprego, ao impedir o poder de desligamento do capital. É este o segundo aspecto a ser assinalado.

Pois se é colocado, como reivindicação básica, "a trabalho igual, igual salário", o capitalista pode ver limitado este seu poder à época do reajuste coletivo dos salários. Em contrapartida, amplia-se a decisão e participação da classe operária no que tange à regulação das condições contratuais da compra e venda da força de trabalho, expressa na melhoria das condições de trabalho, no controle da chefia etc. Contudo, a base desta reivindicação, que é a homogeneização fundamenta-se, em última instância, na versatilidade do trabalho, resultada da "objetivação" das funções, que impede, de um modo externo e material, "a garantia de emprego" à classe operária e trabalhadora em geral.

Esta limitação objetiva, por ser antagônica e contraditória, conduz mesmo ao aprofundamento desta participação e decisão e deste questionamento do poder de desligamento do capital⁽⁶²⁾, colocando em pauta a transforma

(61) Na intervenção dos sindicatos metalúrgicos do ABCD (1981), principalmente os de São Bernardo do Campo e Diadema, deve ser considerada esta questão, pois as reivindicações sobre os limites da rotatividade, e, portanto, do poder de desligamento do capital, estavam caminhando neste sentido.

ção da organização capitalista do trabalho. E, parece-nos, tal pode vir a processar-se a partir mesmo da reivindicação "a trabalho igual, igual salário", por remeter diretamente à dissociação entre trabalho manual e intelectual, que dá suporte à hierarquia de funções e salários e a esta organização, no quadro das relações de trabalho capitalistas.

Considerações finais

Há dois momentos históricos precisos da problemática da estabilidade e garantia de emprego.

O primeiro refere-se à forma social despótica personalizada de dominação do capital sobre o trabalho , cuja estrutura funda-se na maior dependência do capital aos conhecimentos e informações possuídos pelo trabalhador. A estabilidade como estatuto jurídico, na relação social contratual de compra e venda da força de trabalho , dava expressão jurídica a essa forma social de dominação que vai sendo suplantada e, enquanto se mantém, passa a ser subordinada no processo de valorização e acumulação capitalista. Esta dependência é aprofundada, pelo lado do trabalho, com a desapropriação daqueles conhecimentos e sua incorporação na maquinaria e concentração na direção. Resulta, desse processo, a dominação despótica despersonalizada do capital sobre o trabalho.

A desapropriação simplifica as funções, parcelando e fragmentando processos de trabalho já divididos e aqueles que até então não se encontravam sob esta condição. O trabalho é reduzido a atos (gestos/movimentos) simples, decodificáveis e impostos ao trabalhador pela direção e pela maquinaria. Tal simplificação/ desqualificação

tem como efeito último a versatilidade do trabalho e sua homogeneização que tornam a força de trabalho permutável intra e extra-fábrica: o capital pode jogar com a força de trabalho entre os diversos postos num mesmo setor da oficina, ou entre oficinas e até entre setores ou ramos diferentes. O resultado é o alargamento do poder de desligamento do capital.

Agora a questão não é mais da estabilidade para uma dada camada do operariado, manutenção no trabalho do trabalhador "profissional" (de "métier"), convergindo com a política interna da empresa de estabilizar uns poucos e desestabilizar muitos sem qualificação. Mas, ao contrário, da estabilidade para o operário especializado, a qual, enquanto tal, diz respeito ao operariado como um todo, uma vez que o operário especializado vem se afirmando naquele processo de desapropriação.

Portanto, não há como a política interna da empresa possa utilizar-se de um estatuto jurídico estabilizando e desestabilizando ao mesmo tempo a força de trabalho, como era o caso do estatuto da estabilidade. Perante a nova lei, a do FGTS, todos os trabalhadores estão desestabilizados, configurando ao nível jurídico a realidade do sistema de fábrica, que, ao desapropriar os conhecimentos do trabalhador, incide sobre a maior mobilidade da força de trabalho. A empresa desenvolve uma

política de estabilização de uma minoria de trabalhadores que detêm certos conhecimentos e desestabiliza a grande maioria, meros executantes, com o apoio, *stricto sensu*, da estrutura hierárquica de funções e salários, como recurso para escamotear e ocultar a homogeneidade dos trabalhos, em que se fundamenta a versatilidade e a permutabilidade do trabalho.

Por isso, a luta pela estabilidade ganha novos contornos políticos, uma vez que o questionamento da pirâmide hierarquizada de funções e salários frente a essa homogeneidade do trabalho, desvela a impossibilidade real de existência desta pirâmide, mostrando a sua utilização como base de sustentação política e ideológica da política de estabilização e desestabilização da empresa. Neste questionamento, coloca-se a nu esta sua característica como meio de permanência da categorização e divisão entre trabalhadores que estão envolvidos em processos de trabalhos iguais, e que, enquanto tais, conduzem a reivindicações igualitaristas e, portanto, à descategorização e à unidade. Tais reivindicações podem mesmo vir a incidir sobre a divisão e organização técnico-social capitalista do trabalho, contrapondo-lhe uma divisão técnica que nada tem a ver com a sua oposta que só existe como forma de obter o máximo de produtividade com o máximo de disciplina e subjugação do trabalhador pelo capital.

Gostaríamos de observar, ainda, que a homoge-

neidade assinalada, levando à versatilidade do trabalho, também incide sobre a organização dos movimentos operário e sindical, de modo bastante contraditório.

Apontamos que a homogeneidade possibilita a permutabilidade da força de trabalho entre os postos na fábrica e, externamente, entre setores ou ramos produtivos distintos, enquanto materialização, da versatilidade da força de trabalho. Essa mobilidade é utilizada pelo capital para a dispensa significativa de trabalhadores, especificamente em época de reajustes salariais para que se mantenham baixos os salários. Resulta desta prática estar o trabalhador sempre mudando de categoria, ao passar de um ramo industrial para outro e deste para o setor de serviços e vice-versa. Tal mudança desorganiza e desmobiliza os movimentos operário e sindical, a partir da fábrica, dificultando, também, a ampliação em termos numéricos da categoria sindical.

Depreende-se desta realidade objetiva, posta pela divisão sócio-técnica capitalista do trabalho que ela coloca para os movimentos operário e sindical uma nova situação política: a descategorização dos trabalhadores, no âmbito mesmo de sua organização e mobilização. Mas esta descategorização vai no sentido de enfraquecer dada categoria, quer quanto ao aspecto numérico, quer quanto à mobilização. Ora, para os movimentos operário e

sindical, pode a descategorização ser redimensionada a partir da homogeneidade da força de trabalho, possibilitando reivindicações não só comuns mas igualitaristas, onde é possível abarcar, de uma só vez, um número massivo de trabalhadores, e ao mesmo tempo considerar as diversidades, não sob o prisma da categorização (divisão entre os trabalhadores), mas da inserção do trabalhador no processo de trabalho. Não se colocaria, aqui também, uma nova estruturação dos sindicatos e do movimento operário?

BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, M. Hermínia T. "O Sindicato no Brasil: Novos Problemas, Velhas Estruturas". In Debate & Crítica, nº 6.
- ALMEYRA, Guilhermos. "Etapas en la Organización del Movimiento Obrero en la America Latina (a la luz de los nuevos procesos de trabajo y de la nueva acción estatal)". Comunicação apresentada ao Coloquio promovido pela Division de Estudios de Posgrado de la Facultad de Ciencias Politicas y Sociológicas e Facultad de Economía. Mexico, Universidad Nacional Autonoma, 3/1980.
- ASCHCRAFT, R. "A Análise do liberalismo em Weber e Marx". In Sociologia para ler os clássicos. Rio de Janeiro, LTC Ed., 1977.
- BARELLI, Walter. Distribuição funcional de renda nos Bancos Comerciais. Tese de Doutorado. Fac. Cien.Econ. e Adm. da FITO, 1976.
- BARROS, Alberto da R. Origens e Evolução da Legislação Trabalhista. Rio de Janeiro, Laemert, 1969.
- BAZZANELLA, Waldomiro. "Industrialização e Urbanização do Brasil" (xerox).
- BELLUZO, Luiz G. de M. Um Estudo sobre a Crítica da Economia Política. Tese de Doutorado. Campinas, UNICAMP, 1975.
- BENDIX, Reinhard. Max Weber: An Intellectual Portrait. Un Paper books, 1969, cap. II.
- BENDIX, Reinhard. Trabajo y Autoridad en la Industria. Buenos Aires, EUDEBA, 1966, Cap. 5, pp. 265-355.
- BETTELHEIM, Charles. Cálculo económico y formas de propiedad. Buenos Aires, Siglo XXI, Argentina Ed., 1972.

- BETTELHEIM, Charles. Transição para a Economia Socialista. Rio de Janeiro, Zahar, 1969.
- BETTELHEIM, Charles. Revolução Cultural e Organização Industrial na China. Rio de Janeiro, Edições Graal, 1979.
- BLAUNER, Robert. "Alienation and freedom in historical perspective" (xerox).
- BOGOMOLOVA, N. Teoria das "Relações Humanas": instrumento ideológico dos monopólios. Amadora, Novo Curso Editores, 1975.
- BOTTOMORE, T.B. & RUBEL, M. Sociologia e filosofia de Karl Marx. Rio de Janeiro, Zahar, 1964.
- BRAVERMAN, Harry. Trabalho e capital monopolista (A degradação do trabalho no século XX). Rio de Janeiro, Zahar, 1977.
- BRUYNE, Paul de; HURNAN, Jacques & CHOUTHEETE, Marc de. Dinâmica da pesquisa em ciências sociais. Rio de Janeiro, Livraria Francisco Alves, 1977.
- CAPELLA, Juan Ramos. A extinção do direito e a suspensão dos juristas. Coimbra, Centelha Editores, 1977.
- CARDOSO, Fernando Henrique. Empresário industrial e desenvolvimento econômico. 2ª edição. São Paulo, Difusão Européia do Livro, 1972.
- CARDOSO, Fernando Henrique. & FALLETO, E. Dependência e desenvolvimento na América Latina. Rio de Janeiro, Zahar, 1970.
- CARDOSO, Fernando Henrique. Mudanças sociais na América Latina. São Paulo, Difusão Européia do Livro, 1969.
- CERRONI, Umberto. "La critica de Marx e la filosofia hegeliana del derecho politico". In: Marx, el derecho y el Estado. Diversos autores. Barcelona, Oikos-Tau, 1976.

- CHAUÍ, Marilena de S. Cultura e democracia (O discurso competente e outras falas). 2ª edição. São Paulo, Editora Moderna, 1981.
- CLÉMENT, Pierre. "La formation et la hierarchisation (re marques sur la formation de la force de travail)". In Temps Modernes, nº 340, Nov. 1974.
- COHN, Gabriel (org.). Sociologia para ler os clássicos. Rio de Janeiro, Livros Técnicos e Científicos, 1977.
- CORIAT, Benjamim. Ciencia, tecnica y capital. Rosario (Madrid), H. Blume Ed., 1976.
- CORIAT, Benjamim. L'Atelier et le Chronomètre (Essai sur le Taylorisme, le Fordisme et la production de masse). Paris, Christian Bourgois, 1979.
- CORIAT, Benjamim. "Ford, a linha de montagem e a noção de produção em grandes séries". Aula proferida em 1980.
- CORNELIUS, Castoriadis. L'Experience du mouvement ouvrier 2 (Proletariat et organisation). Inédito, pp. 11-88 e 427-44.
- COSTA, Maria Regina da. Relações de produção e acidentes do trabalho em São Paulo. Tese de Mestrado, Antropologia, PUC, 1979.
- DEAN, Warren. A Industrialização de São Paulo (1880-1945). 2ª edição. São Paulo, 2ª parte: capítulos VI e VII e 3ª parte: capítulos IX, X, XI.
- DECCA, Edgar de. 1930: O Silêncio dos vencidos. São Paulo, Editora Brasiliense, 1980.
- DECCA, Maria Auxiliadora G. "Uma questão: o imigrante como agente da 'Revolução Burguesa' no Brasil". Trabalho apresentado à Disciplina: Política e Desenvolvimento no Brasil I (1822-1930). Professores Décio Saes e Sergio Silva. Mestrado de História. IFCH, Unicamp, 1977.

- DURAND, Claude. El trabajo encadenado (Organización del trabajo y dominación social). Rosario (Madrid), H. Blume Ed., 1979.
- DURKHEIM, Emile. A ciência social e a acção. Portugal, Difel (Difusão Editorial S/A), 1975.
- DURKHEIM, Emile. Regras do método sociológico. 6ª edição. São Paulo, Editora Nacional, 1969.
- DURKHEIM, Emile. Sociologia e filosofia. São Paulo, Forense,
- DURKHEIM, Emile. La Division social del trabajo. Editora Schapire.
- ENGELS, F. Anti-Dühring. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976. Seção Primeira, itens IX, X e XI. Seção Segunda, itens II, III, IV e V.
- ENGELS, F. A Situação da classe trabalhadora em Inglaterra. Portugal, Editorial Presença.
- ETZIONI, Amitai. Organizações modernas. São Paulo, Pioneira, 1976.
- ETZIONI, Amitai. Análise comparativa de organizações complexas (Sobre o poder, o engajamento e seus correlatos). Rio de Janeiro, Zahar/São Paulo, EDUSP, 1974.
- FERNANDES, F. "A Herança intelectual da sociologia". In FORACCHI, M.A. & MARTINS, J.S. (org.). Sociologia e Sociedade (Leituras de introdução à sociologia). Rio de Janeiro, ITC Ed., 1977.
- FERNANDES, F. A Sociologia no Brasil. Petrópolis, Vozes, 1976.
- FERNANDES, F. A Sociologia numa era de revolução. Rio de Janeiro, Zahar, 1976. Capítulo 11: "A Empresa industrial em São Paulo".

- FERNANDES, F. & RODRIGUES, J.A. (Org.). Durkheim. São Paulo, Editora Ática, 1978.
- FERRANTE, V. Lucia B. Emprego e estabilidade (O Trabalhador urbano em Araraquara). Tese de Doutorado. Araraquara, FCHFFCI, 1973.
- FERRATORRI, Franco. Uma sociologia alternativa (A Sociologia como técnica do conformismo à sociologia crítica). Portugal, Afrontamento Ed., 1972.
- FLEURY, Afonso Carlos C. Organização do trabalho industrial (Um confronto entre teoria e realidade). Tese de doutoramento, Universidade de São Paulo, 1978.
- GERAS, N. "Essência e aparência: aspectos da análise da mercadoria em Marx". In: COHN, G. (Org.). Sociologia para ler os clássicos. Rio de Janeiro, LTC Ed., 1977.
- GORZ, André (org.). Divisão do trabalho e modo de produção capitalista. Porto, Publicações Escorpião, 1976.
- GRAMSCI, Antonio. Obras escolhidas: volume II. 3ª parte: II- Americanismo e Fordismo. Lisboa, Editorial Estampa, 1974.
- HABERMAS, J. "Técnica e ciência enquanto 'Ideologia'". In Os Pensadores. São Paulo, Abril Cultural, pp. 303-33.
- HEGEL, G.W.F. Propedeutique philosophique. Denoel/Gonthier. 1º Capítulo: Le Droit.
- HEIRLI, Urs.; HÉRON, A. & PIGNON, D. Realidade tecnológica. Porto, Edições RES.
- HIRANO, Sedi. Estamentos e classes sociais (Introdução ao pensamento de Marx e Weber). São Paulo, Alfa-Omega.
- HYPPOLITE, J. & BACHELARD, G. "A Noção de ruptura" (mimeo).
- JASPERS, K. "Método e visão do mundo em Weber". In: COHN, G. (org.) Sociologia para ler os clássicos. Rio de Janeiro, LTC Ed., 1977.

- KEER, J.T. Dunlop; HARBESON, F. 7 meyers, C.M. Industrialism and Industrial man. Penguin Books, pp. 41, 45, 55, 205, 296 e 301.
- KERGOAT, D. "Proceso de trabajo y movilización obrera: proceso de trabajo, sexo y classe social". Comunicação apresentada ao Colóquio promovido pela División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Ciencias Politicas y Sociológicas e Facultad de Economica de la Universidade Nacional Autonoma de Mexico, México, 3/80.
- LANZARDO, Dario. "Marx et l'enquete ouvrière". In: Luttes Ouvrières in Italie et Capitalisme d'aujourd'hui". Quadernos Rossi, 1965, Maspero, 1968 (xerox).
- LEFEBVRE, H. Sociologia de Marx. Rio de Janeiro, Forense, 1968.
- LEMUS, Maria de la Luz & SERRANO, M.M. "Proceso de trabajo y poder sindical (en la Fábrica de Loza 'El Anfora')". Comunicação ao Colóquio promovido pela Divisão de Estudos de Posgraduação da Faculdade de Ciências Políticas e Sociologia e Faculdade de Economia da Universidade Nacional Autonoma. México, 3/1980.
- LENIN, V.I. Contenido economico del populismo (Escritos economicos 1893-1899). España Ed. S/A, 1974.
- LESSA, Carlos. "Quinze anos de política econômica". Cadernos 4. Campinas, Unicamp, IFCH, 1975.
- LOPES, J. S. Leite. O Vapor do Diabo. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976. 3º Capitulo.
- LOPES, Juarez R. B. Sociedade industrial no Brasil. 2ª ed. São Paulo, Difusão Européia do Livro, 1971.
- LOPES, Joarez R.B. Crise no Brasil arcaico. São Paulo, Di fusão Européia do Livro, 1967.
- LINHART, Robert. Greve na fábrica (L'Etabli). Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.

- LUKES, Steven. "Bases para a interpretação de Durkheim".
In: COHN, G. (org.). Sociologia para ler os clássicos.
Rio de Janeiro, LTC Ed., 1977.
- MARANHÃO, Dêlio. Direito do trabalho. Rio de Janeiro,
Fundação Getúlio Vargas, 1976.
- MARSHALL, T.H. Cidadania, Classe social e Status. Rio de
Janeiro, Zahar, 1967, parte 1.
- MARTINS, J.S. "As coisas no lugar". Ciência e Cultura,
São Paulo, jan. 1978, pp. 32-46.
- MARX, Karl. O Capital (Crítica da economia política). Li-
vro 1: O Processo de produção capitalista. Vol. 1. 2ª
edição. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1971.
- MARX, Karl. El Capital (Crítica de la economia política),
vol. II. 7ª reimpressão. México, Fondo de Cultura Eco-
nômica, 1975. Capítulo XVI.
- MARX, Karl. El Capital. Livro I, capítulo VI (Inédito).
Buenos Aires, Siglo XXI, 1974.
- MARX, Karl. "Salários, Preço e Lucro". In: Pensadores.
Sao Paulo, Ed. Victor Civita, 1975.
- MARX, Karl. Manuscritos económicos y filosóficos. Madrid,
Alianza Editorial, 1974, 1º e 2º manuscritos.
- MARX, Karl. Elementos fundamentales para la critica de la
economia politica (Borrador) 1857-1858. Vol. 1, pp. 84-
102; 152-161; 177-189; 224-243; vol. 2: pp. 195-200,
263-266 e 304-308.
- MARX, Karl. "Troca, igualdade e liberdade". In: Temas,
Ciências Humanas nº 3.
- MARX, Karl. Critica da filosofia do direito de Hegel. Lis-
boa, Editora Presença.

- MATHIAS, Gilberto. Acumulación del capital, proceso del trabajo y nuevas formas de luchas obreras en America Latina". Comunicação apresentada ao Colóquio promovido pela División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Ciencia Política y Sociológica e Facultad de Economía. México, Universidad Nacional Autonoma, 3/1980.
- MAYO, Elton. Problemas humanos de una civilización industrial. Buenos Aires, Nueva Vision, 1972.
- MELLO, Joao Cardoso de. O Capitalismo tardio (Contribuição à revisão crítica da formação e desenvolvimento da economia brasileira). Tese de doutoramento. Campinas, Unicamp IFCH, 1975.
- MAILLÉ, Michel. Uma introdução crítica ao direito. Portugal, Moraes Ed., 1979.
- MOREIRA, Vital. A Ordem Jurídica do capitalismo. Coimbra, Centelha, 1978.
- MOURA, Clovis. A Sociologia posta em questão. São Paulo, Livraria Ed. Ciências Humanas, 1978, 3º capítulo.
- NAVILLE, Pierre & FRIEDMAN, G. (orgs.). Tratado de sociologia do trabalho. São Paulo, Cultrix, 1973, vol. 1, 3ª parte, capítulo 11.
- PALLOIX, Christian. "Le Process de travail (Du Fordisme au Neo-Fordisme)". La Pensée, nº 185, 1976, pp. 37-60.
- PASUKANIS, E.B. Théorie générale du droit et marxisme. Paris, Etudes et Documentation Intern. Prefácios. Capítulos II a V.
- PEREIRA, José Carlos. Estrutura e expansão da indústria em São Paulo. São Paulo, Editora Nacional, 1967.
- PEREIRA, José Carlos. "Considerações sobre a formação da grande empresa industrial em SP" (xerox).

- PEREIRA, José Carlos. "Empresa industrial e desenvolvimento econômico no Brasil do após-guerra" (xerox).
- PEREIRA, Luiz. Trabalho e desenvolvimento no Brasil. São Paulo, Difusão Européia do Livro, 1965.
- PIOTTE, J.-M. El pensamiento político de Gramsci. Barcelona, A Redondo Ed., 1972.
- PIZZORNO, A. "Uma leitura atual de Durkheim". In: COHN, G. (org.) Sociologia para ler os clássicos. Rio de Janeiro, LTC Ed., 1977.
- RODRIGUES, Leoncio M. Industrialização e atitudes operárias. São Paulo, Ed. Brasiliense, 1970.
- RODRIGUES, Leoncio M. Trabalhadores, sindicatos e industrialização. São Paulo, Editora Brasiliense, 1974.
- RODRIGUES, Leoncio M. Conflito industrial e sindicalismo no Brasil. São Paulo, Difusão Européia do Livro, 1966.
- RODRIGUES, Leoncio M. "Conflito industrial e sociologia americana". In: Rev. Civilização Brasileira, 5-6, pp. 59-75.
- SADER, Eder. "Conflito industrial e luta de classes". In: Teoria e Prática 2, outubro.
- SCHMIDT, A. "História e natureza em Marx". In: COHN, G. (org.). Sociologia para ler os clássicos. Rio de Janeiro, LTC, 1977.
- SIMÃO, Azis. Sindicato e Estado. São Paulo, Dominus Ed., 1966.
- SIMÕES, Carlos. Direito do trabalho e modo de produção capitalista. São Paulo, Ed. Símbolo, 1979.
- SINGER, P. Força de trabalho e emprego no Brasil (1920-1969). São Paulo, Caderno Cebrap, 1971.

- SILVA, Sérgio. Expansão cafeeira e origens da indústria no Brasil. São Paulo, Ed. Alfa-Omega, 1976.
- STUKA, P. I. Teoria general del derecho. Barcelona, Ediciones 62 S/A, 1974.
- TAVARES, Maria da Conceição. "Relações entre distribuição da renda, acumulação e padrao de desenvolvimento" (xerox).
- TAYLOR, F.W. Princípios de administração científica. São Paulo, Ed. Atlas, 1970.
- THIOLLENT, Michel. "Critica da racionalidade e reavaliação tecnológica" (xerox).
- TOURAINE, Alain. Sociologie de l'action. Paris, Ed. du Seuil. Introdução, capítulos V e VII.
- TRAGTENBERG, Mauricio. Burocracia e ideologia. São Paulo, Editora Ática, 1977.
- TRAJANO, Annez, Andrauss. Estado e sindicalismo. São Paulo, Ed. Símbolo, 1978.
- TRONTI, Mário. Operários e capital. Portugal, Afrontamento, 1976. Primeiras teses, itens 12 ao 14.
- VÁRIOS AUTORES. La División capitalista del trabajo. Córdoba, Cuadernos P & P, 32.
- VELASCO, Enrique. Introducción al derecho del trabajo (Pre supuestos socio-economicos). Barcelona, Ed. Blume, 1976.
- VIANNA, L. Werneck. Liberalismo e sindicato no Brasil. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976.
- VIANNA, L. Werneck. "Questões atuais sobre o sindicalismo". In: Revista Escrita - Ensaio (O Poder Sindical), nº 4, 1979, pp. 18-23 e "Sistema liberal e direito do trabalho". Estudos Cebrap 7, jan/fev/março, 1974.

VICENT, Jean-Marie. Fetichismo y sociedad. Mexico, Ed. Era, 1977.

WEBER, Max. Fundamentos de sociologia. Porto, Res. Ed.

WEBER, Max. Sobre a teoria das ciências sociais. 2^a edição. Portugal, Ed. Presença

WEBER, Max. "Ação social e relação social". In FORACCHINI, M.A. & MARTINS, J. de S. (orgs.). Sociologia e sociedade (Leituras de introdução à Sociologia). Rio de Janeiro, LTC Ed., 1977.

WEFFORT, F.C. "Democracia e movimento operário: algumas questões para a história do período". In. Revista de Cultura Contemporânea nº 1, 7/78, nº 2, 1/79 e Revista de Cultura Política Cedec, nº 1, 8/79.

WEFFORT, F.C. "Participação e conflito industrial: Contagem e Osasco 1968". Caderno 5. São Paulo, Cebrap, 1972.

WEFFORT, F. C. O Populismo na política brasileira. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.

WEFFORT, F. C. Sindicatos e política. Tese apresentada para o concurso de Livre-Docência. Universidade de São Paulo, FFCLH (mimeo.).

WINKLER, J. T. Corporatism (xerox).

Periódicos

DIEESE: Estudos Sócio-Econômicos: Família Assalariada:
Padrão e Custo de Vida 2, jan/1974.

Revista Cara a Cara do Centro de Estudos Everardo Dias,
ano 1, Nº 2, julho a dez. de 1978.

Revista Cara a Cara do Centro de Estudos Everardo Dias,
ano I, nº 1 5/78: Documentos: Dos Caminhos para o So-
cialismo: A Controvérsia entre Marx, Engels e os 'Po-
pulistas' russos", pp. 125-152.

Revista Educação e Sociedade, nº 2, jan. 1979, pp. 87-120.

Documentos

Programa Salarial da Alcominas (Alcoa).

Documentos consultados constantes do 4º Capítulo.

Conferências

Primeira Conferência Nacional dos Metalúrgicos do Brasil
5/56 - Volta Redonda.

Primeira Conferência do Setor Automobilístico do Brasil
11/69.

Segunda Conferência dos Trabalhadores em Indústrias Auto-
mobilísticas, Tratores e Implementos Agrícolas Motori-
zados, 16 a 18/5/74.

Primeira Conferência Nacional dos Trabalhadores na Indús-
tria Mecânica e de Material Elétrico, 27 a 28/8/80.

Encontros

IV Encontro Sindical Nacional dos Trabalhadores, 17 a 19/8/62. São Paulo.

Primeiro Encontro dos Metalúrgicos da Baixada Santista, 5/78.

Primeiro Encontro da Mulher Trabalhadora de São Caetano do Sul, 1/80.

Congressos

II Congresso Brasileiro dos Trabalhadores na Indústria (s/d).

II Congresso Sindical dos Trabalhadores do Estado de São Paulo (s/d).

X Congresso dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico do Brasil, (s/d).

I Congresso Nacional dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico, 11/57.

II Congresso dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico do Brasil, 5/59.

II Congresso Sindical dos Trabalhadores do Estado de São Paulo (roteiro para o Congresso a ser realizado em 1/5/60).

III Congresso Sindical Nacional, 8/60.

II Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo, 7 a 10/6/61.

III Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Brasil, 26 a 29/7/61.

V Congresso Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, 25 a 28/8/66. Guanabara.

- V Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico do Estado de S. Paulo, 25 a 27/7/68.
- VI Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico do Estado de São Paulo, 3 a 5/7/70.
- VII Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico do Brasil, 25 a 28/70.
- IV Congresso Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) 15 a 21/9/70.
- VII Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico do Estado de São Paulo, 18 a 22/7/72.
- II Congresso sobre Previdência Social do Estado de São Paulo, São José dos Campos/72.
- I Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema, 6 a 8/9/74.
- VIII Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico do Estado de São Paulo, 26 a 29/11/74.
- II Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema, 9/76.
- Congresso da Mulher Metalúrgica do ABC, 21 a 28/1/78.
- V Congresso Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) de 24 a 29/7/78.
- I Congresso dos Trabalhadores Urbanitários no Estado de São Paulo, 5/78.

- IX Congresso das Entidades Sindicais dos Trabalhadores nas Indústrias de Metalurgia, Mecânica e de Material Elétrico do Estado de São Paulo, 22 a 26/1/79.
- V Congresso Nacional da Associação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Município de Santo André, Mauá, Ribeirão Pires, 10/79.
- I Congresso dos Trabalhadores Metalúrgicos de Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, 11/79.

Outros documentos

Memorial dos Trabalhadores de São Paulo (Sindicatos e Federações) entregue ao Presidente Médici, em 1970.

1º Seminário Nacional de Moléstias Profissionais no Setor Metalúrgico, 25 a 29/7/77, Distrito Federal.

Memorial endereçado ao Governador do Estado de São Paulo, Sr. Paulo Egídio Martins, em 17/3/78.

3º Seminário de Estudos Socio-econômicos, 1 a 3/12/79.

Comunicado dos Conselhos Automobilísticos da FITIM (Acordo Básico entre as Federações Automotrizes Norte-Americana (UAW) e as três grandes automotrizes dos USA: Chrysler, Ford e General Motors).

Jornais da Grande Imprensa, da Imprensa Alternativa e da
Imprensa Sindical

Última Hora, São Paulo.

O Estado de São Paulo, São Paulo.

Correio da Manhã, Rio de Janeiro.

Diário do Comércio, São Paulo.

Diário Popular, São Paulo.

Novos Rumos, Rio de Janeiro.

Diário de Notícias, Rio de Janeiro.

Diário de São Paulo, São Paulo.

Jornal do Brasil, Rio de Janeiro.

O Metalúrgico, bases sindicais de São Paulo e Santo André.

Visão Trabalhista, base sindical de Osasco.

Tribuna Metalúrgica, base São Bernardo do Campo.

Suplemento Informativo Tribuna Metalúrgica, base São Ber-
nardo do Campo.

Voz da Unidade.

Movimento.

APENDICE

CLASSIFICAÇÃO DAS FUNÇÕES

Para o SENAI, a classificação é a seguinte:

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| 0 - sem nível | 6 - nível superior |
| 2 - braçal | 7 - forças armadas/religião |
| 3 - sem qualificação | 8 - setor primário |
| 4 - qualificado | 9 - setor terciário |
| 5 - técnico | |

Para o DIEESE: cargos e funções na produção:

- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| 1 - não qualificado | 6 - chefe, encarregado, mestre |
| 2 - semi-qualificado | contra-mestre, sub-encarre |
| 3 - qualificado | gado, feitor, líder, etc. |
| 4 - técnico | 9 - não informou |
| 5 - nível superior | |

Cargos ou funções na administração:

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 11 - não especializado | 16 - gerente, chefe, etc. |
| 12 - semi-especializado | 19 - não informou |
| 13 - especializado | |
| 14 - técnico | |
| 15 - nível superior | |

As classificações 4 e 5, na produção foram agregadas na classificação 3. Na administração, as classificações 14 e 15 foram agregadas na classificação 13.

O DIEESE faz as seguintes observações: para a classificação adotou o critério estabelecido pelo SENAI: não qualificado ou braçal, semi-qualificado e técnico. Fez, contudo, algumas alterações:

"a) introdução da categoria 'chefia', independente da qualificação do ocupante do cargo; b) quando as informações eram insuficientes para a classificação da ocupação ou mesmo inexistiam, esta era considerada como 'não informou'. Então, neste caso, as ocupações definidas simplesmente como 'ajudante geral', 'serviços gerais' e 'serviços diversos'; c) 'aprendizes' foram considerados como 'não informou', porque sendo a maioria menores de idade, poderiam distorcer a distribuição salarial conforme a qualificação;

d) dado o pequeno número de técnicos encontrados na amostra, estes foram agregados aos trabalhadores qualificados".

Para o setor da administração, as ocupações foram definidas segundo o grau de especialização necessário ao desempenho das funções e associado à maior ou menor autonomia nesse desempenho:

"não especializada é a categoria que reúne ocupações compostas de tarefas cuja execução não requer especialização (equivale a trabalhador braçal ou não qualificado); semi-especializado: é a categoria que reúne ocupações compostas de tarefas cuja execução requer conhecimento específico, mas que para seu desempenho, não há total autonomia (equivale ao trabalhador semi-qualificado); especializada: é a categoria que reúne ocupações compostas de tarefas cuja execução requer conhecimento específico e são desempenhadas com maior grau de autonomia" (equivale ao trabalho qualificado) (1).

Realizamos a seguinte classificação:

Produção: 1 - braçal (não qualificado): ajudante geral e demais ajudantes de funções consideradas semi-qualificadas/serviços gerais/serviços diversos / aprendiz e demais aprendizes de funções consideradas semi-qualificadas/auxiliar de funções consideradas semi-qualificadas/industrial. Observa-se que só no posto ajudante levantamos 139 trabalhadores, entre os quais os trabalhadores menores, aprendizes, porque de aprendizes só têm o nome; na realidade executam serviços em geral, trabalhando como um trabalhador adulto e recebendo a metade do salário mínimo, condição do preço da força de trabalho do aprendiz. Apontamos, no segundo capítulo, este uso da força de

(1) Observações entre parênteses são minhas.

trabalho do menor trabalhador, através de denúncias de diversos sindicatos, na grande imprensa. 2 - semi-qualificado (= operário especializado); 3 - qualificado; 4 - quadros médios da produção: os que ocupam posição de mando e de controle: subchefes, sub-encarregados, mestre, contramestre, encarregados etc; 5 - quadros médios separados fisicamente e espacialmente da produção mas a ela ligados: técnicos em geral, desenhistas e os que ocupam posição de mando e controle: sub-chefe, sub-encarregado etc; 6 - quadros superiores: os que ocupam posição de mando e controle: supervisor, assistente, engenheiro etc. (O trabalho deste último não se ocupa, necessariamente, de funções de controle).

Administração: I - não qualificado; II - semi-qualificado; III - qualificado; IV - quadros médios: técnico; V - quadros médios: posição de mando e controle: chefes de departamento pessoal, encarregados de seção etc; VI - quadros superiores: posição de mando e controle: postos ligados à direção da empresa.

Consideramos, separadamente, trabalhadores que se situam no setor da produção e os que se situam no setor de administração. A distinção entre ambos é objetivamente fundada na divisão do trabalho capitalista, tanto ao nível mesmo do processo de trabalho, assentada na dissociação e separação entre trabalho manual e intelectual, quanto ao nível da divisão social do trabalho. E esta separação entre trabalho manual e intelectual reproduz-se no quadro hierárquico das funções ou postos, no interior desse processo. Isto explica a separação física e espacial das funções pertinentes aos itens 5 e 6 em relação às dos itens 1, 2, 3 e 4. A classificação efetuada leva em conta esta divisão e organização arbitrária do trabalho, no processo produtivo capitalista.

No corpo do trabalho mostramos que toda e qualquer classifi
cação de funções e seu registro é limitativo, carregando
certo grau de arbítrio na medida em que se assenta nesta
divisão e organização do trabalho capitalista.

Quadro 1 - Distribuição das homologações no setor metalúrgico no Município de São Paulo e da mão de obra ocupada no setor metalúrgico no Município de São Paulo, no período de 1962 a 1970.

A n o s	S e t o r m e t a l ú r g i c o		
	Homologações (a)	Mão-de-obra (b)	%
1962	8131	184.190	4,4
1963	22924	216.763	10,6
1964	15142	221.299	6,8
1965	21527	223.477	9,6
1966	15404	224.409	6,9
1967	17733	224.138	7,9
1968	14935	228.243	6,5
1969	30272	227.523	13,3
1970	21917	234.613	9,3
T O T A L	167985	1.984.655	8,5

FONTES: (a) Sindicato dos Metalúrgicos do Município de São Paulo.

(b) Os dados de 1962 a 1966 foram extraídos do "Levantamento Industrial do Estado de São Paulo, 1960 a 1970" elaborados pelo Departamento de Documentação, Estatística, Cadastro e Informações Industriais do SENAI.

Os dados de 1967 a 1970 foram extraídos de Desenvolvimento industrial paulista, Relatório da Diretoria, quinquênio 1967/1971. FIESP/CIESP.

Quadro 2a - Quadro Geral: Trabalhadores estáveis e não estáveis, segundo a situação legal e a condição de dispensa

Situação legal	Condição da dispensa										TOTAL (%)
	Demitidos		Demitiram-se		Acordos		Aposentados		Total		
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	
Estável	0		10	14,7	37	54,4	21	30,9	68	100,0	4,5
Não estavel	827	56,8	372	25,6	256	17,6	0		1455	100,0	95,5
T O T A L	827		382		293		21		1523	100,0	100,0

Quadro 2b - Homologações de Dispensa de Trabalhadores não Estáveis, no período 1962 a 1970, no Sindicato dos Metalúrgicos do Município de São Paulo, segundo o tempo de trabalho numa mesma empresa e a condição da dispensa.

Anos	Demitidos Anos de trabalho			Sub- total	Demitiram-se Anos de trabalho			Sub- total	Acordos Anos de trabalho			Sub- total	TOTAL
	(1)	(2)	(3)		(1)	(2)	(3)		(1)	(2)	(3)		
1962	24	8	0	32	22	3	0	25	0	0	0	0	57
1963	78	33	0	111	58	10	0	68	19	6	0	25	204
1964	42	21	0	63	26	8	0	34	19	10	0	29	126
1965	82	32	0	114	23	2	0	25	37	19	0	56	195
1966	36	21	0	57	25	3	0	28	27	13	1	41	126
1967	44	17	0	61	25	3	0	28	43	23	0	66	155
1968	43	21	2	66	21	1	0	22	22	9	0	31	119
1969	162	29	1	192	94	9	0	103	1	1	0	2	297
1970	114	17	0	131	34	3	2	39	1	5	0	6	176
TOTAL	625	119	3	827	328	42	2	372	169	86	1	256	1.455

(1) 0 + 4,5

(2) 4,5 + 9,5

(3) 9,5 e mais