



Universidade Federal de Rio Grande do Sul  
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas  
Departamento de História

## **Prática de Pesquisa**

**Professor: René Gertz**

# **Os homens do Swift**

**Lutas operárias nos anos do Estado Novo.**

*Lelio Roberto Valdez*

Porto Alegre- RS  
2007

## Índice

<b>Introdução:</b>	4
<b>Capítulo 1:</b> Indústria e salário. A chegada dos frigoríficos.	14
<b>Capítulo 2:</b> A safra, o standard, e o Estado	25
<b>Capítulo 3:</b> O jogo do Estado: pressionar para pactuar.	36
<b>Capítulo 4:</b> Resistências no frigorífico.	43
<b>Capítulo 5:</b> Ensaio inconclusivo	59
<b>Bibliografia de Referência</b>	65

*Algo se dijo también  
de una esquina y de un cuchillo;  
los años nos dejan ver  
el entrevero y el brillo.*

*Quien sabe por qué razón  
me anda buscando ese nombre...*

**Jorge Luis Borges**  
*(Milonga de Jacinto Chiclana)*

## Índice de Siglas Utilizadas

<b>ARG</b>	Acervo Rio Grande
<b>JT</b>	Justiça do Trabalho
<b>JCJ</b>	Junta de Conciliação e Julgamento
<b>MTIC</b>	Ministério de Trabalho, Indústria e Comércio
<b>MTRT4</b>	Memorial do Tribunal da Justiça do Trabalho da 4º Região
<b>N.A.</b>	Nota do Autor

Como um Beatle (a mi viejo...)

Tenia sueño, se levantaba a las tres y media para hacer dos horas y pico de viaje cruzando toda Rosario, y aquella noche se había acostado tarde, escuchando radio. No pudo, no podía dejar de oír, medio triste, el nuevo y último disco. Por la radio anunciaron la separación... algo se había volado. En el laburo tenía sueño y se aburría mucho, porque al final, estar parado viendo pasar millares de latitas por la cinta no le gusta a nadie, y él, que las tenía que golpear con dos palitos para “escuchar” las que estaban podridas... Para aliviar un poco el sueño inventaba, para tocar con sus baquetas, un ritmo de los Beatles siempre en el mismo tono, tono corned-beef, cuadrado, que pasa y se va a los millones, para los soldados en Vietnam. Yo era un pibe, me lo contó más o menos así cuando le pregunté qué hacía en el Swift.

*(Lelio Valdez, 2007)*

## **Introdução**

**Voltando à vaca fria:**

Esta monografia nasceu daquela lembrança, e do amadurecimento da pesquisa realizada, e possibilitada pela preservação de 28 processos trabalhistas movidos por trabalhadores contra o Frigorífico Swift da cidade de Rio Grande, nos anos de 1938 a 1941. À procura de outras fontes, estive nessa cidade, na sede do atual Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação, ao qual se incorporaram, na década de 1940, os empregados dos frigoríficos. Ali fui informado que “sabiam que em ‘64, tinham sumido os registros do Sindicato”, e que sequer dispunham da documentação recente. Mas a conversa amável com os diretores da entidade, se tornou mais um incentivo, pois lamentam a “ausência” de uma memória operária do frigorífico, empresa que marcou a cidade, e que supõem de utilidade para enfrentar os problemas do presente, relacionados com a flexibilização dos contratos e das condições de trabalho.

Pelos processos trabalhistas contra o Swift, vamos nos aproximar do mundo operário na era Vargas, em Rio Grande, um dos centros fabris no país daqueles anos. Atravessaremos o portão duma grande indústria, relativamente moderna, durante os anos duros do Estado Novo, anos de repressão e controle do sindicalismo opositor. Mas também de interferência ativa do Estado sobre o mundo do trabalho, com leis e instituições, que buscaram formatar, ou guiar, as relações capital-trabalho, seguindo a concepção que, naqueles anos, os ideólogos do regime

chamaram de *corporativista* ou de *democracia social*, e que tiveram o efeito de criar fissuras na disciplina fabril.

Mas, os operários dos frigoríficos lutaram? Como o fizeram durante aqueles anos? Usaram os mecanismos legais, “possíveis”, que disponibilizou o Estado, ou outros mais familiares? Se “reapropriaram” dos sindicatos oficiais? A partir da utilização das fissuras abertas na disciplina industrial com o advento da ação do Ministério do Trabalho, dos sindicatos oficiais e da Justiça do Trabalho, procuraremos refletir sobre as possibilidades para a contestação coletiva, e sobre os limites que tiveram os operários da carne.

### O senhorio da e na indústria, para além da lei

Para dimensionar essa contestação, será imprescindível, em primeiro lugar, considerar o processo industrial da frigorificação e suas necessidades desde o ponto de vista do capital, que é quem configura a disciplina fabril. Pois o controle e a disciplina do processo produtivo, seus ritmos, e procedimentos, são parte da autovalorização do capital (DE ALTUBE, 2006). Os custos do controle serão menores se os hábitos industriais, como o ritmo de trabalho constante, os horários coordenados, a repetição dos passos, etc, estão internalizados e aceitos como comportamento disciplinado. O capital constantemente tem necessidade de estabelecer e recriar sua cultura industrial. Agora bem, o processo de criação uma cultura industrial adequada é demorado e, no entanto, só pode se iniciar sobre as bases materiais da existência da indústria, embora é claro que não se ressuma a ela, e envolva um complexo histórico. E. P. Thompson já comentara sobre o lento processo de construção de novos hábitos na Inglaterra:

Por meio de tudo isso – pela divisão de trabalho, supervisão do trabalho, multas, sinos e relógios, incentivos em dinheiro, pregações, ensino, supressão de férias e dos esportes – formaram-se novos hábitos de trabalho e impôs-se uma nova disciplina de tempo. A mudança levou às vezes várias gerações para se concretizar...<sup>1</sup>

Parte-se aqui, então, da compreensão de que a subsunção do trabalho assalariado pelo capital para sua valorização, característico do nosso sistema social, é possível pela contínua recriação de disciplinas, ou melhor, a subsunção que implica subordinação é, ela mesma, um sistema disciplinar. O domínio/subordinação tem a função central de se apropriar do sobre-trabalho no processo de produção, em nosso caso na produção frigorífica, e é essencial para realizar essa exação. A dominação e o exercício do poder no processo de trabalho não são um ato de maldade pura, e sim, a condição necessária ao sistema capitalista para tomar o trabalho do

---

<sup>1</sup> THOMPSON, E. P. *Costumes em comum*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998. p. 297

outro, uma prática quotidiana e naturalizada, por “fora”, além ou aquém das leis, tão corriqueira que custamos a perceber o quanto molda o sistema moral, ético e institucional, ou seja, hegemônico, da nossa sociedade.<sup>2</sup> Falaremos, então, de relações de poder entre homens, sujeitas a constantes reflexões e a controvérsias, relações de poder que, mesmo potencialmente geradoras de contestações, deverão disponibilizar a mão de obra nos meses, dias e horários precisos, com os ritmos produtivos adequados e num espaço físico definido.

A disciplina na unidade fabril se conquista ou impõe tanto por meios discursivos (ordens, regulamentos, procedimentos, etc.) quanto punitivos (a demissão, a suspensão, a redução salarial, a mudança de tarefas, etc.) e cria uma hierarquia de homens que emitem ordens e acionam punições.

No entanto, é necessário insistir que, se a situação de disciplina é uma vivência de dominação, também pode ser uma fonte constante de reflexões e potenciais indisciplinas, com maiores ou menores possibilidades de expressão e contestação.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> DE ALTUBE, Ramiro. *El fetichismo capitalista en la organización de la producción: control tecnológico y organización del trabajo en el siglo XX*. Disponível em: <<http://www.rebellion.org/docs/15669.pdf>>, acessado em 20/06/2006.

<sup>3</sup> Mabel Thwaites Rey, em ensaio de 2002, pensando sobre as dificuldades de estabelecer uma ordem hegemônica nos países latino-americanos, traz uma tipologia das formas de obediência que pensou Goran Therborn. A citação é um pouco extensa, mas será útil e instigante para esta reflexão:

... en el plano de la ideología no se expresa únicamente el consenso, sino que el aspecto de dominio aparece en múltiples formas (Ideológicas también, N. A.), muchas de las cuales remiten directamente a la coerción. En un interesante trabajo sobre el poder de la ideología, Therborn (1987) analiza los mecanismos de sometimiento que suponen dominación ideológica [...] establece una tipología en torno a la pregunta: ¿existe una alternativa posible mejor al régimen actual?, Cuya respuesta remite a seis dimensiones expresivas de las distintas formas de dominación ideológica.

La primera dimensión es la ADAPTACION y se refiere a una especie de conformidad con el orden existente de parte de los dominados, que consideran otros rasgos del mundo como más importantes que su actual subordinación y la posibilidad de revertirla, tales como el trabajo, la familia, el sexo, el consumo y el deporte. El sentido de INEVITABILIDAD está referido a la obediencia por ignorancia de cualquier tipo de alternativa al orden existente. Este sentido produce la marginación política, en la medida en que se considera que el sistema político no puede ser cambiado, sin que por ello se lo considere bueno o justo. El sentido de REPRESENTACION alude a la obediencia a los dominadores porque se considera que dominan en favor de los dominados y porque se cree que esta situación es buena. Con el sentido de la DEFERENCIA se refiere a la consideración de los dominadores como una casta aparte, poseedora de cualidades superiores que son cualificaciones necesarias para dominar y que solo los dominadores poseen.

Otra dimensión fundamental referida a lo que es posible es el MIEDO. Therborn afirma que es un error suponer que es posible dominar solo por la fuerza. Porque “incluso cuando la desobediencia conduce a una muerte cierta, siempre se puede elegir entre la resistencia y la muerte, por un lado, y la obediencia y la vida, por otro. El miedo es el efecto de una dominación ideológica que provoca la segunda solución”. El miedo, además, funciona no sólo cuando es apoyado por la fuerza y la violencia. Así, el miedo a las represalias, a quedarse sin trabajo, a ser rechazado, a ser perseguido, a volver a padecer situaciones de inseguridad extrema, etc.. ... “El miedo significa que, EN UNA SITUACION NORMAL, más allá de las fronteras de la obediencia no hay más que la nada, la existencia del caos, la oscuridad, el sufrimiento y la muerte”. La RESIGNACION también deriva de consideraciones sobre lo que es posible en una situación determinada. Pero mientras que la obediencia por miedo está vinculada a una determinada relación de fuerzas y es compatible con el mantenimiento de la creencia en una

Se por um lado, a disciplina fabril, e sua potencial contestação, se referenciam à ordem estruturante do processo industrial, que será apresentada nos primeiros capítulos, por outro, embora derivada, por assim dizer, de um processo “técnico”, não se deve entender a disciplina do frigorífico como um puro produto tecnológico nascido exclusivamente do interior da fábrica. Também é, sobretudo, uma configuração de relações sociais que tem várias histórias. Uma história de novidades tecnológicas, como o invento dos processos de congelamento, uma da pecuária, do charque e de um porto nos pampas, outra do surgimento dos trustes da carne, da navegação, uma da penetração das ideologias anarquistas e socialistas e das primeiras ações operárias na cidade, uma da Revolução de 30, outra dos novos métodos fordista-tayloristas, uma outra de tradições locais, assim como os efeitos da intervenção estatal, e mil outras, que se entrecruzam em e entre os homens que trabalharam no frigorífico Swift de Rio Grande, nos anos 1940.

### Interferências e fissuras

No início das operações, as relações de trabalho no frigorífico estabeleceram-se entre a empresa e o trabalhador, com ausência de normas legais que regulassem as formas da contratação, como foi comum durante a República Velha. Relações de trabalho do âmbito “privado”, como nas fazendas e impostas pelos frigoríficos, que apenas se adaptaram às tradições locais, para facilitar sua aceitação pelos trabalhadores. O “vazio” legal após a abolição quanto às condições de trabalho, duração da jornada, proteção e assistência ao trabalhador, etc., vazio que foi paralelo ao nascimento da indústria, foi sendo preenchido com a ação direta dos trabalhadores, dando os primeiros passos na criação de uma identidade social, à medida que nasciam as fábricas.

Esta problemática inesperada pelo estado liberal/oligárquico, que nesse sentido manteve claros laços de continuidade com a escravidão, da qual herdara a desvalorização do homem que trabalha, simplesmente foi negada, não foi contemplada pela configuração institucional, e portanto não teve resposta, ou não foi refletida, pela concepção hegemônica da República, que em geral respondeu ao movimento operário, com repressão e protelamentos, ou apenas com

---

alternativa para el futuro, la resignación connota una visión pesimista sobre las posibilidades de cambio. La obediencia deriva más de la creencia en la imposibilidad de poner en práctica una alternativa mejor, que de la fuerza represiva de los poderes existentes. A estas dimensiones podríamos agregar muchas otras. Por ejemplo, la COOPTACION derivada de los mensajes emitidos por la sociedad de consumo, que proyectan una visión de lo deseable y lo posible que se convierte en meta a seguir. A la vez, puede ser fuente de presentes o latentes frustraciones, que pueden derivar en RESENTIMIENTO que, en la medida en que se exprese al interior de la sociedad en forma indiscriminada y desorganizada, como en delitos comunes (crímenes o robos, por ejemplo), no ponen en peligro la existencia misma del sistema por su inorganicidad. (THWAITES REY, 2002)

tímidos esboços regionais de políticas para o novo mundo do trabalho fabril.

Se a Revolução de 30 veio a questionar o modelo de estado liberal, tem de se ter claro que o liberalismo, tanto como concepção estritamente econômica quanto configuração institucional do Estado, estava em crise em nível global. Os homens de 30 e do Estado Novo, iniciaram uma reformulação geral do estado brasileiro, em direção à sua intervenção política e econômica na sociedade como fator ordenador, após a crise de 1929, inspirada nas concepções mais modernas da política econômica, que estavam sendo ensaiadas em vários contextos, e inovaram também institucionalmente. Sabemos que a historiografia costuma associar “políticas keynesianas” ao Estado de Bem-Estar e aos governos social-democratas europeus do pós-guerra, porém, o conceito será utilizado aqui como uma elaboração da Teoria Econômica, um conceito que estava em construção. Embora Keynes publica a *Teoria Geral* em 1936, suas propostas, e as de outros teóricos, já influenciavam e eram testadas como políticas econômico-sociais desde o entre guerras, inclusive sob regimes políticos diversos.

As concepções “keynesianas” que inspiraram os homens de Getúlio então correspondem às políticas de intervenção centralizada desde o poder político do estado, para calçar o processo de acumulação capitalista e recuperar a taxa de lucros, regulando politicamente a aplicação de recursos de capital, através do crédito e da política monetária. Mas o que interessa para este trabalho é, sobretudo, a intervenção estatal sobre o mercado de trabalho no sentido de equalizar o custo da mão-de-obra como componente dos preços e as formas de exploração, para o conjunto do capital. Desta maneira, se tentou, com relativo êxito, reduzir o valor relativo do salário dos novos operários industriais e minimizar a concorrência capitalista pelo acesso ao mercado de trabalho. A intervenção assentou no Brasil as bases para um novo período de acumulação pela industrialização por substituição de importações e, ao atenuar alguns fatores de concorrência intercapitalista que traziam instabilidade, permitiram alguma saída da crise de 1929.

A repressão e o controle dos trabalhadores sim, mas também as leis previdenciárias e do salário mínimo por um lado, as leis de ordenamento sindical, e a criação de instâncias de mediação entre capital e trabalho, como a ação do MTIC e a Justiça do Trabalho, devem ser entendidas como parte dessa operação de ordenamento do mercado de trabalho. Esta ação ordenadora era necessária ao capital, não tanto pela “ausência” de leis sobre o novo mundo do trabalho (fora a honrosa presença de leis repressivas), como para enfrentar politicamente com eficácia as práticas contra-hegemônicas e/ou autônomas, e o conseqüente marco cultural e



discursivo que a classe operária vinha desenvolvendo durante a República Velha, e com maior audácia desde a Revolução Russa de 1917, naquele caldo social dos restos da escravidão, da nova indústria e do crescimento urbano. A partir de 1930, a novidade não foi a repressão ao sindicalismo, e sim o fato de que o Estado colocou no campo do público alguns aspectos das relações de trabalho que até então eram do âmbito privado, seguindo a tradição liberal. Agora seria a sociedade (o Estado), que definiria as formas legais da relação de trabalho, intervindo como terceiro elemento, ao definir uma legislação “modernizadora”, e criar uma rede institucional para pôr em prática essas normas na indústria, se houvesse desvios. Nesse sentido, ao interferir generalizando (como, aliás, o faz qualquer texto legal), o Estado estava “quebrando” alguns elementos da disciplina particular, necessária a cada capital para sua valorização, o que provocou algumas resistências entre os empresários, mostrando a relativa independência do Estado capitalista em relação ao burguês individual, inevitável e necessária em seu papel ordenador da nova realidade.

Um outro aspecto da ação reguladora do Estado foi o de definir, para a força de trabalho, o rol de colaboradora da sociedade na saída da crise, a partir do reconhecimento de que o conflito capital/trabalho é inevitável sem a intermediação do poder público. Com o molde ideológico corporativo, essa concepção norteou a ação legisladora e ordenadora sobre os sindicatos e as organizações operárias, onde se atuou em progressiva linha de controle e formatação do que deveria ser um “sindicato”. Como resultado da “era Vargas”, vamos verificar que o conceito e as práticas sociais que até 1930 deram sentido à idéia de “sindicato” ou ação sindical experimentarão uma forte mudança de sentido durante a década de ‘30, até transmutar ao findar o governo. De modo que Sindicato nos anos ‘40 já não significará mais aquilo que os trabalhadores construíram e entendiam por “sindicato” até os ‘30. Esta afirmação é somente o avanço de uma hipótese, da qual veremos o começo do processo, que excede este trabalho e deverá ser abordada em pesquisa específica. Adiantamos aqui que não se tratou de mudanças sem resistências. Basta dizer agora, que as práticas sindicais visíveis no frigorífico expressam as mudanças operadas pela ação do Estado, que passa a ter um papel ativo no sentido de negar a organização autônoma operária, avalizando a organização de instituições de representação do conjunto de uma “classe” (categoria profissional), sendo esta, por sua vez, definida para esses efeitos também desde o Estado e, nesse sentido, em linha de choque com as tradições, vivências e práticas operárias acumuladas até então.

Os processos permitem visualizar também, de que maneira a ação relativamente independente

do Estado, ao interferir na relação de fato entre trabalhador e o burguês individual funcionou, por sua vez, como redutor do poder exclusivo do frigorífico, agindo sobre certos elementos da disciplina industrial e produzindo fissuras, por onde se filtraram algumas “indisciplinas”, pelos nossos processos judiciais. Nosso período de estudo é esse momento de forte repressão estatal visando ao controle operário, de crise e interdição da ação sindical tradicional e da emergência de novas práticas, permitidas, de sindicalismo, práticas que foram encarnadas por alguns operários do frigorífico, entre 1939 e 1942.

### Fontes primárias: os processos de Rio Grande

Esta monografia é possível graças à localização e preservação dos primeiros processos trabalhistas das Juntas de Conciliação e Julgamento da cidade de Rio Grande, que constituem parte do acervo resgatado por iniciativa do Memorial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Esse acervo, com processos das cidades de Rio Grande e Pelotas desde a década de 1940, está, desde 2006, sob custódia do Núcleo de Documentação Histórica da Universidade Federal de Pelotas (NDH-UFPel).

Os processos consultados pertencem ao Acervo Rio Grande (ARG) do Memorial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre (MTRT4), e serão citados como “Proc. Nº x (Fl. x) ARG/MTRT4”. O acervo consta de 81 processos trabalhistas, dos quais sessenta e quatro estão datados e protocolados em 1941. Os outros quinze processos do acervo foram protocolados em 1944, e os consideramos de forma secundária. Não foram encontrados os correspondentes 46 processos de 1942 e os 211 de 1943. Do conjunto de 64 processos de 1941, foram focalizados os 28 em que a demandada é a Companhia Swift, uma amostra que envolve 43,75% das reclamações trabalhistas daquele ano, algumas iniciadas em 1938 e tramitando até 1944.

Foi facilitada, também pelo Memorial, a consulta do “*Livro de Registro de Entradas de Processos de Rio Grande*”, um livro rubricado de 50 folhas, inaugurado com o registro do processo Nº1/41 e preenchido até o processo de Nº 1/47, o que permitiu constatar que as fontes disponíveis e pesquisadas, constituem a totalidade dos processos protocolados em 1941, o que torna o acervo uma amostra representativa do recurso dos rio-grandinos à Justiça do Trabalho naquele período.

De maneira auxiliar, na Biblioteca Rio-Grandense foi consultada a coleção de 1940 do jornal

local *O Tempo*.

## Operários, Rio Grande, Swift: história e ficção como fontes secundárias

Esta monografia se encontra num campo em que se cruzam estes grandes temas, para cuja aproximação e demarcação tem servido como guia a leitura de algumas obras históricas e ficcionais. Uma delas foi a de Beatriz Ana Loner, *Classe operária: mobilização e organização em Pelotas: 1888-1937* (1999) que, apesar do título, inclui estudos densos sobre o movimento operário de Rio Grande. Analisa o pólo Pelotas-Rio Grande como área de entrecruzamento de experiências políticas e organizativas do operariado. Pesquisando sobre a imprensa classista e sobre marcas amplas da organização operária (arquivos das federações operárias e sindicatos, de agrupamentos políticos, blocos carnavalescos, grupos de teatro, clubes de futebol, associações étnicas, culturais, etc.), vai procurando nas “manifestações de conflito”, os momentos de construção da classe operária local. Sua pesquisa sólida revela a consistência da focalização regional.

Uma outra obra histórica é *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso* (1904-1970) de Mirta Zaida Lobato (2001), outro estudo denso e consistente, de anos, sobre a experiência fabril e o aporte dos conflitos no Swift e no Armour, para a constituição de uma cidade, da sua população majoritariamente operária e de seu imaginário político.<sup>4</sup> Pesquisou sobre arquivos de empresa (Swift), publicações patronais, a imprensa local, fez uma interessante abordagem da literatura ficcional e a poesia de artistas que trabalharam nos frigoríficos ou moraram na cidade e, sobretudo, entrevistas e testemunhos de ex-operários. Para este último recurso, organizou reuniões de associações existentes de antigos operários, em “grupos de recordación” (de lembranças), que possibilitaram uma abordagem desde “dentro” da fábrica, habilitando o enfoque proposto.

Do novel historiador rio-grandino Diego Vivian (2006), foi recebida uma colaboração de sua pesquisa, esclarecendo o conceito de “casualismo” nos portos, valioso para entender a naturalização da “safra” ou emprego sazonal, e a sua aceitação no marco cultural da cidade.

Foi útil na compreensão da vida cotidiana e do marco político-cultural dos trabalhadores rio-grandinos uma obra ficcional, *Linha do Parque* do paraense Dalcídio Jurandir (1959).<sup>5</sup> Como

---

<sup>4</sup> Berisso é o nome de um distrito da cidade de La Plata, a 60 quilômetros de Buenos Aires, que com o tempo e o aumento populacional se emancipou como município.

<sup>5</sup> **JURANDIR**, Dalcídio. *Linha do Parque* (Romance). Rio de Janeiro: Editorial Vitória, 1959.

redator do jornal carioca *Imprensa Popular*, Jurandir foi enviado em 1950 à cidade de Rio Grande para escrever uma matéria sobre o trágico conflito entre trabalhadores e a polícia, nas manifestações do 1º de Maio daquele ano, quando morreram seis pessoas, entre elas a tecelã Angelina Gonçalves. *Linha do Parque* é uma recriação ficcional da história da militância operária local entre 1895 e 1950, e cujas personagens principais, ou personagem coletivo, é um grupo de trabalhadores e populares que formariam o núcleo comunista da cidade. “Pensado e escrito em várias temporadas feitas pelo autor em 1950, 51 e 53, no Rio Grande do Sul”, conforme consta na epígrafe do romance, é considerado um “romance histórico, social e proletário”<sup>6</sup>, que deixa fora de dúvida o contato e o diálogo de Jurandir com militantes operários da cidade, essenciais para compor um quadro realista da militância operária local, suas tradições, suas discussões e conflitos, apenas dez ou doze anos após o período focado neste estudo, diálogo certamente facilitado pela filiação comunista do autor.

Nossa pesquisa tenta atravessar o portão do Swift levada pelos depoimentos dos que ali trabalharam nos anos ‘40, esclarecendo aspectos da experiência fabril que construíram uma parte importante da classe operária da cidade, experiência que poderá ser enriquecida se consegue mobilizar a curiosidade e a memória locais, cuja percepção e possibilidades de significação para a história da cidade será sempre enriquecedora.

## Estrutura do texto

O trabalho será apresentado em cinco momentos, após esta Introdução. Num primeiro, falaremos sobre a chegada dos frigoríficos, para entender o impacto e as expectativas geradas pela nova indústria; depois nos aproximaremos ao processo de frigorificação no Swift, para entender os eixos que formatam a disciplina fabril e veremos o particular sistema de salários para visualizar de que maneira funcionavam como incentivos e, também, como podiam ser acionados como punições.

No capítulo segundo descreveremos em detalhe o que era a safra e como o Swift naturalizou o trabalho sazonal, por um lado, e uma explicação do que era o “standard” enquanto exigência de produtividade, assim como as tentativas de controle por parte do MTIC, e algumas estratégias operárias para resistir ao desemprego da safra, e os intensos ritmos de trabalho,

---

<sup>6</sup> Uma recente dissertação de Mestrado, cujo objeto é a análise deste romance, o considera um exemplo de literatura “à brasileira”, inspirada no “realismo socialista”. Ver **CARDOSO PERES**, Carlos Roberto. *Linha do Parque, de Dalcídio Jurandir: romance histórico, social e proletário (A gênese do movimento operário no Extremo Sul do Brasil)*. Dissertação de Mestrado em Letras. Núcleo Informação e Documentação, FURG, 2006.

esclarecendo como estes dois grandes eixos da disciplina fabril ordenaram as contestações. Veremos também o funcionamento das instâncias experimentais de mediação do MTIC e, depois, da Justiça do Trabalho na cidade, complementado com um pequeno levantamento do marco legal vigente à época, e sua difusão ou seu desconhecimento, enquanto configuradores de noções de direito e justiça, elementos culturais que podiam abrir espaços para a discussão das condições do trabalho.

No terceiro capítulo, veremos um caso de intervenção estatal nas relações de trabalho através de um particular processo contra a redução de salários, movido por operários que depois serão dirigentes do Sindicato dos Magarefes, afinados com o ideário ministerial, e que esclarece sobre os novos caminhos prescritos para a ação operária e sindical.

No quarto capítulo, serão analisados processos que revelam algumas formas de resistência operária, centralmente às conseqüências da safra e do “standard”. Veremos a dureza (às vezes a violência) com que essas tentativas de resistência foram tratadas pelo Swift, assim como a inadequação legal para utilizar a via judicial, além da omissão da ação do Estado sobre este assunto. Nas resistências aparecem persistentes formas de luta, conflitantes com as vias permitidas e prescritas pelos homens de Getúlio, e que remetem às práticas sindicais conhecidas dos trabalhadores.

Por fim, um capítulo fechará o trabalho com um ensaio reflexivo, motivado pelo contraste entre o observado em Rio Grande e a historiografia produzida sobre o mundo do trabalho para este período. Ensaio não conclusivo, pois nossa concepção de História entende que a pesquisa não pode mais do que formular perguntas e conhecimentos provisórios, que deverão ser contestados, para se tornar úteis.

## Capítulo 1

### Indústria e salário. A chegada dos frigoríficos

Depois de alguns anos de debates e de tentativas frustradas de subscrição do capital necessário para instalar um frigorífico no estado, o governo rio-grandense aprovou, em 1916, uma legislação de isenções e incentivos fiscais favorecendo a instalação da indústria frigorífica (PESAVENTO, 1980). A reconversão da indústria do charque para o frigorífico, e a florescente indústria da carne de Argentina e Uruguai era, por afinidade e por tradição, uma referência incitante para os pecuaristas gaúchos, que a transformaram em questão de Estado.

Entre os primeiros capitais a operar, desde a década de 1870, na industrialização e no comércio de carne frigorificada, se destacam os “quatro grandes de Chicago”, nascidos no meio-oeste norte-americano: Swift, Armour, Wilson-Sulzberger e Morris. Além deles, o poderoso grupo inglês Vestey Brothers, controladora dos frigoríficos Anglo. Desde o início, os frigoríficos se desenvolveram sob a forma de truste, já que a tecnologia do frio possibilitou criar para as carnes, um novo circuito de produção e de mercado, que envolvia o controle sobre vastos fatores produtivos, tais como: os estoques para as compras e o fornecimento de gado, o parque industrial frigorífico, o armazenamento em câmaras frias, o transporte marítimo em navios frigoríficos, e sobre os circuitos de distribuição nos portos de destino. A própria construção de um frigorífico demandava fortes investimentos e altos custos de operação.

Todos esses grupos frigoríficos se instalam maciçamente na região do Prata, num período de 20 anos, aproximadamente, com estratégias de integração regional de algumas operações.<sup>7</sup> No estado, instalam-se, contemporaneamente, o Armour, em 1917, e o Wilson, em 1918, ambos em Livramento. Escoavam sua produção de exportação desde o início, e depois, em boa parte, pelo porto de Montevideú, aproveitando a malha do Ferrocarril Central del Uruguay (AREND-CARIO 2005). O grupo Vestey Bros. comprou, em 1921, o Frigorífico Nacional de Pelotas, de breve história, controlando o futuro Anglo (JANKE DA SILVA, 1999).

O caso Swift foi paradigmático. Instalou-se na região em 1907, em Berisso, La Plata; em 1918, em Rio Grande e, em 1924, em Rosario (Argentina), além de outras plantas menores, como a de Rio Gallegos, na Patagônia (Argentina), e a de Rosário do Sul (RS). A planta Swift

---

<sup>7</sup> Sabemos pela reclamação de Paulo Maglioni, por exemplo, que era operador de balança no matadouro, que em 1939, couros de Rio Grande eram embarcados habitualmente para Buenos Aires. Proc. 236/41-ARG/MTRT4.

de Rio Grande foi pensada para exportar pelo moderno porto. Ela, junto às obras de recuperação da barra do Porto e a integração com a malha ferroviária do estado, abriam a expectativa de modernização do tradicional pólo-exportador de Pelotas-Rio Grande.

Também, deve-se avaliar o impacto da industrialização no ciclo da pecuária. Se é verdade que iniciou a grande “indústria da carne”, que criou novos sub-produtos, como rações, o esterco como adubo, patês, carnes cozidas em conserva, cortes congelados, sebo para sabão e velas, etc., numa indústria centrada até então na produção de charque, couros e banha, deve-se relativizar seu balanço macro-econômico. Tanto AREND-CARIO quanto LONER (1999), ponderam que a instalação dos frigoríficos não conseguiu deter o declínio econômico na região, pois ao selar o fim das charqueadas, significou o re-desenho do enfrentamento entre estancieiros e charqueadores. O mercado oligopsônico das carnes, controlado pelos frigoríficos, teria imposto uma tendência à baixa sobre os preços relativos da pecuária, e definido o declínio da região.

As expectativas modernizadoras provavelmente somaram para a constituição de um quadro político e sócio-cultural favorável a tornar desejável o emprego, numa atividade que traria o “progresso para a região”, e faria aceitáveis as novas condições de trabalho, oferecidas aos operários na nova indústria. Beatriz Loner cita, a respeito da situação dos trabalhadores das charqueadas, o panorama de penúrias refletido na lembrança de um jornalista de origem operária:

Mas terminadas as safras, a maior parte do tempo “trocavam as pernas” sem encontrarem onde trabalhariam nem mesmo por um cruzeiro ou pouco mais. Vimos alguns deles, nas “safras secas” isto é quando não trabalhavam nas charqueadas, se oferecendo nas obras por dois cruzados – 80 centavos por dia! E nem mesmo assim aceitavam, pois não havia o que fazer. (sic) (*Alvorada* 31/1/1953- Rodolpho Xavier, apud Loner, 1999)<sup>8</sup>

Se o Estado impunha a Ordem, talvez o Swift trouxesse o Progresso...

### O Swift: a matar muito e a cortar rápido!

Em 1942, empresas norte-americanas radicadas no Brasil, foram os principais anunciantes das primeiras edições em português da revista *Seleções do Reader's Digest*, uma parte da ativa operação propagandística de “americanização”, reforçando a decisão do governo de entrar na Segunda Guerra Mundial. As publicidades ressaltavam o papel positivo que a empresa estava desempenhando no progresso técnico e industrial do Brasil. Swift esteve entre elas desde a

---

<sup>8</sup> LONER, B. op.cit. Cap. 9, p. 92.

primeira hora, oferecendo ao público brasileiro sua gama de produtos de consumo massivo desta maneira:

**Das formosas plagas sulinas  
para tôdas as partes do mundo!**

No rico e fértil estado sul-riograndense, ergue-se, na cidade de Rio Grande, o frigorífico da Swift, uma das grandes fábricas que essa companhia instalou no Brasil.

Verdadeira colmeia humana, dirigida por técnicos de longa experiência, aí são fabricados, sob inspeção do govêrno federal, os produtos da mesma alta qualidade que deu fama mundial ao nome Swift.

Daí saem, também, as finas conservas de carne, de marca Swift, vendidas em todo o Brasil:

**PRESUNTOS • PRESUNTADA • SALSICHAS TIPO VIENA E OXFORD  
SALSICHAS PARA COCKTAIL • LÍNGUAS DE BOI, CARNEIRO E  
PORCO • PÂTÉS DE FOIE, CARNE, PRESUNTO E GALINHA  
PERÚ • CORNED BEEF "EXETER" • EXTRATO DE CARNE • TUCO**

**Companhia Swift do Brasil S/A**  
**Distribuidores Mundiais de Produtos Brasileiros**

Publicada na revista Seleções do Reader's Digest, em maio de 1942. Disponível em  
<<http://propagandasantigas.blogspot.com/>>, acessado em 08/08/2006.

O frigorífico era das mais modernas indústrias da época. “Verdadeira colméia humana”, tornou-se um dos maiores empregadores, junto à têxtil União Fabril (Rheingantz) e ao Porto, atraindo trabalhadores para a cidade. A planta tinha capacidade para industrializar 1000 reses ao dia, empregando 1500 operários ( PIMENTEL, apud LONER, 1944) <sup>9</sup>. Já pelo processo movido por Estevam Cabral em novembro de 1941, sabemos que a Companhia diz ter “quatro mil e seiscentos operários” à época<sup>10</sup>. A diferença dos dados pode ser atribuída, por um lado, à explicitação da capacidade projetada da planta, um efeito publicitário, e por outro, à “safra”, época quando aumentava o volume de animais processados. A frigorificação consistia na

<sup>9</sup> LONER, Op. Cit., Cap. 2, p. 60.

<sup>10</sup> Recorrendo da sentença que reconhecia indenização ao demitido por comer, como refeição, “um naco de carne” fora do local permitido, o advogado da empresa justifica perante o Conselho Regional de Trabalho em Porto Alegre:

“A demissão do operário Estevam Cabral se impunha. Calcule-se se os *quatro mil e seiscentos operários* da recorrente procedessem de maneira idêntica! A disciplina, a ordem e o respeito que devem reinar num estabelecimento como o da recorrente, por si só justificam a medida pela mesma tomada”. Proc. 31/41 (fls. 27)-ARG/MTRT4.



matança de grandes quantidades de animais que deviam ser transformados em cortes de carne para consumo ou em sub-produtos, *em poucos minutos, e rapidamente esfriados* para sua conservação. Também se faziam conservas de carnes cozidas enlatadas ou ainda conservadas pela salga (charque), mas seguindo sempre o *princípio de minimizar o tempo entre o abate e a conservação*. Uma frase de apresentação da marca pode sintetizar a idéia:

... sosteniendo orgullosa el principio de procesar sin transformar jamás la naturaleza de su materia prima.<sup>11</sup>

Imediatamente depois de abatido, o animal era processado *dentro* das câmaras frias, para iniciar o resfriamento, por um número importante de operários. Luiz Maria Carabajal, “Capataz de Turma” da Picada ou “Câmaras Frias”, perguntado em 7/10/1941 se podia “informar mais ou menos o número de operários que trabalham na Picada”, respondeu que “O total de empregados da secção toda ascendem a uns tresentos (sic)”<sup>12</sup>. Sobre a quantidade do abate, o advogado da empresa, Dr. Fernando Eduardo Freire, explica em 6/10/1944:

Quando a matança de bois se fazia na media de 120 e 130 por hora... (...). Aumentando o número de animais abatidos por hora, que passou para cento e sessenta, depois para cento e oitenta e, finalmente, para duzentos...<sup>13</sup>

Durante a safra, o frigorífico podia processar completamente e deixar em conservação, de dois a três bovinos por minuto.

Além de uma organização internacional complexa, um frigorífico necessitava de grandes espaços para a construção de currais para os vários tipos de rebanhos, os edificios de processamento, e de um cais para embarque. Na fotografia foi destacada a área onde se situava o frigorífico, no extremo da faixa de terra da cidade, na entrada do porto:



Foto da área que ocupava o Swift de Rio Grande. Disponível em <<http://www.riogrande.rs.gov.br/>>, acessado em 05/10/2006.

<sup>11</sup> O lema é antigo, e ainda faz parte da apresentação da página web da atual Swift Armour S.A, de Argentina, disponível em <<http://www.swift.com.ar/sitio/home.htm>> , acessado em 10/08/2006.

<sup>12</sup> Proc. 35/41 (Fls. 10)-ARG/MTRT4.

<sup>13</sup> Proc. 45/41 (Termo de Audiência, fl.1)-ARG/MTRT4.

O embarque do gado nos trens, que chegavam até a planta, e os cuidados nos currais até o abate, eram os lugares de trabalho que, além de espaços amplos, requeriam saberes tradicionais no manuseio dos rebanhos. Esse setor era uma espécie de transição entre o tradicional meio rural da região e a nova cultura industrial.

Mirta Lobato descreve interessantes detalhes da arquitetura industrial na planta de Berisso. Ali os edifícios eram planejados altos, porque os animais eram abatidos nos níveis superiores, aonde chegavam por rampas de acesso. Pela ação da gravidade e por meio de rampas, tubulações e calhas, eram distribuídos os cortes para os andares inferiores, onde se dava continuidade às operações intermediárias. Os frigoríficos estabeleceram precedentes na organização espacial dos ambientes de trabalho. O princípio era que “o animal subia por seus próprios meios e descia por seu próprio peso”, segundo uma expressão da época. Esse modelo foi adaptado pela fábrica Ford de Detroit: aos níveis superiores chegavam as matérias-primas que desciam até os inferiores, onde eram montados as partes e o automóvel<sup>14</sup>.

As fontes oferecem poucos dados sobre a arquitetura industrial, mas sabemos de um elevador para os banhos dos porcos<sup>15</sup>, e dos trabalhos de manutenção que se faziam no quarto andar.<sup>16</sup> Então, é de acreditar que as rampas e o uso da gravidade, descritos para a planta Berisso, e também usadas na de Rosario-Argentina, fossem também um atributo da de Rio Grande, possível pela similitude dos edifícios do Swift na região, o que se pode apreciar nas seguintes fotografias:



Fotografia das instalações da planta de Rio Grande, aparecida em publicidade na revista *Seleções do Reader's Digest*, em maio e junho de 1942. Disponível em <<http://propagandasantigas.blogspot.com/>> , acessado em 10/07/2006.

---

<sup>14</sup> Op. Cit. p. 81.

<sup>15</sup> Proc. 31/41 (Fls. 5)-ARG/MTRT4.

<sup>16</sup> Proc. 61/41 (Fls. 46)-ARG/MTRT4.



Fotografia da planta Berisso, em 1920. Disponível em <<http://www.histarmar.com.ar/MarinaMercanteExtr/IndMME-DE.htm>>, acessado em 14/10/2006



A antiga Planta Rosário-Argentina, na atualidade, disponível em <<http://ar.geocities.com/quelindasauria/bn6.jpg>> , acessado em 14/10/2006.

O processo básico para o bovino é o seguinte: O animal era conduzido por um brete, onde era banhado e depois abatido com uma marreta. Caía por uma rampa, onde era içado pelos garrões e enganchado num sistema de “trolley”. Ali era sangrado, coureado, removidas as entranhas e o “guano”<sup>17</sup>, cortado pelo espinhaço em meia rês, e separados os quartos. Esse era o Matadouro, o setor de mão-de-obra mais especializado, onde a habilidade com a faca e a força física eram indispensáveis. Aqui trabalhavam os magarefes do matadouro, os melhor pagos. A partir desse rápido seccionamento, as partes eram distribuídas às diversas secções,

---

<sup>17</sup> Guano: do quichua, *wanu*, esterco, sobre tudo de aves. No noroeste da Argentina, Chile e Perú é sinônimo de esterco. O termo era de uso no frigorífico, para designar o esterco de bovinos, e dava nome a uma secção.

onde se seguia o processamento dos sub-produtos: as Câmaras Frias (Picada), a Triparia, a Graxeria, a Barraca de Couros, as Conservas, Língua, Salga, etc. Desde o Matadouro, abastecia-se o frigorífico, e os ritmos do abate marcavam a cadência de toda a fábrica. A Seção da Mecânica era encarregada da manutenção predial, do maquinário e do fornecimento de fluidos para o processo: gás, vapor, água, etc.

Os principais produtos de exportação, os cortes congelados, quartos e meia-res, eram armazenados em câmaras frias e exportados por navios frigoríficos. Por isso, a faina devia-se adequar à capacidade de estocar, e à chegada e ao tráfego dos navios. A propaganda da época, como vimos, incentivava o consumo das conservas enlatadas no Brasil, procurando a colocação de parte da produção de carnes conservadas (enlatadas, salgadas, defumadas, etc.) no mercado nacional, cujo transporte não dependia de navios frigoríficos, com que se conseguia certa flexibilidade e “integração de mercados”.

### Rápido e disponível para o Swift

A descrição realizada permite compreender os dois aspectos centrais do processo:

- 1) A época dos pastos e do gado gordo, junto com a possibilidade de estocar em câmaras frias, de transportar em navios frigoríficos e de colocar as carnes no exterior, pressionavam o capital para o uso intensivo da mão-de-obra durante alguns meses, após os quais vinha a parada forçosa durante a primavera. Swift tomará a idéia de “safra” das charqueadas, para instituir o emprego sazonal que valoriza e necessita da disponibilidade “flexível” do trabalhador.
- 2) A necessidade de iniciar o resfriamento e a conservação ao momento do abate, obriga ao processamento em ambientes frios e a uma pressão para a rapidez e a produtividade, num processo altamente dependente da mão-de-obra humana, se traduzira na instituição do Standard, que veremos adiante.

Serão esses dois elementos *do processo industrial*, a *disponibilidade* e a *rapidez* da mão-de-obra, e não o domínio em abstrato do capitalista, os eixos que estruturam o sistema disciplinar fabril, e a partir dele veremos a resistência dos trabalhadores, e suas possibilidades.

## O salário dos homens do Swift

Pagos por quinzena, os salários eram calculados de várias maneiras. A própria Companhia descreve uma escala salarial correspondente às diversas tarefas, funções ou responsabilidades:

Tais salários (...) são pagos conforme o serviço executado pelo operário. Assim é que, entre outros, o salário para charquear carne miúda, limpar peitos e espinhaços, é de Cr\$ 1,50 (por hora, N.A.); para marcar costelas, Cr\$ 1,60; cortar paletas e separar vasis (sic), etc, Cr\$ 1,70; separar agulha, despostar<sup>18</sup> cogotes, etc, Cr\$ 1,90; charquear carne, Cr\$ 2,15; serrar na serra de fita, Cr\$ 2,25; despostar paletas, Cr\$ 2,42; despostar mãos e pernas Cr\$ 2,64 e para despostar quartos inteiros para charque ou corte especial, Cr\$ 3,41.

Essa modalidade de salário, acatada universalmente em todos os frigoríficos e que, por isso mesmo, não é privativa da ora reclamada é, antes de tudo, justa, humana e equitativa, pois permite uma maior remuneração àqueles de quem se exige serviço mais perfeito e de maior responsabilidade.<sup>19</sup>

Essa era a escala para os operários magarefes. Os salários para outras funções, na mecânica e manutenção (torneiros, “canistas”, pintores, etc.) eram superiores, similares ao dos especializados magarefes do Matadouro.

Seguindo preceitos da cultura industrial norte-americana, o preço do salário era, a princípio, *atributo da tarefa, e não do trabalhador*, de modo que um mesmo homem podia perceber valores diferentes, se executasse “serviços mais perfeitos”, conforme a escala acima. O salário podia, também, ser pago por hora, por quantidade de peças a trabalhar (“por tarefa”) ou combinando ambas as formas, como um salário/hora, acrescido de um “prêmio”, à condição de alcançar uma certa quantidade/hora. Outra modalidade era o pagamento “por cento” (a cada 100 peças), para turmas de quatro operários. Essa quantia por “centos” era rateada e todos ganhavam o mesmo salário, uma espécie de “contrato coletivo”, o que produzia um alto grau de colaboração e coordenação dentro do grupo. Por outro lado, se alguém faltasse ou não acompanhasse a turma, não seriam alcançados os “centos”, e poderia provocar divisões internas. Esta forma era típica para o Matadouro que, lembremos, cadenciava o ritmo da fábrica.

Era a prática do Swift registrar na Carteira de Trabalho um salário/hora mínimo de admissão, e um salário máximo, o que não impedia de acertar alguma das outras formas de remuneração. Essa pluralidade nas formas de pagamento permitia à empresa acionar o sistema salarial como

<sup>18</sup> Segundo o Diccionario de la Real Academia Española (21º Edición), Despostar: (en *Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador y Uruguay*) Destazar, descuartizar una res o un ave. Em português é pouco usado, mas tem o sentido de “destacar ou separar”. O uso de palavras em castelhano e inglês era corrente no linguajar “técnico”, próprio do frigorífico.

<sup>19</sup> Proc. 53/41 (Fls. 33)-ARG/MTRT4.

dispositivo disciplinador e punitivo. Podia deslocar o trabalhador para tarefas piores pagas, não fornecer a quantidade de peças mínimas, se pago por quantidade. No caso do salário combinado por “cento” para uma turma, limitando jornada de trabalho podia impedir alcançar “o cento”, ou ainda podia ocorrer uma diminuição de salário, se fosse aumentado o número de membros da turma. Se quisesse promover um funcionário, podia aumentar seu salário sem fixar essa majoração. Um mesmo trabalhador podia ser removido para outra tarefa e voltar ao mínimo, na entressafra, ou se podia negociar com ele sua permanência numa tarefa de preço intermediário, ou ainda podia ser mantido na função, reforçando as fidelidades, sem precisar registrar essas diferenças na Carteira. Um chefe podia punir alguém só com a troca de tarefa, ou fazê-lo temporariamente. Veremos, nos capítulos seguintes, esses dispositivos sendo acionados.<sup>20</sup>

Em 1940 coexistem no frigorífico variadas formas de pagamento, que implicam, também, diversas formas de contrato de trabalho. “Forma” apenas descreve vários tipos de situações/vínculos, tradicionais nas práticas do frigorífico. *Stricto sensu*, o contrato de trabalho ainda não tinha a “forma” jurídica da CLT, e arrasta essa ambigüidade formal pela República Velha, até as mudanças advindas com a chegada das indústrias e as novas relações sociais. No entanto, apesar dos dispositivos legais que podiam induzir a restrições nas práticas da empresa, o Swift foi transitando pelas fissuras dessa forma ainda genérica, no âmbito da organização do trabalho, e que podiam-se refletir no salário ou na estabilidade do trabalhador como, por exemplo, o número de membros das turmas ou a “suspensão por falta de trabalho (força maior)”.<sup>21</sup> E tudo isso sem sair-se da legalidade. O Swift foi aos poucos se adequando à jurisprudência que ia sendo produzida, no entanto, às vezes, apareciam as ambigüidades de um direito que estava sendo construído (BIAVASCHI, 2006). Frente ao Swift, os trabalhadores opuseram variadas formas de resistências à safra e ao Standard, moldando um “contrato real”.

Ainda veremos, no próximo capítulo, como foi definida esta matéria, mas basta dizer que a definição política e o conseqüente estabelecimento de uma forma jurídica para o contrato de trabalho se resolveriam em âmbitos que extrapolaram inclusive o Brasil, um Brasil que se envolvia, dependia e interagia na conjuntura internacional dos anos 30, da IIª Guerra Mundial

---

<sup>20</sup> Lobato Moreira entrou no Swift em 1935, foi registrado na carteira como “peão” no matadouro, com o salário de 1\$500 (um mil e quinhentos réis) por hora. Bom magarefe, passou a ganhar 7\$200 por “cento”. Quando em 1941 entrou com processo contra a redução do salário, a empresa contestou que não podia exigir salário diferente do que estava registrado na Carteira de Trabalho. O argumento foi recorrente em vários processos.

<sup>21</sup> Ver Proc. 36/41 (Fls. 12)-ARG/MTRT4.

e da implantação do modelo *welfare state*, e que tiveram outras resoluções e possibilidades em outros países.<sup>22</sup>

## A hierarquia no trabalho

Hoje, no Inventário do Patrimônio Cultural do Rio Grande do Sul, ainda existem as casas que compunham a Vila destinada aos altos funcionários, para moradia familiar ou coletiva. Os diretores e o pessoal de direção técnica especializada eram norte-americanos. Suas casas de duas águas, o gramado bem cuidado pelos funcionários e as quadras de tênis lembravam um pouco da terra natal. No Campo de Golfe (característico das outras plantas na região), tinham lugar torneios freqüentados pela sociedade rio-grandina, e encontraremos altos funcionários norte-americanos e suas esposas, sócios do Yacht Club da cidade competindo em regatas regionais. A residência na Vila e o tratamento de “Míster” (sic), sempre antes do nome inglês, marcavam a hierarquia, que chegava a se estender ao uso do “Míster” para as altas chefias de origem local.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Entre os que pensavam a produtividade na indústria, na época, se discutia (e se experimentava) a conveniência de pagar salários por tempo a disposição ou por quantidade, e se deviam estar vinculados à tarefa ou ao indivíduo. Esses debates aconteciam na Alemanha de Hitler, nos Estados Unidos de Roosevelt, e também na União Soviética de Stalin com seu alento ao *stajanovismo* (ver **BETTELHEIM**, Charles. *A luta de classes na União Soviética: segundo período: 1923-1930*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983, pgs. 231-253). Com a implementação de políticas keynesianas, no mundo industrializado prevaleceu a forma de pagamento vinculada ao indivíduo, numa função determinada e pelo tempo contratado ou à disposição e, como forma de regulação, buscou-se aumentar a produtividade com investimentos massivos em maquinário e nos métodos e processos técnicos. No Brasil dos anos 30 (e em Latino-América), se transita por sistemas legais, que irão fixar o contrato de trabalho pessoa/função/tempo à disposição. Para o tema, pode-se consultar: **HOLLOWAY**, John. *Se abre el abismo. Surgimiento y caída del Keynesianismo*. En *Marxismo, Estado y Capital*. Buenos Aires: Cuadernos del Sur, Ed. Tierra del Fuego, 1992. Uma revisão desse sistema, entre outras, é pensada no Japão nos anos 50, na firma Toyota. O sistema da empresa propõe outros critérios de contratação, que valorizam a fidelidade, as atitudes do trabalhador, a produção por “objetivos”, e a responsabilidade de grupos de trabalho. Para uma história do toyotismo, pode-se consultar: **ICHIYO**, Muto: *Toyotismo. Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón*. Buenos Aires: Ed. Antídoto, 1996.

As mudanças operadas na Constituição brasileira de 1988, as propostas de revisão da CLT, e os dispositivos de “flexibilização” do contrato de trabalho, encontram no Swift dos anos 30 um bom exemplo de aplicação desse tipo de normas, nos permitindo ver no passado as conseqüências no presente e a futuro.

<sup>23</sup> Assim encontraremos o Superintendente “Míster Madzen”, o procurador brasileiro “Míster Hall”, o chefe de pessoal “Míster Thompson”, o capataz “Míster Hermes”, etc. O mesmo tratamento podia ser dispensado nos Tribunais do Trabalho, como ficou registrado pelo secretário, neste termo de audiências:

... disse que, quando passou a capataz apresentou sua Carteira Profissional ao Mr. Domingo Abesteguiá; disse que, este sr. recusou-se á receber dita Carteira; disse que, em vista disso reclamou também junto a Gerencia, Mr. Heron, tendo este sr. teria dito que o Mr. Abesteguiá podia arrumar...(sic) Proc. 53/41 (fl.17)-ARG/MTRT4.



Fotografias do edifício da administração e de uma casa da Vila Swift. Disponível em <http://www.riogrande.rs.gov.br/site/galeria.php?acao=V&id=5#> , acessado em 05/11/2006.

Abaixo desse grupo, estavam os chefes de seção e depois os capatazes de turma. Estes, mais próximos das tarefas de produção, em certas atividades funcionavam como líderes do trabalho, e a função esperada era a de “*fiscalizar os serviços de seus companheiros*”.<sup>24</sup> Alguns eram testados em funções de coordenação e comando de turmas, porém sem ser efetivos na função. Eram chamados de “cabos” (note-se a hierarquia subalterna) e vestiam um “tapa-pó”, o avental branco que só os chefes podiam usar.<sup>25</sup> Um outro setor de trabalhadores hierárquicos estava no Departamento Standard, que eram os técnicos que levavam o controle do produzido e que estudavam os procedimentos e movimentos do trabalhador para estabelecer os tempos das operações.

---

<sup>24</sup> A personagem Ângelo, o operário comunista do Swift, conseguira entrar numa seção “*dada a liberdade que tinha como chefe de serviço*”. Esta construção é coerente com os depoimentos que mostram a familiaridade entre certos capatazes e operários, assim como o papel de líderes quotidianos de serviço. (JURANDIR, op. cit. p. 385)

<sup>25</sup> O mesmo Lobato Moreira foi promovido a “cabo” em abril de 1941, mas foi destituído. O advogado da empresa esclarece

... foi escalado para servir como “cabo”, como vulgarmente se dizia aqueles que são escolhidos para futuros “supervisores”; (...) A sua designação, para servir como “cabo” não importou como já se disse, em aumento de salários, nem em concessão *de arregalias outras, á não ser a de fiscalizar os serviços de seus companheiros* (sic). Proc. 53/41 (fl.16)-ARG/MTRT4.



## Capítulo 2

### A safra, o standard, e o Estado

O que foi a safra no frigorífico?

A safra *da pecuária* se relaciona com o fim do inverno e a época dos pastos naturais no pampa, quando o gado pode se alimentar e engordar. Com o rebanho saudável e com peso suficiente, o produtor consegue um preço compensador, e o vende para o abate. A safra *do frigorífico*, começa então no verão, e segue no outono até o inverno. No Swift a safra se tornou mais flexível que aquela que se conhecia até então nas charqueadas, porque a frigorificação prescinde das condições climáticas para o processamento, além de que podia alternar com a faina de ovinos e suínos, para o que a fábrica estava preparada. Ao adiantar e estender o período de trabalho para além do usual na charqueada conseguia diminuir a entressafra ou *safra seca*.

#### A Papeleta e a suspensão

A década de 30, que começou com baixa atividade nos frigoríficos, e o longo período de 1888 a 1937, foram vivenciados pelo operariado como época de penúrias e de escasso emprego, na cidade (LONER, 2001). Mas com o início da Segunda Guerra Mundial, a atividade dos frigoríficos aumentou consideravelmente. Para um operário, o emprego, mesmo que temporário e por períodos curtos no Swift, significava uma situação mais benéfica da que teria (ou da que seu pai tivera talvez) como trabalhador de uma charqueada, e este dado não é menor ao pensarmos os mecanismos de aceitação. A safra assemelhava o magarefe ao portuário, sujeito ao trabalho temporário de estiva, a cada navio que aportava. Safra e serviço sazonal eram realidades no mundo do trabalho na cidade.<sup>26</sup> E qualquer resistência à sua

---

<sup>26</sup> Agradeço o esclarecimento que me fez chegar Diego Vivian, em 8/12/2006, sobre o que se chamou “casualismo” nos portos, e que transcrevo:

Sobre o sistema casual de engajamento para o trabalho na indústria portuária, pode-se afirmar que ele foi um fenômeno cuja existência marcou profundamente a organização e as relações de trabalho em quase todos os portos do mundo. Uma das razões para isso esteve relacionada ao fato de que os empresários da navegação não estavam interessados na contratação de trabalhadores com vínculo empregatício permanente em cada porto específico, devido a determinadas condições estruturais a que o transporte marítimo estava sujeito, tais como: ciclos econômicos e os períodos de safra e entressafra; relações diplomáticas e acordos comerciais; alterações climáticas e condições de acessibilidade aos portos, entre outros.

Sobre este tema consultar: VIVIAN, Diego Luiz. *Olhares vigilantes a bordo: história e memória dos vigias portuários do Rio Grande do Sul*. Rio Grande, 2004. Monografia (Conclusão de Curso Bacharel em História), Fundação Universidade Federal de Rio Grande.

implementação acionaria algum meio punitivo, dos quais o principal era a *exclusão*. Receber, ou mandar entregar “a papeleta”, como se dizia, significava entrar na lista negra que impedia uma nova contratação. Para os imigrantes e recém chegados, a papeleta podia ser algo semelhante ao desterro, com as alternativas de emigrar para o Prata, para a capital ou se adentrar na campanha. A cidade já era uma língua de terra e areia no fim do mundo, no sul do Sul, e alguns homens parecem ter deixado a indústria e Rio Grande para trás, abandonando os processos e a Carteira de Trabalho, que era o único meio de se empregar na indústria ou no comércio. Sem a papeleta, não havia demissão nem indenização. Se a papeleta significava exclusão, por outro lado, a suspensão sazonal, se bem aceita, era um bom antecedente para o trabalhador. O operário ideal não era o que nunca foi demitido, mas ao contrário, aquele que tinha diversas entradas e saídas nas épocas de safra, e que estava disponível ao ser requerido para o trabalho estritamente necessário para, logo depois, ser dispensado.

### Estritamente necessário: o emprego flexível

Além da oferta de gado, o frigorífico devia levar em conta o tráfego marítimo, os embarques, o volume de estoques congelados e os pedidos de vendas ao exterior, para o planejamento e a contratação. Seguindo os preceitos do *fordismo*, uma parte da rentabilidade do negócio estava, hoje se diria, na flexibilidade no emprego dos recursos, sobretudo a mão-de-obra, no limite do uso *estritamente necessário*, de preferência *diário*. Então *safra* será também o nome que naturaliza a disposição flexível, o livre uso e contratação da mão-de-obra, re-significando o trabalho precário difundido na cidade. Safra também significava “rotatividade”. Quando desistiu do processo, provavelmente com a promessa de ser re-contratado, depois da sua sexta demissão, Mario Assumpção Rodrigues, de 25 anos, pediu a devolução da sua CTPS. Dela ficou o traslado, com os registros das várias entradas e saídas por períodos curtos:

...cargo servente. Data da admissão 25 de março de 1937. Data da saída 21 de setembro de 1937. Remuneração (especificada) 1\$100 (mil e cem reis) por hora (...). Data da admissão 10 de fevereiro de 1938. Data da saída 6 de junho de 1938. (...). Data da admissão 7 de julho de 1938. Data da saída 8 de agosto de 1938. (...). Data da admissão 23 de janeiro de 1939. Data da saída 26 de abril de 1939. (...). Data da admissão 7 de maio de 1940. Data da saída (esta em branco). (...). Em 16 de maio de 1940 foi aumentado para 1\$500 por hora e passou para a categoria de Xarqueador. Rio Grande, 13 de abril de 1942. Companhia Swift do Brasil S. A (assinado) (sic).<sup>27</sup>

Evitaremos a simplificação conceitual que pensa o *taylorismo* ou *fordismo* como o controle dos saberes industriais pelo departamento técnico. Deve-se entender que a racionalização nos frigoríficos tinha um dos seus pilares na imposição da rotatividade/disponibilidade da mão-de-

<sup>27</sup> Proc. 54/41 (fls.22)-ARG/MTRT4.

obra, junto com a variabilidade dos salários e o pagamento diferenciado das tarefas, seguindo as curvas da produção. A pedido do juiz, o Delegado Freitas foi, pessoalmente, vasculhar nas fichas do Swift, para esclarecer os tempos de contratação e a variabilidade dos salários de cinco tanoeiros <sup>28</sup>, que tiveram seus salários reduzidos quando da safra seca. Como exemplo, este foi o informe sobre Gomercindo Lopes Cordeiro:

Iniciou serviço em 19/5/934 c/ salário 1\$000 h. como servente, posteriormente foi admitido e dispensado em *varias datas*, sendo que a última ocorreu em 26/6/936 – readmitido em 11/8/36 c/ a mesma ocupação e salário foi posteriormente aumentado para 1\$100 – em 1/2/38 passou a ocupação de ajudante tanoeiro c/ salário de 1\$400 h. Em 16/2/939 foi aumentado para 1\$500 h.- em 1/2/940 passou oficial tanoeiro c/ salário 1\$800 h., finalmente em 1/6/941 para 2\$000 h. (sic).<sup>29</sup>

A história de Gomercindo é similar à dos seus outros colegas tanoeiros: além das várias entradas e saídas, ganhavam um salário maior por um serviço especializado, que era diminuído quando findava a safra, e lhes foram requeridas outras tarefas “não especializadas”.

### Driblar a safra com manha

Os operários raramente ficavam muito tempo na mesma seção ou tarefa. Somente alguns, os mais destros, conseguiam certa estabilidade. E mesmo assim... Até 1942, Serafim da Rosa Filho foi uma espécie de “operário padrão” da Companhia, um exemplo, e talvez por esse motivo foi assistido na audiência pelo então advogado Pantoja. “Muito bom operário, tanto que varias vezes tem tirado o prêmio ‘Standard’ que é dado aos melhores trabalhadores”, declarou Ramão Lopez, o capataz da seção de “xarque e bonnig” (sic). Serafim iniciou um processo trabalhista para reaver seu salário original, que fora reduzido. O Presidente do Sindicato se apresenta perante o Juiz da JCJ

solicitando sua interferência em favor do associado... (...)... nos seguintes termos: Que trabalhava (Serafim, nota do autor) na Cia. Swift desde 1935 e que em 1936 saíra por terminação da safra. Que em 1939 retornou ao serviço ficando trabalhando como *efetivo*... (...)... na secção de ‘Xarque e Bone’(sic). *Finda a safra* passou a trabalhar na ‘Picada’... (...)... fazendo corte especial de ‘Vitela’...(...). Que decorrendo já as safras de 1940 e 1941 foi conservado nesta última secção, quando, ao que lhe parece, deveria ser aproveitado no serviço primitivo...(sic)”.<sup>30</sup>

A safra foi naturalizada e podia ser acionada também como recurso punitivo. Lembremos que, afinal, o Swift veio para as terras que aboliram a escravidão, para utilizar a mão-de-obra de

<sup>28</sup> Tanoeiro: construtor de tonéis, barricas, e outros recipientes em madeira. Havia uma Seção de Tanoaria na planta de Rio Grande.

<sup>29</sup> Proc. 56/41 (fls.14)-ARG/MTRT4.

<sup>30</sup> Proc. 52/41 (fls.2)-ARG/MTRT4.

livre contratação... A palavra *safra* é familiar, a tradição a associa a costumes aceitos e o discurso empresarial nunca o enuncia como um problema. Ao contrário, será sempre inevitável e natural, como o verão. Naturalizar é afastar a tragédia. O advogado do Swift argumenta com tranquilidade sobre a ocorrência da safra, coisa de conhecimento público, para explicar (e não negar) a redução dos salários de Serafim:

... que não procede a reclamação pelos fatos que adiante vae expor: que em janeiro de 1939 o reclamante foi empregado na secção de desossar xarque onde percebia os salários de 1\$500, 1\$700, 2\$400 e 3\$100 por hora, conforme se vê da anotação em sua carteira profissional (...); pedindo fosse conservado na picada, (...) porque nesta secção poderia **trabalhar toda a safra ao passo que naquela somente o poderia no periodo de safra, ou seja, tre mezes**, contudo isso concordou o reclamante que continuou no mesmo serviço durante a safra de 1940 e 1941. Que, como se verifica, não houve rebaixamento algum de salário pois que o reclamante **sempre percebeu um salário variável** (sic).<sup>31</sup>

Os operários sabiam que havia um ciclo diferenciado de safra, por exemplo, para o charque seco e outro mais longo na Picada (Câmaras Frias), com cortes especiais. Estar numa ou em outra fazia toda a diferença entre estar empregado ou desempregado. Serafim entrou com uma ação trabalhista e pôs em jogo todo seu prestígio profissional de “muito bom operário” tentando permanecer empregado com o mesmo salário na Picada, numa negociação forçada judicialmente. O Juiz lhe reconheceu um salário “médio” e condenou a empresa a pagar a diferença sobre 97 horas. Talvez tenha ficado cortando vitela...

### Standard: o padrão do ritmo crescente

O significado da palavra inglesa é “padrão”. O Departamento Standard era o encarregado do controle da produção. O “Standard” levava o controle da quantidade produzida, do tempo utilizado nas diversas operações, das médias de tempo necessárias para o planejamento da contratação, etc. De um modo geral, era o setor que pensava e controlava a produtividade. Em cada seção havia um “apontador”, que registrava as peças trabalhadas por cada operário, e verificava se era alcançado o padrão mínimo.

“Standard” tinha outros sentidos. Em setembro de 1941, o Sindicato dos Magarefes o definia como um incentivo aos trabalhadores:

... o “premio stand” (sic) dado aos melhores trabalhadores que atingirem, quinzenalmente, o maximo (sic) estipulado pela Cia. no rendimento do serviço.<sup>32</sup>

Também era o nome do lugar onde o apontador recebia os restos de animais para o controle,

<sup>31</sup> Proc. 52/41 (fls.16)-ARG/MTRT4.

<sup>32</sup> Proc. 52/41 (Fls. 2)-ARG/MTRT4.

como descreveu João Oliveira em seu depoimento:

... em dia que não se lembra o depoente, vindo o capataz Geri ao *Stand* (sic) para receber o serviço, não quis atender a um pedido do reclamante, qual seja o de deixar os espinhaços que excedessem (...), em atenção ao atraso verificado na execução *daquele ato* de que estava incumbido o capataz Geri, mandando o capataz Luiz Maria Carabajal que despedisse o reclamante, pois se tratava de um operário que não servia (sic).<sup>33</sup>

Como se pode ver, um apontador do Standard era pessoal hierárquico, e era chamado de “capataz”, e embora esses homens não comandassem o trabalho das turmas, tinham suficiente autoridade para ordenar ao capataz a demissão de um operário. O que significava “standard” para os operários? O mesmo João Oliveira, magarefe, foi preciso quando perguntado:

quiz se referir a “Standard” que é o tempo necessário para cada operário dar conta de determinada tarefa, ou melhor, que a tarefa desempenhada por cada operário numa hora de serviço. Pelo regulamento da secção da picada cada operário deve despostar no mínimo vinte e dois espinhaços (sic).<sup>34</sup>

No Matadouro, que marcava a cadência da fábrica, trabalhavam os “qualificados”, que recebiam os maiores salários para courear e quartear com precisão, pois bons quartos evitavam sobre-trabalhos. Já nas outras seções, sem a urgência do abate, o sistema do “standard” era vital para manter os ritmos e medir a produtividade. Ali, o controle era impositivo e rigoroso, se falava em *regulamento*.

### A pressão para aumentar o standard

Nos anos trinta, todos os frigoríficos do Prata (e sobretudo Swift, Armour e Anglo) buscaram aumentar sua produtividade com tecnificação e estudando os passos e procedimentos, fato que se reflete nas lembranças dos operários de Berisso (LOBATO, 2001). A atividade do frigorífico sempre apresentou maior dificuldade na hora de implantar sistemas automatizados. Sendo cada animal diferente, não foi fácil substituir a habilidade do trabalho humano. Trolleys, esteiras, motores, serras mecânicas, podiam melhorar a produtividade, porém mantendo certo grau de dependência da habilidade dos homens com a faca. Para qualquer aumento do rendimento, o Departamento de Standard tinha como primeiro recurso a exigência de um novo ritmo de trabalho, um novo padrão ou “standard” por operário, o que era cuidadosamente estudado e cronometrado pelo Departamento, atribuição da que não abriu mão. Também Rio Grande acompanhou esse movimento.

---

<sup>33</sup> Proc. 35/41 (Fls. 11)-ARG/MTRT4.

<sup>34</sup> Proc. 35/41 (Fls. 12)-ARG/MTRT4.

Além dos procedimentos costumeiros, para o operário, o standard *era o regulamento*. E ele sabia que era uma exigência de um mínimo de produção horária, que não podia ser negociado, apenas *conhecido*. Nesse sentido é interessante se deter no depoimento de ex-operários da planta Berisso, transcrito de uma reunião do “Taller de historia oral Sociedad Búlgara Ivan Vasov” de 22/09/1986:

**P:** ¿Y... lo que se llamó el estándar?

PI: Sí, entró el estándar... si Ud. tiene que hacer 10 pedazos la hora y Ud. hace 12 pedazos, hay 2 pedazos de premio.

(...)

JM: Venia por ejemplo tipos que te estudian, dicen ‘Boris charqueá aquí esta cadera’, yo cortaba vamos a decir 40 pedazos por hora y esta empresa tiene empleados con su reloj y dice mire si Ud., corta 45 te vamos a dar un premio, pero después que cortaste 45 tenias que hacer 50.

**P:** ¿Cuándo sucedió esto que está contando?

PI: Siempre fue.

JM: No esto fue...

PI: En el año treinta ya estaba el estándar

JM: Creo que el estándar entró en el treinta (sic).<sup>35</sup>

### Sem regulamentos, “pero que los hay, los hay”

A palavra “regulamento” aparece nos processos usada de forma conflitante, numa luta para impor sentido, como veremos no caso da Picada. Assim, por regulamento, a empresa se refere tanto a procedimentos de trabalho e conduta (como no caso do operário demitido por comer um pedaço de carne fora do lugar permitido pelo *regulamento*), quanto à quantidade de produção, o *standard*, e em ambos os casos com o sentido de *ordem ou regra*, o que induz a pensar na existência de um regulamento escrito. No entanto, em duas oportunidades a pedido dos advogados, o juiz intimou o Swift a mostrar os “Regulamentos Internos”, cuja violação era invocada para explicar punições, e os mesmos não foram apresentados pela Companhia, inclusive nossa pesquisa não permitiu localizar nenhuma menção a um *regulamento escrito*, nem para procedimentos, nem para o standard possivelmente porque ele não existia *escrito* <sup>36</sup>. No entanto, a existência de normas não foi posta em dúvida, nem pelos operários, que deviam acatá-las, nem pelos juízes, das quais tomavam conhecimento pelas petições e depoimentos. Por quê, se as normas eram evidentes, o frigorífico não apresentou o “Regulamento Interno”

---

<sup>35</sup> LOBATO, op. cit. p. 207.

<sup>36</sup> Proc. 32/41 (Fls. 12)-ARG/MTRT4.

escrito, como solicitara o Juiz? <sup>37</sup> Escrever e tornar público um regulamento, tende a fixar procedimentos, cuja alteração pode ser contestada. E “escrever” um regulamento de produtividade era fixar um padrão, numa atividade que estava sintonizada com os métodos produtivos mais modernos, o pensamento taylorista, que se situava longe da idéia de fixidez dos procedimentos e normas, e por tanto fixidez dos resultados. O aumento da produtividade foi facilitado por não haver normas anteriores escritas e fixas, o que permitiu a imposição de novas regras e novas disciplinas, num exercício típico de domínio: o Swift seria o único emissor do discurso do Standard como regulamento. Ele era conhecido *verbalmente*, como ordens e normas emitidas desde as chefias. Por outro lado, o standard também foi um “não padrão”, porque foi da sua natureza ser constantemente redefinido.

### O sistema estatal de Instituições vigentes, e o marco legal

Ao pensar este período como um momento de transição, se compreenderá melhor que a Justiça do Trabalho não era a única via de acesso à ação do Estado. De modo que os 64 processos consultados, apesar de serem a “totalidade dos processos protocolados em 1941” e “uma amostra representativa” da procura dos rio-grandinos pela Justiça do Trabalho nesse ano, constituem uma *parte* do recurso que os trabalhadores fizeram à intervenção estatal, sem que se possa precisar o quantum dela. Os processos são, precisamente aqueles casos não resolvidos e que, por estar em andamento nas estruturas experimentais anteriores (a Inspetoria Regional do MTIC e a Justiça estadual), foram encaminhados, e novamente protocolados pela nova Justiça do Trabalho criada em 1º de maio daquele 1941.<sup>38</sup>

A princípio, um trabalhador só podia fazer sua reclamação através do Sindicato, que agia como instância cartorial obrigatória ou pela Inspetoria Regional de Trabalho e, caso não houvesse acordo com a empresa após uma gestão conciliatória, o sindicato ou o Delegado do MTIC encaminhavam um pedido ao Juiz de Direito da Comarca, que iniciava um processo “trabalhista”.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Para outra atividade, a ferroviária, o estudo da disciplina no trabalho foi possível pela existência do Regulamento da Viação Férrea. Ver: **HARRES**, Marluza Marques. *Ferrovários: Disciplinarização e trabalho. VFRGS: 1920-1942*. Tese de Pós-Graduação, IFCH/UFRGS. Porto Alegre, 1992.

<sup>38</sup> O jornal **O Tempo** noticia, por exemplo, em 02/07/1940 p. 4, que a Cia. Swift do Brasil perdera a causa que Adalberto Anthero da Silveira moveu para receber indenização por demissão sem justa causa. Esse processo não existe no acervo, não é um dos 64, pois estava resolvido para maio de 1941. Biblioteca Rio-Grandense, coleção *O Tempo*, maço 2º semestre 1940.

<sup>39</sup> A Legislação reservava aos sindicatos uma ação cartorial. Para ter direito a férias ou a uma ação trabalhista, o trabalhador devia estar filiado ao sindicato. E só o sindicato podia entrar com uma reclamação trabalhista perante o Ministério ou, se judicial, perante a JT, como *instituição representante* do trabalhador (por oposição à ação judicial civil individual), para o que tinha de juntar a carteira de trabalho e o recibo de quitação com o sindicato,

Até 1943, em Rio Grande, funcionaram duas Juntas trabalhistas, mas a maioria dos processos ainda era encaminhada para o Juiz de Direito, quem abria as audiências “servindo como Órgão da Justiça do Trabalho”. Às vezes identificada como 1º JCJ (até 1940), esteve a cargo do Juiz estadual Dr. Moreno Loureiro Lima, e costumava sessionar, logicamente, no Fórum da cidade. Moreno Lima era membro destacado da sociedade local e Presidente da União Católica Rio-Grandina.<sup>40</sup>

A 2º JCJ se compunha de um Juiz Presidente, e dois vogais, um escolhido pelos empregados e outro pelos empregadores “de conformidade com o Decreto 22132”, que dispunha também que o Presidente de uma JCJ devia ser designado por ato do próprio Getúlio Vargas. A 2º JCJ, até 1940, esteve a cargo do Juiz Dr. Fernando Fernandes Pantoja, quem sintonizado com o espírito do MTIC de criar uma Justiça popular e expedita, sessionava na sede do Sindicato dos Comerciantes. Pantoja provavelmente ocupava esse cargo indicado pelo MTIC, e para 1940, alterna sua residência entre Rio Grande e Rio de Janeiro. Depois, já criada a Justiça do Trabalho como órgão judiciário, iremos encontrá-lo como advogado dos trabalhadores em 1942, nos processos de Serafim da Rosa Filho contra Swift, e no de Albertina Milford da Costa contra a Companhia União Fabril, e para 1944 será novamente o Juiz Presidente da JCJ de Rio Grande.<sup>41</sup> Este Juiz-advogado-Juiz terá destacada atuação jurídica e militante na consolidação do conjunto das orientações ministeriais para o mundo do trabalho.

Por um curto período, alguns meses de 1940, tal vez pela ausência de Pantoja, a 1ºJCJ, teve como Presidente ao Dr. João Campos Duhá, e dois vogais, de acordo com o Decreto 22.132. Campos Duhá era um prestigioso advogado da cidade, e intelectual afinado com os ideólogos do Estado Novo, foi diretor fundador da seção local do Instituto Nacional de Ciência Política.<sup>42</sup> Para fevereiro de 1942, atuará como “Substituto do Procurador em exercício da Procuradoria” no Conselho Regional de Trabalho<sup>43</sup> em Porto Alegre.

---

que o creditava como membro de uma categoria profissional. A apresentação da carteira de trabalho era obrigatória no rito trabalhista e sua ausência inviabilizava seu prosseguimento.

<sup>40</sup> Com motivo do aniversário do Juiz, o jornal *O Tempo*, na edição de 03/10/1940, p. 4, o saudou e fez elogios. Biblioteca Rio-Grandense, coleção *O Tempo*, maço 2º semestre 1940.

<sup>41</sup> Processos 52/41 (Fls. 20), 55/41 e 45/41, respectivamente - ARG/MTRT4.

<sup>42</sup> O jornal local noticiou a fundação da Seção Rio-Grandense do Instituto em dezembro de 1940, fazendo parte da rede de intelectuais que alguns meses depois editaria a revista *Cultura Política*, órgão de divulgação ideológica do regime, e ligada ao Departamento de Imprensa e Propaganda, dirigida por Almir de Andrade. *O Tempo*, ed. 29/12/1940, p. 1. Biblioteca Rio-Grandense, coleção *O Tempo*, maço 2º semestre 1940.

<sup>43</sup> Processos 236/41 (Fls.17) e 6687/40 (Fls. 29)- ARG/MTRT4.



## As leis trabalhistas

Estava vigente – ainda não foi revogado - o Decreto Nº **24.562** de 3 de Julho de 1934 que “Regula a duração e condições do trabalho dos empregados na indústria frigorífica”, assinado por Getúlio Vargas e Joaquim Pedro Salgado Filho. Nele se estabelece a jornada de 8 horas diárias durante seis dias na semana, descansando no sétimo. Excepcionalmente, a jornada poderia ser aumentada até 10 horas diárias, não podendo superar as 48 semanais. Somente em casos excepcionais se poderia chegar até as 60 horas semanais, com pagamento de “remuneração especial” e com prévio acordo entre empregadores e empregados, sujeito a aprovação da Inspetoria Regional de Trabalho. Também determinava a obrigatoriedade, tanto do uso da Carteira Profissional quanto do registro de um atestado médico de aptidão física para trabalhar nas câmaras frias. O decreto estabelece um critério para definir a relação de trabalho: será pago o tempo que o trabalhador estiver à *disposição* do empregador<sup>44</sup>, critério que depois se transformará em princípio jurídico e será universalizado na CLT de 1943, mas que não pertencia às práticas do Swift nos anos '40 com suas diversas modalidades de contratação, como veremos.

Outro artigo dispunha que, após uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, o trabalhador de câmaras frias devia fazer um intervalo de 20 minutos para repouso que seria computado como de trabalho efetivo. Nos depoimentos registrados até 1944, pelo menos, esse horário especial nunca tinha sido praticado na fábrica, cuja faina funcionava com a hora completa. Por isso chama a nossa atenção que este dispositivo de proteção do decreto de 1934, ou qualquer uma de suas disposições, em momento algum fossem mencionados nem pelo sindicato, nem pelo MTIC, nem por qualquer operador da justiça, e nem pelos trabalhadores que a acionaram, sobretudo quando se tratou da resistência ao aumento de produtividade. O que pode indicar tanto o desconhecimento ou a limitada divulgação de certas normas da legislação trabalhista, a omissão deliberada do frigorífico ou ainda uma atitude mediadora do Ministério que, procurando harmonizar, também se omitiria para não forçar ao Swift a adotar procedimentos que implicassem grandes mudanças operativas e de custos na indústria, nem alentar qualquer agitação fabril. Em qualquer caso, deveríamos considerar com certo cuidado, pelo menos para Rio Grande, a idéia do usufruto *real* dos “benefícios” trabalhistas, a base material que explicaria a capitalização política que a *posteriori* faria o

---

<sup>44</sup> “Art. 13. Será computado como de *trabalho efetivo* o tempo durante o qual o empregado estiver a *disposição* do empregador”. Decreto do Executivo Nº 24.562 de 03/07/1934, disponível em <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=35535>, acessado em 08/10/2007.

trabalhismo (GOMES, 1987).

A base legal, quase exclusiva, nos processos acionados contra o Swift era a **Lei N° 62** de 1935, ou “Lei da Estabilidade”<sup>45</sup>, que enunciava também alguns dispositivos que se tornariam princípios jurídicos na CLT, formalizando o contrato de trabalho. Dava estabilidade ao trabalhador com mais de 10 anos no emprego e, se tivesse um tempo menor, indenização proporcional, a razão de um mês de salário para cada ano de antiguidade. Se o tempo fosse inferior a um ano não tinha esse direito, sendo esta última a condição “legal” da maioria dos trabalhadores do Swift, que eram contratados e demitidos por safra, como vimos. Também definia os motivos de demissão por justa causa, a qual devia ser precedida por um processo de comprovação, com o qual se aproximava de definições sobre o contrato de trabalho que foram referenciais para a constituição do “direito pretoriano” do trabalho.<sup>46</sup> Já a suspensão ou a redução salarial...

só será permitida nos casos de ter o empregador reaes prejuízos devidamente comprovados, e nos de força maior que justifiquem medida de ordem geral. (Art. 11)

Porém, exigia a concordância do empregado com um mês de pré-aviso. Veremos o frigorífico procurando enquadrar sua *safra* nessas medidas de “ordem geral” e a concordância ou não dos trabalhadores. A maioria das reclamações contra a demissão pedindo indenização por falta de aviso ou de causa justa, assim como contra a redução de salário encontraram algum enquadramento na Lei N° 62, e tiveram o apoio dos homens do Ministério, não assim outras reclamações que se originaram no aumento da produtividade e que tiveram dificuldade de se basear nela, como veremos nos capítulos seguintes.

### A safra legal, compatível com a Lei 62

Ludovino Moreira da Silva negou-se a assinar o rebaixamento salarial na época da safra, e foi punido com a demissão. Na Justiça, ganhou o direito à indenização. Fundamentando seu

---

<sup>45</sup> Lei N° 62 de 5 de junho de 1935, disponível em <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=47760> acessado em 08/10/2007.

<sup>46</sup> O conceito de “direito pretoriano”, é de Arnaldo Sussekind, membro da comissão que elaborou a CLT. É o Direito do Trabalho que, em seus primeiros passos, se constitui de pareceres e jurisprudências para julgar casos sobre os quais a lei não era específica. Em entrevista concedida à Juíza Magda Biavaschi em 20/10/2004, o Ministro Sussekind esclarece (texto corrigido e autorizado pelo entrevistado):

“Tínhamos apenas a Lei n. 62, versando sobre indenização por rescisão. Não tínhamos uma lei sobre os princípios gerais do contrato de trabalho, seus tipos, a sucessão, salário, etc.”

em **BIAVASCHI**, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil-1930/1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas*. Editora LTR e JUTRA. São Paulo, 2007.

recurso ao Conselho Regional, lemos a defesa pública, e recorrente, que a empresa faz das medidas tomadas durante a safra, publicidade que supõe lhe será útil:

As atividades do reclamante só eram necessárias no período da matança, ou seja, na safra. Terminada esta, o serviço do reclamante, *como de outros mais*, não era necessário. Daí o ter a reclamada transferido para outro serviço, *com ordenado compatível* com o mesmo, até o início da nova safra. O *simples enunciado* do dissídio, *demonstra* que a reclamada, mantendo o reclamante em seu anterior emprego, teria prejuízos avultados.<sup>47</sup>

O Conselho confirmou a sentença, mas houve um novo recurso ao Conselho Nacional do Trabalho, no Rio de Janeiro, onde Swift insiste no apelo para ser considerada empresa de trabalho descontinuo, o que lhe permitiria se enquadrar nas exceções da Lei 62, quanto às indenizações. O caso era individual e de pouca monta, mas Swift procurou o enquadramento como empresa de trabalho sazonal para sentar algum precedente:

Cezar Pinto Resende e Ludovino Moreira da Silva foram dispensados por *terminação de safra*, em serviço que não era de natureza continua, e, pois, não lhes cabia direito a qualquer indenização pela falta de trabalho. Todavia a empresa empregadora, recorrente, ainda lhes propôs uma oportunidade de trabalhar noutra ocupação. Ela a isso não era obrigada, em face do que dispõe a própria Constituição Federal, no art.137, alínea f, que só manda pagar indenizações (e por isto mesmo, só considera dispensa injustificada), quando a empresa é de trabalho continuo. Nos autos está plenamente *caracterizada a terminação de safra*, como se vê dos depoimentos, até de testemunhas do recorrido. (...).

Assim, expostos os fundamentos do presente recurso extraordinário, a recorrente, COMPANHIA SWIFT DO BRASIL S/A, que explora o ramo de matança de gado, para conservas de carnes, reafirma as suas alegações (...) de que os serviços dos reclamantes, sendo de natureza transitória, e não continua, não lhes garantem qualquer indenização, quando *são interrompidos por terminação de safra*.<sup>48</sup>

Em 1943, as gestões da empresa deram frutos, pela via da legislação estadual quando, a proposta do Instituto Sul-Riograndense de Carnes, o Governador Ernesto Dornelles assinou o Decreto Estadual Nº 1052, estabelecendo que

fica fixada a data de 30 de junho do corrente ano, (...) para o encerramento geral no Estado das matanças de gado bovino para charque, frio e conservas, na presente safra.

A medida, depois prorrogada até 7 de julho pelo Decreto Nº 1061, permitia enquadrar as demissões e reduções como causa de força maior, prevista na lei Nº 62, que ainda obrigava ao governo “que tiver a iniciativa do ato” a pagar as indenizações de lei.

---

<sup>47</sup> Proc. 58/41 (fls.27)-ARG/MTRT4.

<sup>48</sup> Mesmo perdendo, era possível elevar um “Recurso Extraordinário”, se demonstrada alguma divergência na interpretação da lei. Essa demonstração, neste caso, foi débil (se apoiou em jurisprudência sobre trabalho temporário de pedreiros), e fazia previsível a negativa ao recurso. No entanto, o esforço foi centrado em demonstrar a habitualidade da safra, com o objetivo de legitimar um enquadramento para a empresa perante o MTIC. Proc. 58/41 (fls.58)-ARG/MTRT4.

### **Capítulo 3**

#### **O jogo do Estado: pressionar para pactuar**

O frigorífico selecionava alguns trabalhadores que continuariam empregados nos meses da safra seca. Essa seleção norteava-se segundo critérios variados, que iam desde o aproveitamento de outros conhecimentos dos operários que podiam ser úteis à empresa, até o de deixar visível a vitalidade do sistema de domínio, escolhendo-os dentre aqueles de conduta disciplinada. As escolhas funcionaram também como “incentivos” que reforçavam adesões, ao externar a consideração que a empresa tinha sobre alguns dos seus trabalhadores.

Em outubro de 1938, com o fim da safra, um grupo desses trabalhadores, que ainda permanecia empregado, da seção da Picada ou Câmaras Frias, foi “emprestado” para trabalhar na Tanoaria. Em anos anteriores, tinham sido aproveitados “nas mesmas câmaras frias, porém no quarto andar nas reparações dos canos”<sup>49</sup>, conforme disseram os trabalhadores, fazendo a manutenção das tubulações do sistema de refrigeração, e também como nos outros anos, tiveram em 1938 o salário reduzido de 1\$400 a 1\$100 por hora. Porém, em novembro daquele ano, em três processos simultâneos, sete desses trabalhadores escolhidos pelo Swift, reclamaram na Justiça, invocando o dispositivo da Lei 62, que impedia a redução salarial. No mesmo processo, outros tentaram reverter a suspensão aplicada - e que significava o desemprego sazonal -, por não ter assinado sua conformidade com a redução.

Em quatro meses, para março de 1939, o Juiz Fernandes Pantoja pronunciou sentença favorável aos trabalhadores, mandando o frigorífico pagar as diferenças não percebidas pelos operários durante esses meses, inclusive aos suspendidos (os quais já tinham sido reincorporados no início da safra), abonar a indenização por demissão a um deles, indenização que negou a outro demitido por falta de tempo de serviço, e nada deu para um terceiro, que desistira da ação. Resumindo: dos sete operários, um desistiu, dois foram demitidos e quatro ganharam o pedido inicial, evitando a redução do salário.

Um daqueles operários, Genaro Silveira passaria a ocupar, a partir deste ano, a Presidência do Sindicato dos Magarefes e Classes Anexas. Muito deve ter contribuído para isso o prestígio obtido com o resultado favorável da ação depois de ter “desafiado” a empresa. Mais uma rebeldia às práticas do Swift tinha se filtrado pelas fissuras da legislação, similar a outros

---

<sup>49</sup> Proc. 61/41 (Termo de Audiência, fl.46)-ARG/MTRT4.

comportamentos verificados em outros processos e, embora outros casos contra a redução não tiveram a mesma sorte, não chamaria a atenção se não fosse o especial interesse do Delegado do MTIC antes e durante o processo, e a inédita e tensa cautela da empresa.

Por quê esses operários tinham concordado com a redução em outras oportunidades? Que os levou a reclamar contra o frigorífico em 1938? Por que lutavam agora por direitos que estavam vigentes na lei desde 1935? Sem dúvida, a iniciativa fora induzida pelo cálculo de uma situação favorável, como veremos com maior detalhe.

### With a little help from my friends

O processo de Nº 61/41 é o agrupamento de três processos contemporâneos, iniciados por operários do mesmo setor, a Picada, e com o mesmo objeto: rejeitar a redução salarial. Começou, cronologicamente, com a ação de Genaro Silveira e outros três companheiros, em 4 de novembro de 1938, representados pelo presidente do Sindicato, Filadelfo Ferreira Dias. Solicitavam ao delegado do MINC, Carlos Freitas, que intercedesse “no *referido assunto* junto à Companhia Swift S.A”. Por sua vez, Swift foi extremamente cuidadosa, atendendo aos esclarecimentos solicitados pelo funcionário e, caso único nos processos pesquisados, para “confirmar o que vos dissemos verbalmente” (ao delegado do MTIC), apresentou por escrito, várias notas expondo as propostas feitas a cada um dos operários queixosos.

Outras instâncias de negociação estavam abertas entre a empresa e o MTIC. Dois meses antes, em 1º de setembro de 1938, Mr. S. F. Heron, o Superintendente do Swift, pessoalmente e, por primeira e única vez nos processos de Rio Grande, assinou uma carta de teor conciliatório (“*Esperando que esta solução vos será satisfatória*”), como a deixar registro formal de uma proposta feita em particular ao Delegado Freitas, sobre o caso de Lufrides Malachias Ferreira, um dos sete operários da Picada. Uma cópia dessa carta, que estava em poder do funcionário, entraria no processo, certificada por ele mesmo:

Ilmo. Snr. Carlos Freitas

S.D. Representante do Ministério do Trabalho

#### LUFRIDES MALACHIAS FERREIRA

Conforme foi combinado, na ocasião de *nossa* (do Swift) visita a V.S. hontem, temos estudado o caso deste homem, não achando razão alguma, para que este seja sujeito a discriminação.

O caso, é um que nos confronta cada anno no fim da safra, e de passo podemos mencionar que, quando fazendo reduções de pessoal temos tomado os mais antigos em conta.

*Todos* os empregados com menos de um anno de serviço, tem sido *eliminados*, porém em vista dos serviços prestados por Ferreira, foi elle dado a oportunidade de entrar para uma outra seção, onde seria mantido até a reinicio das operações nas camaras.

*É verdade, que o lugar para onde elle foi designado* só paga Rs, 1\$100 por hora, entretanto é agradável. *Sendo necessario, podemos collocar-o* em um lugar onde pode ganhar o mesmo, como nas camaras.

Esperando que esta solução *vos será satisfatória*, firmamos com expressões de elevada estima e consideração, de V/S

Amos. Attos. e Obros.

CIA SWIFT DO BRASIL S/A

E. F. Heron/ Superintendente (sic)<sup>50</sup>

Na petição inicial de novembro, o Sindicato se queixou do descumprimento desta proposta, da qual já tinha conhecimento. Provavelmente, o teor da mesma foi revelado pelo próprio Delegado do MTIC, para quem o Sr. Heron dirigiu a carta, e cuja inclusão no processo devia ter como objetivo o de pressionar a Companhia a cumprir sua palavra.

No processo há outra nota do Swift, sobre Genaro Silveira, de teor diferente das apresentadas sobre os outros operários. O texto tem as marcas de uma tentativa fracassada de acordo entre ele e a empresa. O informe, dirigido ao Delegado do MTIC, conclui desta maneira:

Atualmente, devido a falta de serviço permanecem nas camaras apenas alguns operarios antigos, varios com 10 anos e mais de serviço com a Companhia.

Não existindo trabalho para darmos a este operário, foi comunicado ao mesmo, ha tempos, que por este motivo seriamos forçados a transferil-o para uma outra seção onde havia serviço, mas que o salario seria relativo aos dos operarios que se encontram trabalhando na mesma.

Assim com o intuito de não suspendel-o por falta de serviço na seção onde trabalhava oferecemos a sua transferencia para outro departamento onde porém *tem que se conformar* com a remuneração de 1\$100 a hora (sic).<sup>51</sup>

Já esta outra nota, de fins de novembro de 1938, expõe certa impaciência da Companhia. A tradição de gerenciamento do Swift não admitia mediações entre o empregado e o empregador, e a intervenção do Ministério, apoiando este grupo de operários, se tornou incomoda: teria de conviver com a nova política, esse terceiro elemento a interferir e ditar normas para o contrato de trabalho. Sem valorizar o alcance da ação, que envolvia poucos operários, pontuemos que se estava questionando a alocação da mão de obra, faculdade e iniciativa que sempre foram da empresa. Genaro Silveira “*tem que se conformar*” com a condição que lhe foi oferecida, insiste, um impaciente *Mister* Heron.

---

<sup>50</sup> Proc. 61/41 (fl.21)-ARG/MTRT4.

<sup>51</sup> Proc. 61/41 (fl.7)-ARG/MTRT4.

Em janeiro de 1939, antes da audiência, o sindicato pediu para aditar no processo as carteiras profissionais dos operários. É de supor que tenham sido apresentadas ao Juiz, porém não ficou o traslado de nenhuma delas, e chama a atenção um documento, único do seu tipo nos processos de Rio Grande. Trata-se de uma declaração do “Posto Fiscal da 17ª Delegacia Regional do MTIC”, que certifica ter sido apresentada nessa repartição a Carteira Profissional de Genaro Silveira, cujo salário especificado é de 1\$400 por hora (salário fixo), e que a carteira levaria a assinatura da “Cia. Swift do Brazil S.A.”.<sup>52</sup> Apesar de que no termo de audiência de março, o próprio Genaro contou que seu salário já tinha sido reduzido nos outros anos, para 1\$100, quando findou a safra, consta no processo uma prova documental fornecida pelo funcionário do MTIC de que o salário de Genaro Silveira nunca teria sido inferior a 1\$400 por hora, prova fundamental no pleito.

Os documentos juntados e facilitados pelo MTIC devem ter ativado o alerta para a empresa que entendeu que não se tratava de um erro de registro da 17ª Delegacia Regional. O processo estava se complicando, e o olhar atento do frigorífico percebeu que os pedidos operários tinham, neste caso, além do apoio ativo do sindicato, o aval oficioso do Ministério.

O advogado, Dr. Fernando Freire, sempre apresentou, em todas as audiências que nos constam, a cópia de uma procuração registrada pelo notário da cidade, anualmente outorgada pelos procuradores do Swift no Brasil para ser seu representante legal. Porém, no próprio dia da audiência, os diretivos da companhia no Brasil, os senhores Severino Lanzetta e George Hervey Hall, foram pessoalmente perante o notário da cidade registrar uma procuração especial para seu advogado de sempre, o Doutor Freire, com

o fim especial de defender a dita Companhia Swift do Brasil, perante a Junta de Conciliação e Julgamento do Ministério do Trabalho, na acção ou acções que lhe movem Assis Silveira, Homero Barros, Genaro Silveira, Carlos Marques Pereira, Liberato Rodrigues, Dirk Hagendoorn e Lufrides Malaquias Ferreira. (sic)<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Nos traslados (cópias) de carteiras profissionais de outros processos consultados, consta que a praxe do Swift, como já foi comentado, era registrar o contrato com um salário mínimo e um máximo, justamente oscilante entre R1\$100 e R1\$400 por hora, para a seção da Picada. Essa anotação do salário variável tinha sido a prova fundamental e a base, para várias sentenças da primeira instância (JCJ) e ainda do Conselho Regional do Trabalho (CRT), que julgaram *improcedentes* outros pedidos contra a redução salarial, entendendo que a empresa só estaria descumprindo a lei, *se pagasse menos que o mínimo registrado* em carteira. A prova documental da CTPS era considerada pelo CRT uma prova de valor superior às provas testemunhais. Ver o processo 36/41 de Irineu de Souza.

<sup>53</sup> Proc. 61/41 (fl.41)-ARG/MTRT4.

A audiência correu durante duas sessões, na sede do Sindicato dos Empregados do Comércio, e na apreciação, o juiz Pantoja entendeu que os três processos, ao ter o mesmo objeto, poderiam ser agrupados em um só, avançando assim um procedimento *pretoriano*, dentro da concepção de uma legislação social expedita, acessível e de rituais simples. A ata da primeira sessão já insinuava a sentença:

Passando a Junta a julgar os processos relatados, esta junta na impossibilidade de *saber qual a base de cálculo que teria de tomar para efeito de contagem de horas de serviço*, resolve suspender a sessão afim de que fosse feita uma diligencia para esclarecimento do presente assumpto, marcando para amanhã dia 22 uma nova sessão para o julgamento dos presentes processos, às 11 horas da manhã (sic).<sup>54</sup>

Uma sentença, mesmo que limitada a não reduzir salários de alguns operários, questionava o poder do frigorífico e abria um precedente perigoso, além da incerteza sobre a que fim levaria o aparente apoio oficial a um grupo de operários. Somava-se a isso a tensão por um outro processo da Fazenda Federal cobrando impostos, iniciado por um procurador de Rio Grande que conhecia o movimento das câmaras frias... Swift estaria sendo observado?<sup>55</sup> O recurso do Swift, diretamente endereçado ao Ministro do Trabalho, ignorando o Conselho Regional de Trabalho, pediu a *anulação* da sentença, e deve ter sido mais uma providência entre outras, para abrir uma negociação com o Governo Federal ou simplesmente sentar um protesto.

O Ministro de Trabalho Waldemar Falcão, pessoal e prudentemente anulou a sentença por “falhas processuais” em dezembro de 1939. As inovações do Juiz serviram de argumento, e por uns meses de 1940, Pantoja esteve afastado da cidade, no Rio de Janeiro. Somente um ano depois<sup>56</sup>, de volta a Rio Grande, o juiz deu andamento, marcando uma audiência para reiniciar o caso. Nela, o juiz Pantoja confirmou a primeira decisão, novamente recorrida, sem que o recurso conseguisse mudar o resultado. O processo se estendeu até janeiro de 1942, quando os operários, finalmente, receberam seu dinheiro. Mas, para essa data, o Swift já estava mais sossegado.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> Proc. 61/41 (fl.46)-ARG/MTRT4.

<sup>55</sup> Para essa época, Swift estava pagando boa quantia em impostos sobre as instalações industriais, por uma ação da Fazenda Federal iniciada em Rio Grande, que entendeu que a utilização das câmaras frias para conservação de peixe e fabricação de gelo *para terceiros* era um desvio dos fins originais previstos para a importação do equipamento. Swift abriu processo contra a União para reaver esses impostos, dos quais alegava ter direito a isenção por uma lei estadual.

<sup>56</sup> Consta no Processo 61/41, fl. 61 uma nota manuscrita do próprio Pantoja:

*Em vista de me achar ausente, no Rio de Janeiro, a serviço público, só agora posso indicar a audiência de julgamento (...) Rio Grande, 10 de Fevereiro de 1941.*

*Fernando Pantoja -Presidente.*

<sup>57</sup> Historiadores apontam para a importância que o governo federal dava para a construção da usina siderúrgica de Volta Redonda, tanta, que o financiamento norte-americano do projeto teria definido o alinhamento do Brasil



## Convicção, Cálculo e Gratidão

Tanto o apoio documental do Delegado Freitas, como a sentença do Juiz Pantoja, sintonizados ambos com a política do Ministério para o mundo do trabalho, revelam a preocupação oficial em amenizar as conseqüências sociais e políticas que a parada forçosa sazonal trazia para a cidade. Sem questionar nem as demissões nem a rotatividade sazonal, procuraram um acordo para manter os níveis salariais de alguns dos empregados escolhidos pela própria companhia. Sobretudo de operários da Picada, a seção mais numerosa do frigorífico e cuja concentração de trabalhadores a fazia um dos lugares em que o controle do frigorífico, assim como a intervenção estatal, deviam funcionar com atenção e sem vacilações. Mas era necessário também encontrar os homens, os operários que encarnassem essas práticas, e colocar a disposição deles uma justiça em funcionamento, que garantisse os direitos legais com certa flexibilidade ou “abertura”, com uma compreensão do direito social. Pois não ignoravam que um resultado favorável aos trabalhadores teria um efeito legitimador importante do sistema mediador composto pelo sindicato oficial, o Delegado do MTIC e a nascente instância da Justiça do Trabalho, além de outras conseqüências potenciais.

Essa percepção induziu alguns operários a agir em colaboração com os homens de Getúlio, e revelou-se uma nova via de ação para resistir à redução salarial, que pode explicar as conversas e tentativas de acordo prévias com a empresa, assim como a confiança no pleito judicial. Essa colaboração oficial, que foi legal e discreta, seguiu a filosofia que norteava o Estado Novo: apoio, colaboração e legitimação dos homens cujas práticas reforçassem a idéia de harmonia orgânica entre o capital e trabalho, enquanto inibia ou reprimia seletivamente formas de ação operária “ilegal”, aquelas que não se enquadravam na filosofia da colaboração corporativa. O Ministério, apoiando homens alinhados com o governo por convicção ideológica, alinhados pelo cálculo, ou por gratidão pelo apoio recebido<sup>58</sup>, estava criando uma

---

no bloco com os Estados Unidos. Em 1940 transcorreram negociações-chave entre Brasil-Estados Unidos, até que em agosto foram assinados os protocolos para os créditos necessários. Os protocolos implicaram uma mudança da atitude oficial com as empresas americanas radicadas no país, e um possível reflexo dela se deduz da notícia publicada no jornal *O Tempo*, em 28 de setembro de 1940: A Justiça Federal, sediada no Rio de Janeiro, julgara procedente a ação do Swift contra a União Federal, na qual pleiteava a devolução de 2.596.835\$700 réis (depois \$2.600.000 cruzeiros, aproximadamente), por isenções impositivas retidas indevidamente. *O Tempo*, ed. 28/09/1940, p. 2. Biblioteca Rio-Grandense, coleção *O Tempo*, maço 2º semestre 1940.

<sup>58</sup> Agindo em sintonia com as forças vivas da cidade, por convicção ou compromisso, com a assinatura de Genaro Silveira, foi publicado este “Convite: O Sindicato dos Operários Magarefes e Classes Anexas convidam para o ato central e todas as comemorações precedidas pela grande comissão Diretora Central dos festejos da Semana da Pátria, prestarão o máximo concurso outras entidades trabalhistas” (sic). *O Tempo*, ed. 04/09/1940, p.1. Biblioteca Rio-Grandense, coleção *O Tempo*, maço 2º semestre 1940. A Comissão organizadora era composta por autoridades e personalidades civis, eclesíásticas e militares da cidade.

instancia de limite e controle sobre o frigorífico. Em qualquer, caso estamos perante a ativa “construção” de uma liderança operária (ou de um grupo, de uma diretoria) sintonizada com a filosofia estado-novista, pela ação dos funcionários oficiais.

Este seria um bom exemplo para comparar a afirmação de alguns historiadores do período, que afirmam, em geral, que o Estado Novo teria possibilitado aos trabalhadores, espaços institucionais de ação reivindicativa que se sintonizariam com velhas reivindicações operárias (GOMES, 1987), com a evidencia de que a via institucional foi explorada por poucos (e escolhidos) trabalhadores. Por outro lado a afirmação é problemática pelo seu generalismo, ao ignorar, também, o fato de que a colaboração com os funcionários do governo, gerava forte polêmica entre as *tradições* de ação operárias vigentes. Vale registrar que, além da ação do sindicato oficial, cartorial e por acordos, mesmo a ação “sindical” autônoma porém dentro da lei, era objeto de discussões nos meios operários rio-grandinos, pois colidia com as tradições anarquistas e comunistas, cujos questionamentos éticos e políticos podiam orientar, e levar, para outras formas de resistência<sup>59</sup>. Por isso ressaltamos o fato de que, além das ações trabalhistas ou daquelas encaminhadas pela vias permitidas, houve outras formas e tentativas de resistência operária. Algumas delas são reveladas tangencialmente nos processos, e as veremos nos próximos capítulos.

---

<sup>59</sup> Embora para 1942 o Partido Comunista orientava seus militantes a trabalhar nos sindicatos legais, a reeleitura e implementação da “linha” nos locais de trabalho pelos militantes operários, reflete o espaço político que eles encontravam no meio fabril para essa tática. O uso dos meios disponibilizados pelo Estado era objeto de questionamentos éticos, tal como o evidencia o romance de Jurandir, quando a personagem Ângelo, o operário comunista do frigorífico, cogitou os recursos da Justiça e do Ministério para a mesma época. O escritor achou necessário, para dar o toque de realismo, registrar uma década após os fatos, as reflexões conflitivas que teriam passado por aquele militante, para justificar o uso da “luta legal”. Ângelo roubara do escritório da Companhia, uma pasta com importantes documentos “*que levariam a Swift a indenizar aquela gente*” e “*irá acudir um pouco os órfãos do seu compadre Adalberto, pagar a operação de Leopoldina, ajudar o Leôncio a sarar a tuberculose incipiente do filho que queria tanto estudar piano. E a filharada da Noêmia, e as famílias, aquelas metidas em casebres no areial, que não sabiam se voltariam à campanha ou peregrinariam pelos locais de trabalho, esvaindo-se de necessidade e fome. (...). Era, sim, uma migalha. Concordava. Mas não valia a pena? Não era luta? Tinha-se que trabalhar em qualquer situação.*” (Refere-se à resistência legal ou ilegal, nota do autor). Em **JURANDIR**, op. cit. p. 386-387. Essas reflexões da personagem, revelam um panorama onde a ação sindical oficial e permitida, orientada também pelo PCB a seus militantes operários, ainda era um recurso de poucos e motivo de questionamentos éticos entre os trabalhadores, pelo menos em Rio Grande, dilema que a personagem resolve assumindo a atitude de justiceiro individual.

## Capítulo 4

### Resistências no frigorífico

Algumas resistências à safra: um que deu a cara

A necessidade de escapar às conseqüências da safra obrigou, em alguns casos, à resistência individual, como a que efetivou Israel Cardoso Hernandez, peticionando diretamente a intervenção do Ministro de Trabalho, Waldemar Falcão, quando, solicitando indenização ou reintegração, enviou esta mistura de carta, pedido e desabafo:

Rio Grande, 22 de Agosto de 1940

ILMO. SR/ WALDEMAR FALCÃO.

Venho mui respeitosamente por meio desta trazer ao seu conhecimento o seguinte:

Sou empregado na Cia Swift do Brasil S/A em Rio Grande (Rio Grande do Sul), desde 11 de Julho de 1939, desempenhando as funções de conferente nos curraes desta Cia., até a data presente, e agora por motivo apresentado pela referida Companhia, que consiste no fracasso da safra, fui por ela dispensado até haver serviço novamente. Nega-se dar-me a papeleta por não haver motivo para tal, visando não endenisar-me o tempo que tenho de serviço, podendo ser esta dispensa por quatro mezes, como por mais tempo, contudo minha situação atual não permite estar nem sequer um mez desempregado, pois, tenho família á sustentar e as despesas, eu trabalhe ou não, são feitas. Estou dentro da lei; apelei ao sindicato e este está desprovido de um presidente abil; concordando com a solução da Cia; me dirigi ao representante de nossas leis e este recebeu-me de muitos máos modos, faltando assim com os preceitos da boa educação. Por achar-me dessamparado das leis e ter em minha frente a Cia., senhora do campo de batalha, apelo pela vossa generosidade e justiça, afim de ser solucionado este caso, que resume-se em á Cia., endenisar-me o que a lei me faculta ou continuar trabalhando, porque serviço, há, como o sindicato não ignora, o que existe é má vontade por parte da Companhia; estou bem certo que existe dez vagas no Serviço de guarda.

Qualquer que seja vossa solução, satisfazer-me-á.

Aproveito o ensejo para apresentar á V.S. os meus protestos de alta estima e grande admiração.

Israel Cardoso Hernandez (assinado) (sic)<sup>60</sup>

O Ministro solicitou uma gestão ao delegado Freitas junto à empresa, e o Swift, atendendo ao pedido, explicou que fora oferecido a Israel se incorporar à guarda, porém com o salário reduzido, e que este teria desistido. Para a audiência de 18/11/1941, mais de um ano depois do afastamento, Israel não compareceu, e não foi encontrado no endereço fornecido, mesmo convocado pelo jornal de Rio Grande. Seria mais um a desistir do frigorífico, da cidade e se adentrar na campanha, premido pela necessidade?

---

<sup>60</sup> Proc. S/N/41 (fls.4)-ARG/MTRT4. Transcrição da carta ao Ministro de Trabalho.

A carta testemunha as dificuldades que enfrentavam os operários na entressafra, e de algumas das atitudes possíveis. Ou seja, é uma amostra de que, em 1940, havia trabalhadores que sabiam que era o sindicato quem devia representá-los, que conheciam as leis e como chegar à Justiça, mas que por se sentir “*desamparados das leis*”, e por ter na sua frente “*a Cia., senhora do campo de batalha*”, podiam não recorrer ao sistema trabalhista disponibilizado pelo estado, e recorrer a outro tipo de soluções. De fato, a pesquisa mostra que era baixa a proporção de processos em relação à quantidade de empregados afetados pela safra. Em Rio Grande, o recurso à Justiça trabalhista, e quem sabe não somente a ela, mas também ao Sindicato reconhecido ou ao Ministério, foi o caminho de poucos trabalhadores, que para acioná-la deviam ter, além de uma série de requisitos formais como a carteira profissional e as mensalidades sindicais em dia, o cálculo de uma mínima expectativa de resultados, e Israel era dos céticos, porém se fez ouvir pelas autoridades com sincera rispidez.

O grau de ceticismo ou dificuldade quanto ao funcionamento do “sistema estado-novista”, que esprime a carta de Israel, pode estar carregado de certo efeito demarcatório (algum opositor ajudaria a redigir a carta?), ou, quem sabe, de denúncia. No entanto, se a descrença e o questionamento de opositores e de tradições sindicais ainda vigentes, somadas a algum ceticismo operário vago e geral, não podem ser aferidos em seu quantum, tampouco deveriam ser desconsiderados. Indicam tanto o limitado alcance da cobertura social das “leis trabalhistas”, queixa, aliás, bastante comum nos meios operários, quanto a dificuldade dos trabalhadores de enquadrar suas necessidades (a safra ou o *standard*, por exemplo) ao marco legal vigente, dificuldade que se estendia mesmo ao gozo de direitos legais. Esse “espírito de época” chama a repensar conceitos como “campo de luta por direitos” ou “dádiva e benefício”, dois conceitos antropológicos difundidos na historiografia sobre o período, mas que se tornam vazios e insuficientes como explicação do que *a posteriori* conheceremos como trabalhismo, sem uma ampliação das pesquisas empíricas.

Esta reflexão não invalida, ao contrario, reforça a presunção de que, apesar do recurso limitado ao sistema trabalhista oficial, estava vigente uma herança de práticas sindicais resistentes que o Estado Novo *não conseguiu domesticar*. De modo que, mesmo o recurso ao Estado, não impedia, *per-se*, caminhos resistentes com relativo espaço para a autonomia operária, como se verá a seguir com...

## A turma dos tanoeiros

A profissão de tanoeiro era requisitada em outras indústrias, além do frigorífico. Para não perder esses operários, durante a safra seca a empresa os mantinha empregados em outras tarefas. Mas na safra de 1941 lhes foi solicitada a concordância para reduzir o salário pela metade, quando foram deslocados de tarefas. Tentaram manter o antigo estatuto, mas não houve acordo. Os que se negaram a trabalhar nas tarefas de menor valor foram mantidos com seus salários/hora de tanoeiros, mas a semana laboral lhes foi reduzida para dois ou três dias. Os outros que aceitaram, tiveram a semana completa, porém com salário menor nas outras tarefas. Então, os tanoeiros de semana parcial entraram com um processo trabalhista, e combinaram com seus colegas para serem testemunhas a favor deles, contra a redução. O depoimento do “uruguayo” Libanio Seixas como testemunha de seus companheiros foi usado como espaço de denúncia, quando ressaltou a pressão dos chefes para aceitar os novos salários:

Lembra-se que em dias do mês de setembro do ano passado os reclamantes, e o depoente, que também é empregado na mesma seção, tiveram efetivamente os seus salários rebaixados para mil e cem reis por hora. Para esse rebaixe o capataz Amarante Pereira e, depois, o chefe do departamento de pessoal sr. Thompson *pretenderam que o depoente e os reclamantes assinassem* umas fichas, notificando-lhes que, caso não o fizessem, passariam a trabalhar somente dois ou tres dias por semana; enquanto, *se concordassem*, continuariam trabalhando toda semana, de conformidade com os regulamentos trabalhistas, isto é quarenta e oito horas, ganhando porem os mil e cem por hora. Não tendo os reclamantes concordado, com a remuneração horaria, passaram a trabalhar até fins de dezembro, de dois a tres dias por semana (sic).<sup>61</sup>

Pressionados pelo Swift com salários reduzidos, os tanoeiros articularam sua resistência coletivamente para escapar do prejuízo. Este pequeno grupo carregaria uma identidade pelo seu ofício? Ao certo *estavam construindo uma experiência em comum*, pois apesar de que um dia se dividiram, compelidos pela necessidade, entre a aceitação e a negativa a concordar com as novas pautas da empresa, foram capazes de elaborar de imediato, e manter, uma estratégia articulada por eles. Pensada “autonomamente” e não como incitação de “fora” da turma, procuraram o aval do Sindicato. Com a inicial assinada por Genaro Silveira, exploraram a possibilidade que tinha aberto a Justiça do Trabalho, seguindo os caminhos legais e possíveis. No entanto, deve-se destacar a particularidade de que todos se expuseram, mesmo estando empregados, e aqui está a herança resistente de *ação direta*: uns processando a empresa e os outros como testemunhas dos companheiros, perguntando uns aos outros e esclarecendo explicações dúbias. Conseguiram entre eles e sem advogado, articular uma defesa muito clara,

---

<sup>61</sup> Proc. 56/41 (fls.17)-ARG/MTRT4.

e provar que tiveram reduções salariais, conseguindo uma sentença favorável. Contra a ordem do frigorífico, seria melhor, ou possível, se unir numa experiência coletiva reivindicativa, mesmo no campo do direito?

Swift recorreu a sentença e, surpreendentemente, o Conselho Regional de Trabalho decidiu que o processo devia ser anulado, pois o pedido inicial do Sindicato não invocou a Lei Nº 62, e sim um acordo para resolver a situação, por tanto entendeu:

... que a Justiça do Trabalho não tem competência, em se tratando de *dissídios individuais, de regular relações de trabalho entre empregadores e empregados* (...) anulando ab-initio o presente processo (...) por não caracterizar o mesmo um dissídio trabalhista, ficando, assim, prejudicado o mérito do mesmo.<sup>62</sup>

Os tanoeiros tiveram má sorte. Porque o seguimento dos processos nesta pesquisa mostra que, *em geral*, a Justiça era favorável quando, se causado pela safra, o requerimento pela irredutibilidade do salário, a continuidade do contrato de trabalho ou a estabilidade, era baseado na Lei Nº 62. E tanto foi, que assim entendeu o Juiz de Direito, Dr. Moreno Lima, o Presidente da União Católica, alguém que poderia estar ideologicamente menos sintonizado com a filosofia da nova legislação social do que o CRT. No entanto, e paradoxalmente, a procura da Justiça, *combinada coletivamente* entre os companheiros, e ganha em Rio Grande, foi interpretada pelo CRT como *dissídios individuais*, declinando ainda de sua faculdade normativa para “regular relações de trabalho entre empregadores e empregados”. Temos aqui um caso dos interesses contrários e das zonas obscuras que existiam entre a prática fabril consagrada pelo costume, uma reação coletiva marcada pela tradição operária, as expectativas de direito, a função do sindicato, a JT e o entendimento do Conselho Regional de Trabalho. É interessante pensar nas redes de relações e nas bases conceituais e atitudes dos envolvidos, que resultavam em que o recurso à Justiça, nem sempre era um caminho de fácil acesso. Havia inadequações, limitações e motivações, que é melhor levar em conta e não ignorar, na hora de postular a necessidade e a defesa do papel tutelar da Justiça do Trabalho, frente aos ataques neoliberais de hoje.

Persistência de “uma herança de práticas sindicais resistentes não moldadas pelo Estado Novo”, escrevemos acima e devemos nos perguntar: por quê haveriam de atuar de outro modo...

---

<sup>62</sup> Proc. 56/41 (fls.40)-ARG/MTRT4.

## Pedro Roma e seus companheiros?

Em 23 de julho de 1941, recém instalada a nova “Justiça do Trabalho”, dez operários da “Graxeira” se apresentaram diretamente no Cartório do juiz Moreno Lima, no Fórum da cidade, onde o escrivão Carlos Coimbra Ribeiro registrou um “Termo de Reclamação” pelo qual os trabalhadores denunciavam a pressão da empresa para assinarem sua concordância com a redução, e que, apesar de terem-se negado, foram assim mesmo reduzidos, contra o disposto pela Lei N°62. Que nas quinzenas de trabalho noturno não era abonado o acréscimo de 20% e nem era respeitado, como “é estabelecido no §1º do artº 13º, do Decreto-Lei 2308, de 13 de junho de 1940 que a hora noturna de trabalho será computada como de cinquenta minutos e trinta segundos” (sic). Portanto, se apresentavam

pedindo as providências que forem de Direito, afim de que voltem a perceber os salários que venciam e o pagamento de todas as vantagens que a lei, digo as vantagens que por lei tem direito (sic).<sup>63</sup>

A audiência foi em 28 de agosto, e os operários argumentaram sozinhos, sem advogado e sem o sindicato, de forma um pouco confusa, segundo o registro da audiência. De maneira que para equilibrar a evidente deficiência, na hora das razões finais...

Pelo sr. Juiz foi dito que, não só pelo adiantado da hora, como para que os reclamantes providenciassem no sentido de trazer um representante de Sindicato ou outra pessoa entendida, que arrazoasse a causa, deduzindo melhor o seu direito, suspendia a presente audiência, para continua-la no dia onze de novembro próximo... (sic).

A audiência seguinte aconteceu um ano depois, demorada pela juntada da documentação obrigatória: carteiras profissionais retidas pelo frigorífico, um operário que ficou doente e a necessitou para receber do IAPI, dois que não se encontravam nos endereços fornecidos e foram citados pelo jornal... Entre esses homens havia, pelo menos, dois sócios do Sindicato dos Magarefes, e nos deixaram no processo seus recibos de pagamento da mensalidade: 3\$000 e 2\$000 réis, algo assim como duas ou três horas de trabalho.

Para essa segunda audiência, se apresentaram com um advogado, e o Sindicato, novamente, não esteve presente. A sentença proferida não lhes foi favorável, pois o Juiz entendeu que na Graxeira havia salários variáveis, e que a empresa só estaria infringindo a lei se pagasse menos que o registrado na CTPS. Apoiou-se em uma sentença anterior dele mesmo, para o caso de Irineu de Souza (o veremos numa reclamação contra o Standard) e referendada pelo

---

<sup>63</sup> O recente Decreto-Lei 2308, de 13/06/1940, dispunha sobre a duração do trabalho em quaisquer atividades privadas. Proc. 16/41 (fls.3)-ARG/MTRT4.

Conselho Regional de Trabalho, que foi citada pela defesa da empresa. Ante o recurso dos dez operários, o CRT, acompanhando a opinião do Procurador-Adjunto, o rio-grandino Dr. Campos Duhá, reafirmou a tese do salário variável. Zonas obscuras? Desencontros? Por quê os homens de Getúlio não foram adiante na aplicação da legislação social, descartando a tese do salário variável como em outras ocasiões, o que seria fundamental para a credibilidade do sistema trabalhista que se tentava implantar? Aqueles dez operários que agiram coletivamente, como sabiam fazê-lo, sem recorrer às gestões mediadoras do Delegado do Ministério ou às do Sindicato, não estariam por *fora da ordem*? Os homens do Conselho Regional teriam pensado em não alentar este tipo de atitudes com uma sentença favorável?

Afinal, dez homens que se identificaram com assinaturas tremidas (um não sabia assinar), com dificuldades de explicar com clareza seu direito perante o Juiz, mas que estavam informados sobre a recente lei de 1940, decidiram juntos buscar esse direito, agindo da maneira que conheciam: coletivamente. Que também como grupo escolheram a oportunidade, pois todos tinham mais de um ano de carteira, o que lhes daria certa segurança, pois teriam direito a indenização proporcional, se ocorresse algum problema. Homens que conheciam as instituições trabalhistas de Rio Grande e, no entanto, apesar de que alguns eram sócios, não pensaram que o Sindicato devesse ir à Justiça em representação do grupo, ou optaram por não envolvê-lo. Operários que não solicitaram a intervenção do Ministério, e preferiram acionar a Justiça comum, que atuaria como “Órgão da Justiça do Trabalho”, à qual se apresentaram sem advogado para a primeira audiência. Não se pode saber o sentido certo desta maneira de agir, que podemos atribuir a certa desconfiança na ação do Delegado Freitas, ou no Sindicato, com seu presidente afinado com o Ministério, ou ainda que essa atitude exprima a credibilidade e confiança na Justiça estadual.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Autoriza a suposição da desconfiança, o fato de que os operários conheciam a lei que invocaram, o Decreto-Lei 2308, que quanto à fiscalização dos seus dispositivos, estabelecia o claro papel do Delegado ou do Sindicato:

**Art. 14.** Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento do presente decreto-lei.

(§ 1º, § 2º e § 3º)

**Art. 15.** Qualquer funcionário público federal, estadual, ou municipal, ou representante legal de associação sindical, poderá comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio as infrações que verificar.

Parágrafo único. De posse dessa comunicação, a autoridade competente procederá desde logo às necessárias diligências, lavrando os autos de que haja mister.

Decreto-Lei 2308 de 13/06/1940, disponível em <http://www6.senado.gov.br/sicon/ExecutaPesquisaBasica.action> acessado em 01/10/2007.



O que podemos afirmar é que, apesar da forte repressão ao sindicalismo tradicional, de formação anarquista e comunista em Rio Grande<sup>65</sup>, e da legislação sindical que direcionava a ação operária para o uso das vias institucionais específicas, oferecidas e disponíveis (sindicato oficial, Delegado do Ministério, JCJ), fazia parte da cultura de luta operária fabril a noção de “ação direta” (assim a chamavam naquela época), o envolvimento pessoal e corporal na demanda, que dispensava boa parte do dispositivo de representação montado pelo regime. Os trabalhadores resistiam da maneira como sabiam fazê-lo, longe do controle estatal e, mesmo quando usaram as vias permitidas, houve casos em que optaram por se apresentar sozinhos, sem advogado, mesmo arriscando suportar uma derrota perante um conhecido Juiz católico ou os intelectuais do corporativismo no CRT. Outro fato que nos leva a questionar interpretações centradas na caracterização de uma época de concessões, de pacto social ou de ações de “recuperação” dos sindicatos.

### Defender o tempo conquistado com esforço e destreza *contra* o Standard

Os processos analisados tiveram o móvel de resistir às conseqüências da safra. Veremos agora alguns processos onde operários buscaram enfrentar as exigências da racionalização e os novos ritmos de trabalho. Podemos visualizar as limitações do dispositivo legal para enquadrar os móveis reais da luta, na dificuldade que os trabalhadores tiveram para montar suas reclamações usando a Lei N° 62, a única lei que se aproximava de definições reguladoras quanto as condições de trabalho, tendo de argumentar *formalmente* contra a redução salarial para lutar contra o Standard. É que com o tempo, os operários tinham aprendido a burlar as regras. Com certa destreza podiam atingir o standard e assim ter certo controle sobre o tempo de descanso e o ritmo de trabalho. Inclusive, com a intensificação do ritmo e do esforço, se eram pagos por “cento” podiam aumentar os ingressos quando havia serviço. Vejamos os casos do Matadouro e a Picada.

---

<sup>65</sup> O panorama que para esses anos descreve o romance *Linha do Parque*, de forte repressão e pressão policial sobre os militantes operários comunistas e anarquistas na cidade, é coincidente com as memórias do metalúrgico comunista Eloy Martins, quem logo após ter saído da prisão do Estado Novo, se “exilou” em Rio Grande durante 1938/39, onde conseguira emprego para trabalhar na ampliação da planta do Swift. Eloy rememora:

O partido comunista tinha desaparecido na cidade. Na Swift todos os membros da célula do partido haviam sido presos, denunciados por um tal de Darci. Filiei-me ao Sindicato dos Metalúrgicos, dois meses depois me desliguei, porque o mesmo não passava de uma arapuca da polícia para prender comunistas. Durante um ano fiquei afastado da política, as únicas notícias eram adquiridas pelo rádio e jornais. Em **MARTINS**, Eloy. *Um depoimento político. Memórias de um metalúrgico*. Porto Alegre: Pallotti, 1989, p.72.

Conheço o “Standard”, mas não no matadouro!

Os magarefes “quarteiros” do matadouro de Rio Grande tinham mais de vinte anos de casa quando entraram com seu primeiro processo contra o Swift, questionando a “redução de salários” causada pela mudança do sistema de pagamento por “cento”, para as turmas de quatro membros.<sup>66</sup>

Os quarteiros, que trabalhavam “por centos”, conheciam que o standard era um *ritmo fixo* de exigência e o rejeitavam para o matadouro. O que fica visível na eloqüente negação discursiva que fez Antônio Lopes de Souza, também quarteiro, mesmo sendo testemunha chamada pela empresa para depor contra os companheiros:

PERG.- se a testemunha pode precisar o atual método de serviço adotado pela reclamada, si o estabelecido na lei 62 (se refere a pagamento de comissões, nota do autor) ou o denominado “Standard”? RESP.- que quanto ao método da lei 62, não a conhecendo, nada pode explicar; quanto ao outro método também não pode nada informar por *não ser um técnico*. Em todo caso *sabe* que e adotado na Companhia o método “Standard”, *mas não no matadouro*, e sim em outros setores, como na secção de conservas, picada e outras, em quase toda a fábrica. PERG.- em que consiste esse método? RESP.- o depoente trabalha no matadouro e não sabe por isso dar uma definição do método “Standard” (sic).<sup>67</sup>

O sistema de pagamento por “cento”, às turmas, era praticado desde os inícios do frigorífico. Quando aumentava o abate, a turma com maior dispêndio de esforço, trabalhava mais animais em troca de maiores ingressos. Se uma turma de quatro podia processar 120 animais por hora (30 por operário), quando aumentados os abates para 180 e até 200 por hora, aumentavam seu ritmo e esforço para processá-los, e receber o pagamento extra, sempre a cada 100 peças, independentemente do rendimento horário. Essa possibilidade de abater mais animais por hora era conhecida pela empresa, e funcionava como incentivo para a aceitação de ritmos intensos quando era necessário, ritmos que estavam sob o controle dos magarefes, de modo que, no matadouro, não havia uma produção fixa por hora.

No final dos anos 30, os frigoríficos da região investiram no controle do processo produtivo, analisando movimentos e tarefas, o que impôs a necessidade de medir o tempo de trabalho e aumentar a produtividade horária (LOBATO, 2001). Desde a safra de 1940, o Swift tentou modificar o controle sobre o ritmo do Matadouro, e garantir o processamento de quantidades

---

<sup>66</sup> Processos 36/41 de Irineu de Souza e 45/41-ARG/MTRT4.

<sup>67</sup> Proc. 36/41 (Fls. 19)-ARG/MTRT4.

por hora, seguindo o ritmo padronizado de toda a planta. Tratava-se então de abandonar a exigência de produtividade calculada em cabeças/dia, para cabeças/hora, sem mudar o nome e a forma de pagamento pelo “cento” à turma. Assim, em razão do aumento do abate, Swift aumentou as turmas para cinco e seis membros, “computando” e distribuindo o pagamento dos centos entre todos, porém exigindo um rendimento horário. Era um novo sistema, era o “standard”. Para que não significasse uma diminuição dos ingressos mensais, os operários deviam *aumentar* a quantidade de peças por hora, eliminando os tempos de descanso ou possíveis diminuições de jornada conseguidas com o maior esforço das turmas.<sup>68</sup> Esse esforço era uma “vantagem” que tinham as turmas, e era conhecido das chefias há anos, o que lhes permitia certo controle dos tempos de descanso, por isso a modificação das regras criou tensões.<sup>69</sup> Os quartos ganhavam 14\$000 réis por cem peças, divididos entre quatro membros, a razão de 3\$500 cada trabalhador. De modo que se o abate era de cento e vinte peças/hora, cada operário ganhava 4\$200/hora, e se era de cento e oitenta peças, ganhava 6\$300/hora. Porém se a mesma quantidade era repartida entre seis operários, os salários diminuía para 2\$300 e 4\$200/hora respectivamente, sem poder dosar o ritmo de trabalho.

Em março de 1941, Irineu de Souza iniciou sua reclamação, onde seus três companheiros de turma foram testemunhas. Todos eram antigos operários, companheiros desde 1919. A petição do Sindicato foi contra a “redução salarial” derivada do aumento das turmas, procurando apoio na Lei Nº 62. A empresa, que agia com o objetivo de aumentar a produtividade e implantar o standard, argumentou que aumentando as turmas aliviara o esforço dos operários, e ao omitir que fazia uma exigência de produção horária, convenceu o Juiz, quando provou que os magarefes sempre perceberam um salário superior ao que estava registrado na Carteira profissional, que era de 1\$300 por hora. Os fundamentos do Juiz, que foram seguidos e ratificados pelo Conselho Regional de Trabalho, revelam a ambigüidade do direito em

---

<sup>68</sup> No processo de três “Cogoteiros”, que ganhavam por “cento”, o advogado da empresa deslizou na audiência, com o cuidado de não expor, claramente, que havia um cálculo officioso do *standard* para a função, que era de trinta peças por operário, ou seja, de 120 *por hora* para uma turma de 4 membros, que quando aumentado o abate para 150 p/h, aí a turma passava para 5 membros (caso em que um operário devia processar de 30 a 37.5 peças/hora como mínimo até atingir as 150/hora, quando era incorporado mais um membro), e para 180 p/h a turma passava a 6 membros (produtividade de 30 a 36 peças/hora por operário como mínimo). Proc. 45/41 (Termo de Audiência, fl.1)-ARG/MTRT4.

<sup>69</sup> A alteração do “contrato psicológico” é um conceito discutível, mas operativo e muito valorizado pelas novas técnicas para o gerenciamento de grupos de trabalho, e pode-se aplicar neste caso. Trata-se do pacto, *não escrito*, que implica normas, expectativas e comportamentos públicos ou privados, porém *não estabelecidos pelas normas legais*, e cujo descumprimento pode ser fonte de conflitos tão graves quanto a alteração do contrato legal, ou do salário. Por exemplo: descumprir uma promessa de avaliação para promoção, tratamento que possa induzir à percepção de uma desclassificação ou preterimento, a confiança na de solidez de uma empresa com a imagem abalada por procedimentos evitáveis, ou a alteração do ritmo de trabalho e diminuição do pagamento, como no caso considerado.

construção e a discussão que ainda estava em curso sobre o conceito de salário e de contrato de trabalho, tema sobre o qual já fizemos algumas considerações. Os fundamentos do juiz foram estes:

De fato, consta da carteira profissional (...) quando o reclamante se empregou na companhia reclamada a sua remuneração era de mil e trezentos reis por hora e dois por cento. (...). Ante pois este documento, basilar no caso, deve *ceder a prova testemunhal* contraditória, que foi reduzida a termo, naqueles pontos que possam contradita-lo. O que portanto deve ser aceito, como dado positivo, é que, em nenhuma hipótese, no caso do reclamante, o seu salário poderia sofrer modificação que determinasse redução dos mil e trezentos reis horários, no mesmo documento consignados. Alias, se bem examinarmos a estrutura do salário estabelecido para os quarteiros, *chega-se a conclusão de que oferece ele um elemento fixo, irredutível*, que não pode ser extralimitado para menos e *um elemento variável, conforme a tarefa*, isto e, o volume da tarefa diária para cada quarto. Ora, *tanto em doutrina, como em jurisprudência vem-se já sedimentando a tese, segundo a qual os salários, no seu quantum, não se caracterizam sempre pela sua fixidez*. Há os que, inversamente, se distinguem (sic) pela sua variabilidade, taes sejam os salários que se proporcionam a tarefa desempenhada ao seu volume. E – já se decidiu – a sua *variabilidade segundo a maior ou menor produção, em contrário ao trabalho por hora, dia ou mês em que a remuneração é fixa, independendo da produtividade do trabalhador* (sic).<sup>70</sup>

Salários por hora, por tarefas, por quantidade, fixos ou variáveis... Esse era o marco de possibilidades para aqueles homens, curiosamente (curiosamente?) similares às propostas e práticas atuais de desregulamentação das normas do trabalho. Para essa época, outras normas no Direito trabalhista estavam sendo construídas, enquanto isso, de fato, a nova disciplina no trabalho era ditada pelo frigorífico, não sem enfrentar resistências. O processo de Irineu de Souza, de março de 1941, foi cronologicamente o primeiro de outros dois processos, movidos por cinco operários, todos antigos de casa, iniciados em setembro de 1941. Apesar de que, certamente, o questionamento da entrada de mais membros nas turmas deve ter tornado difícil encontrar colegas dispostos a enfrentar os novos ritmos, pois podia-se criar indisposição entre os trabalhadores antigos e os mais novos do setor, assim mesmo, conseguiram articular os depoimentos favoráveis de mais cinco companheiros de trabalho. Dez trabalhadores da mesma seção, envolvidos em ações trabalhistas e que, a julgar pelo clima tenso, ou não habitual no Matadouro naqueles dias de setembro, não estiveram sós.

Eugênio Vilanova foi suspenso naquele mês, por quinze dias por seu capataz, irritado pelo andamento do “serviço de todos os que trabalham no serviço (sic) do matadouro”, provavelmente autorizado por seus superiores a agir preventivamente antes de reconhecer um conflito aberto na seção.<sup>71</sup> Eugênio reclamou que não poderia ser punido por uma “falta cometida por muitos”, que resultava em cortes devolvidos, re-trabalhos de peças e serviços

<sup>70</sup> Proc. 36/41 (Fls. 20)-ARG/MTRT4.

<sup>71</sup> Proc. 59/41 (Fls. 2)-ARG/MTRT4.

não executados de ordem e limpeza, situação descrita pelo chefe como “o serviço porco de vocês”. Havia mais trabalhadores do Matadouro envolvidos nesta operação de “boicote” ao ritmo do standard, que decidiram fazer as quantidades correspondentes, porém deixando de executar aquilo que extrapolasse o estrito trabalho de despostar quartos, mesmo sendo setembro quando já começara a safra seca. Por outro lado, a resposta tranqüila e a atitude ativa do operário, apesar de suspenso, deve ter significado um pequeno triunfo coletivo, ao conseguir chamar a atenção das chefias, com uma ação combinada e que envolvia a vários trabalhadores, que trouxe conseqüências visíveis no andamento do dia a dia da seção, estabelecendo um clima anormal para operários de vinte anos de casa. Os trabalhadores lutaram, sem a visibilidade de um conflito declarado, da maneira como sabiam fazê-lo, diretamente, coletivamente e, neste caso, também com o Sindicato e a Justiça do Trabalho. Mas é de se destacar que, sem conhecer qual seria o resultado dos processos, que tiveram o mesmo fim do de Irineu, que se tornou modelo, em 1941 transitaram também outros caminhos, deixando de executar tarefas que implicassem envolvimento com o andamento da seção, seguindo suas tradições e construindo uma identidade coletiva, ou melhor, coletivamente construindo a possibilidade de identificações, que foram sendo testadas em pequenos embates na Justiça e também no dia a dia da fábrica.

As receitas keynesianas prescreviam equalizar os custos salariais, enquanto tentaram deslocar a concorrência inter-capitalista para o âmbito da produtividade, o que se alcançaria com aumento do capital fixo em equipamentos e novos processos. No entanto, vimos a dificuldade da indústria frigorífica, que sempre apresentou alto grau de dependência da habilidade humana com a faca, em aplicar sistemas mecanizados. De modo que resistir ao standard foi tão ou mais difícil quanto resistir à safra, e certamente mais duro, pois não houve espaço para negociar. Veremos que na Picada se chegou à violência. Isso era o Standard.

### Puteadas e tiros na Picada

A seção era numerosa e concentrada. A situação estava tensa desde, pelo menos, junho de 1939. Por essa época, o 2º Chefe da Seção, Paulo Anello, pediu para aumentar o standard de 22 para 30 espinhaços descarnados por hora. Angel Delmar Rodriguez, magarefe, e outros companheiros da seção argumentaram que o “regulamento” era de vinte e dois por hora, e que não podia se exigir maior quantidade enquanto cumprissem com o standard. Num dia, avançada a hora do almoço, quando deviam entregar os espinhaços no balcão, Angel pediu ao conferente do Standard, Sr. Geri, para deixar dois, dos vinte e quatro espinhaços que tinha

feito, para serem computados na hora seguinte. Ante a negativa, Angel teria se alterado e “ofendido o capataz Geri com as palavras ‘va a puta que te pario’ (sic)”.<sup>72</sup>

Perante essa situação, o Sr. Geri ordenou ao capataz para lhe entregar a “papeleta”, pois “esse castelhano de merda não presta para nada (sic)”. No meio da tensão, o capataz da turma do Angel, seu amigo e conterrâneo Luis Maria Carabajal, ponderou com Geri que não poderia mandar embora um bom operário “sem motivo”. Então foi chamado o chefe Anello, que mandou o Angel “embora”. Mas, apesar de a ofensa ser motivo de demissão por justa causa, e sem inquérito administrativo, pela Lei Nº 62, Angel foi demitido mais de um ano depois, só no Natal de 1940. O que foi que aconteceu durante esses meses na Picada? Em outubro de 1941, o depoimento do amigo capataz registra detalhes interessantes:

Perg.- Se o depoente pôde precisar em que consistiam as perseguições dos chefes do reclamante a este? (Angel, nota do autor) RESP.- A má vontade de Paulo Anello contra o reclamante e outros operários que trabalham na mesma secção começou desde o dia em que os mesmos se recusaram a atender a instigação que lhes fez aquele a que promovesses uma greve contra um senhor Fisher que viera para substituir Paulo Anello no lugar que ocupa na Companhia. (sic).<sup>73</sup>

É duvidoso que o chefe pedisse para fazer efetivamente uma greve, porém é sintomático do campo de significações para aqueles homens da fábrica que a palavra “greve” servisse para sinalizar a adesão solicitada aos operários e o seu partidarismo por Anello contra o Sr. Fisher. O pedido de fidelidade implicava o correlato de lealdade para atingir o novo Standard, e foi rejeitado por vários trabalhadores, além de Angel. Luis Maria Carabajal, na época da audiência tinha sido suspenso em suas funções de capataz de turma e podia estar exagerando quando falou em instigação à greve. Mas é possível que o Swift tivesse pensado sim, em trocar o chefe Anello e sua rede de relações, que haviam gerido a seção com o *regulamento de fato* de 22 peças/hora, caso não se conseguisse viabilizar o novo standard na Picada. Percebendo essa possibilidade, Anello teria pedido, ou quase exigido, a colaboração dos subordinados para aumentar efetivamente o standard e se manter no posto. A negativa de um grupo de operários, interpretada como uma oposição, teria tornado tensa a situação, e deixado à mostra iniciativas autônomas e indisciplinas, que aconselhariam trocar Anello por Fisher, o que explicaria a irritabilidade das chefias. O tempo transcorrido entre o episódio da discussão e o da demissão, um ano e meio, é sintomático do clima de resistência ao novo standard na Picada. Tanto Angel quanto Geri, foram simplesmente afastados, e Angel seria demitido mais tarde, por um acordo entre ele, o Sindicato e o Swift, acordo toscamente dissimulado na

<sup>72</sup> Proc. 35/41 (Fls. 11)-ARG/MTRT4.

<sup>73</sup> Idem.

audiência, onde todos afirmaram, embora contradizendo vários depoimentos, que a discussão teria ocorrido recém em dezembro de 1940, data da demissão legal e em plena entressafra, momento em que não havia serviço nas Câmaras Frias.

O próprio capataz Carabajal resistia ao novo Standard, e seria suspenso em junho de 1940. Seu posicionamento seria um incentivo aos operários, ou ele percebia que os subordinados não fariam as quantidades solicitadas? Carabajal, capataz de turma, não pressionaria. No seu depoimento, ele invoca o “regulamento”, numa clara disputa de sentido, contra o novo standard e toma partido contra ele:

... sr. Paulo Anello vinha perseguindo o reclamante com exigir-lhe que preparasse envez de vinte e dois espinhaços – o que e regulamentar – trinta, produção que seus companheiros de trabalho que apresentam, dispendendo esforço maior e mais habilidade, com o fito de mais ganhar, sendo certo entretanto que o regulamento da Companhia reclamada so exige de cada operário o preparo de vinte e dois espinhaços por hora (sic).<sup>74</sup>

Quantos eram os operários da Picada que resistiam o novo standard? Seriam somente os sete citados por Carabajal, que defenderam Angel da acusação de ter ofendido o Geri? O exemplo solidário desses homens seria explosivo na Picada, e era melhor afastá-los?

Nos depoimentos, todos os operários fizeram o esforço de explicar que o conflito se originara na nova exigência do standard, porém a palavra foi prudentemente ignorada e omitida pelo Swift, e também pelo juiz, pois a Lei Nº 62 era omissa quanto a exigências de produtividade, como o seria depois a CLT. Não se tratou somente de Angel e seu entorno, que parece a cara visível de um grupo mais articulado, como sugerem outros processos de funcionários da seção.<sup>75</sup> Talvez para não atrapalhar o acordo combinado, Angel não pronunciou palavra na audiência, mas quantos na Picada argumentavam com um regulamento fixado pelo costume?

O fatos é que, mesmo sendo possível demiti-lo com justa causa de imediato, as chefias da Picada agiram com cautela. Por exemplo: Angel foi afastado por um tempo, igual que o apontador Geri; a acusação de ter ofendido Geri foi ativada somente em dezembro de 1940, data a partir da qual, por um acordo, Angel seria considerado demitido, o que indica que provavelmente Angel estivesse recebendo salários durante esse período; que seus colegas de turma o defenderam perante os chefes, menos um, que depois se desdisse; que dois amigos, seu chefe Luis Maria Carabajal e seu companheiro João Oliveira foram testemunhas de sua parte, em outubro de 1941, e que ainda nessa data, os operários da Picada faziam de 25 a 30

<sup>74</sup> Proc. 35/41 (Fls. 11)-ARG/MTRT4.

<sup>75</sup> Proc. 32/41; 50/41 e 54/41-ARG/MTRT4.

espinhaços por hora.<sup>76</sup> E que Carabajal foi depor a favor do amigo, mesmo tendo sido vítima de um ataque à bala, na própria Portaria do Swift, por elementos da segurança da empresa, em agosto de 1941, ataque do qual saíra ileso.<sup>77</sup>

A resistência e a tensão chegaram à truculência: Ocorreu que, em agosto seguinte à demissão “legal” de Angel e dois anos depois da desavença com Geri, o Chefe da Guarda Policial do Swift Sr. Silva, chamou o capataz Carabajal para conversar na Portaria. Estando ali, o imediato do chefe, o Sr. Caminha, o provocou com uma discussão e disparou à queima-roupa, errando o tiro. Numa segunda tentativa, teve seu pulso segurado pelo superior. Quando foi registrar a ocorrência na Polícia, Carabajal ficou preso mais de 24 horas, saindo com a intervenção do seu advogado. Caminha ficou em liberdade. João Batista Caminha tinha sido Inspetor da Polícia de Rio Grande, até assumir o cargo de Substituto do Chefe da Guarda Policial do Swift.

É de duvidar que um policial fosse errar um tiro à queima-roupa, também é improvável que o segundo chefe da guarda quisesse matar um funcionário na própria Portaria da empresa, assim como é difícil que a empresa mantivesse como empregado alguém tão impulsivo, pondo em jogo o nome da firma e, no entanto, continuava no posto quando da audiência. É mais verossímil que a briga com o capataz Carabajal tivesse a intenção de ser um recado, um ato simbólico do Swift, sobre um capataz, um depositário da autoridade da Companhia, que se opunha ao Standard. É duvidoso que simplesmente quisesse se intimidar a uma testemunha de um ex-empregado em uma reclamação trabalhista, pois teria sido suficiente demiti-lo, mas o capataz foi somente suspenso. A cautela é sintomática de que ainda havia operários resistindo ao standard, que deviam ser solidários com os punidos, e que o novo patamar não tinha sido atingido. Aquele tiro errado sobre Carabajal em agosto de 1941 ainda tentava mandar um recado para os trabalhadores da Picada...

O Presidente do Sindicato, Genaro Silveira, acompanhou solidariamente a audiência, fechando o acordo de demissão de Angel, do qual pareceu avalista. A atitude em relação ao atentado a Carabajal foi mais cautelosa: o pedido inicial foi uma iniciativa pessoal, acompanhada um tempo depois por uma breve carta do Sindicato apoiando as gestões na justiça do Trabalho pela violência sofrida.

---

<sup>76</sup> Proc. 35/41 (Fls. 11)-ARG/MTRT4.

<sup>77</sup> Proc. 44/41 (Fls. 2)-ARG/MTRT4.



Mais próxima parece ter sido a relação de Silveira com dois capatazes novos da Picada, associados ao sindicato, que foram “rebaixados” e mandados cortar carne nas mesas da seção, em outubro de 1940, situação que não aceitaram e pela qual foram suspensos. Uma nota do Swift, dirigida ao representante do MTIC, esclarece que:

Temos a informar a V.S. que o operário citado (Juvenal Madeira) foi despedido por insubordinação. (...). Em 31 de Outubro pela manhã entrou na fábrica acompanhado de Israel Araújo de Oliveira pondo-se, com este, a protestar na porta da Picada formando um grupo constituído por outros operários, razão pela qual foram convidados a se retirarem. Em 7 de Novembro, finalmente, em vista de sua ausência ao trabalho, foram demitidos.<sup>78</sup>

Estes dois capatazes recentemente nomeados reagiram à perda do seu posto de trabalho, buscando uma ponte com a resistência persistente da Picada. Procuraram, em primeiro lugar, a solidariedade dos operários no local de trabalho e, somente após o fracasso da tentativa de protesto, recorreram aos seus companheiros do sindicato, e depois à instância judicial, seguindo as tradições de enfrentamento direto, herdadas das práticas e tradições sindicais anteriores. Era claro para eles que na Picada havia um espaço resistente, espaço que procuraram ativar antes de qualquer gestão do ministério, ou mesmo de seus amigos do sindicato. Esses fatos mostram que a seção não era um lugar “controlado”, ou onde fosse hegemônica a concepção conciliatória de um pacto social, o que podia se esperar pelo fato de ser oriundo daquela seção o Presidente do Sindicato dos Magarefes.

Não se pode avaliar corretamente, pela pesquisa, o alcance da resistência à implementação de novos ritmos. Pode-se afirmar que, até fins de 1941, não tinham conseguido impor o novo Standard, pois, passados dois anos desde a enunciação do Standard de trinta peças/hora, não tinha sido atingido, por uma resistência surda e aparentemente consistente. Embora a permanência do Anello sugira que o Swift estivesse conseguindo pequenos avanços na sua implementação, preferindo manter no seu posto o antigo chefe conhecedor da seção, pode-se pensar também que o fato apenas exprime a resignação momentânea da empresa perante um conflito não declarado, ou ambas as coisas, que não são necessariamente excludentes. A Picada era um foco de rebeldia, continuamente retro-alimentado pela pressão dos novos ritmos de trabalho, em choque com uma alta concentração de operários que tiveram uma ação sindical que seguiu padrões “tradicionais”, porém efetivos, que envolveram bom número de trabalhadores durante um tempo prolongado.

O processo de Angel Delmar Rodriguez terminou em 1942, confirmando a demissão por justa

---

<sup>78</sup> Proc. 32/41 (Fls. 5)-ARG/MTRT4.

causa, que por acordo foi considerada efetiva desde o Natal de 1940. Deixou sua Carteira de Trabalho no processo e, provavelmente, fosse mais um a retornar à sua cidade, Rivera, deixando Rio Grande para trás. Luis Maria Carabajal requereu a devolução da sua Carteira Modelo 19 (de estrangeiro), que estava retida no processo, “para fins de adquirir trabalho” em junho de 1942, e em fevereiro de 1943 registrou formalmente que “quer desistir como desistido tem da referida reclamação (sic)”. Para essa data, ainda não estava prevista a primeira audiência. Os capatazes Juvenal Madeira e Israel Araújo de Oliveira não foram reincorporados, prevalecendo a prerrogativa empresaria da demissão.

Em nenhum destes casos, consta qualquer iniciativa de entendimento por parte do Ministério. Na Justiça do Trabalho, o conflito foi ventilado numa única audiência na qual, apesar da insistência dos operários que foram testemunhas de Angel em mencioná-lo, ninguém fez referência ao aumento do standard, nem o Sindicato, nem o Juiz, nem o Conselho Regional de Trabalho. Cuidadosamente, o Swift evitou mencionar o tema, apenas consentindo em demitir Delmar somente um ano depois.

Para impor o Standard, usaram-se meios punitivos, sutis alguns, e abertamente violentos outros, que enfrentaram uma resistência persistente desde o local de trabalho, por um bom número de operários que, no entanto, não conseguiram se utilizar das instituições disponibilizadas e criadas pelo Estado para o mundo do trabalho.

## Capítulo 5

### Ensaio inconclusivo

A preparação de uma monografia, ao requerer o contato com a historiografia produzida sobre o tema e o período em estudo, torna inevitável o confronto dialógico com o levantamento empírico realizado durante a pesquisa. A primeira questão a ser respondida por pesquisas específicas é quando, de que maneira e com quais atores, operou-se a mudança da cultura e das práticas sindicais que, construídas desde o início do século, ainda estavam presentes no frigorífico de Rio Grande em 1940, em pleno Estado Novo. Esse tipo de práticas estava estendido nacionalmente? Do ponto de vista do envolvimento operário em um sindicalismo participativo e massivo, qual foi o efeito da ação do Estado Novo sobre a cultura “sindical” posterior? E dada a persistência do fenômeno da ação direta, por oposição à ação representativa, presente nos movimentos de organização por local de trabalho nas décadas de 50-60 e, posteriormente, no processo que deu origem à CUT nos anos 80, é correto pensar que este tipo de ação é uma política ultrapassada, produto de antigas concepções anarquistas? É correto pensar na ação direta, no envolvimento pessoal, com presença corporal nos movimentos coletivos como coisas hoje não viáveis? Qual a relação, para a construção de movimentos coletivos, que consolidem culturas identitárias a partir da ação comum, entre envolvimento pessoal e a delegação representativa desse envolvimento, permanentemente, em um profissional? Qual e o espaço que permite a institucionalidade e legalidade vigentes para essas práticas? Há conseqüências para a identificação classista, e de que tipo, na ação profissional de representação “sindical” tal como hoje vigente? Estas perguntas, que de alguma maneira estiveram sempre presentes na pauta de discussões do movimento operário brasileiro, surgiram da reflexão sobre o que vivenciaram aqueles trabalhadores do frigorífico.

Do relevamento historiográfico do “estado da questão” surgiram outras duas grandes questões

#### 1) Os benefícios trabalhistas

A dúvida quanto à materialidade e ao alcance, ou seja, a generalização e extensão das leis trabalhistas e dos “benefícios”, direitos ou concessões trabalhistas durante os anos trinta, argumento de peso na explicação do sucesso que terá, *a posteriori*, a construção política do

*trabalhismo*. A materialidade da dádiva, seria prévia à dívida simbólica da doação e a sustentaria, seguindo a enunciação de Ângela de Castro Gomes (1989), por tanto, se essa é a chave explicativa, não pode deixar de chamar a atenção o limitado alcance das concessões (materiais e institucionais) observadas em Rio Grande, um pólo operário industrial de relativa importância no contexto nacional. Pois se esses “benefícios” tiveram maior presença e concentração no Distrito Federal, não explicariam o fenômeno nacional que foi o trabalhismo.

a) Quanto à vigência da Justiça do Trabalho:

A consulta ao Livro de Registro de Entradas de Processos, mostrou que, na cidade, o recurso à Justiça do Trabalho foi relativamente modesto, em relação à população fabril local, sendo que alta percentagem das demandas advém dos trabalhadores do Swift, o maior empregador, onde havia um sindicalismo afinado com o governo, fato que somava para induzir ao uso do aparato institucional. O Registro mostra que houve um crescimento da quantidade anual de processos, mantendo alta a proporção dos acionados por trabalhadores do frigorífico, o que pode ser signo de conflitividade crescente no operariado e, nesse sentido, acorde com o observado em outros grandes centros industriais. O demorado acesso da mulher trabalhadora<sup>79</sup> aos processos trabalhistas pode ser uma medida da relativa expansão deste recurso institucional, impressão reforçada pelo foco recorrente da reclamação feminina centrado na cobertura de saúde e sobre as conseqüências da gravidez, pelo IAPI.

No entanto, o processo trabalhista parece ter sido uma via de lenta expansão, para a qual destacamos ainda, que era acionada por trabalhadores *empregados* ou que questionavam sua demissão com certa chance de êxito, e nesse sentido, agiam seguindo a tradição sindical: ação direta do empregado reclamando direito legal do patrão. Nos parece importante considerar o aparente pequeno fato, de que a JT era acionada por empregados. De fato, ela mesma tinha sido concebida como recurso para regular a relação de trabalho efetivo, oferecendo um caminho alternativo à ação direta contra o patrão, sempre que se invocasse um direito consagrado em lei. Porém, a Justiça de Trabalho não substituiu noção de envolvimento pessoal do empregado, mesmo que aceitando a mediação de um Juiz. O

---

<sup>79</sup> A primeira mulher a acionar um processo trabalhista em Rio Grande foi Olga Louzada da Silva, operária do frigorífico, em 1943. Nesse ano, houve 211 processos trabalhistas, sendo 142 contra o Swift (67,29% do total), 39 deles foram demandas de mulheres. Lembremos que em Rio Grande houve em 1941, 64 processos trabalhistas, 46 processos em 1942, 211, em 1943, e 262 em 1944.

interessante é precisar, o que se torna um outro campo de pesquisas, em que momento e por quais causas se opera a transformação, verificável na atualidade, que tornou a Justiça de Trabalho, de ser um recurso do trabalhador *empregado* contra seu empregador à procura de direito consagrado em lei, ou seja, uma via de defesa de *direitos trabalhistas* e, nesse sentido de acordo com o objetivo de sua criação, para se transformar num recurso do *extrabalhador* contra seu *ex-patrão* para a busca de direitos rescisórios, um recurso posterior à relação de emprego efetiva, uma via indenizatória ou compensatória. Esta transformação, que extrapola uma história da JT, da jurisprudência e da legislação, envolvendo estudos econômicos, sociológicos e antropológicos sobre a sociedade brasileira para um período relativamente longo, faz toda a diferença ao descrever a ação dos trabalhadores nos anos '30-'40, com conceitos antropológicos como “luta por direitos”, “a lei como campo de disputas”, ou a “Justiça do Trabalho como lugar do direito do trabalhador”, relativamente comuns na historiografia sobre o período, e que deveriam ser relativizados a uma antropologia social e histórica mais precisa.

#### b) Quanto aos benefícios

Quanto aos benefícios da assistência à saúde e acidentes de trabalho, o jornal *O Tempo*, em julho de 1940, divulgou um relatório onde o Encarregado do IAPI-Rio Grande descrevia o recente êxito na organização do sistema de previdência, que recebeu, no primeiro semestre daquele ano, “3.200 operários contribuintes”, sistema no qual estariam cadastradas 10.000 pessoas, “a quase totalidade da família industriária rio-grandina”. Se os números falam de certo êxito na organização do IAPI, que ainda mostra a iniciativa patronal com suas 252 empresas contribuintes, deve-se ter em conta que a implementação era recente (naquele ano), e que ainda exibia resultados modestos para os trabalhadores: 24 auxílios-funeral, 13 pensões, sete aposentadorias, poucas prestações médicas (5% do orçamento), e 139 “auxílios pecuniários”, o que nos faz relativizar o alcance das medidas de proteção ao trabalhador vigentes naqueles anos, que teriam possibilitado a capitalização política pelo trabalhismo.

Para ser claro, não tenho dúvidas que o trabalhismo se construiu também com a capitalização discursiva da política trabalhista do estado. O que não é convincente é que tenha se sustentado em uma materialidade que teve alcance limitado fora do âmbito do Distrito Federal, e desigual no contexto nacional, e que, no entanto, teve repercussões similares. A explicação do êxito político do trabalhismo, sem dúvida é mais complexa que

o reflexo de concessões limitadas que teriam permitido a reciprocidade entre o Estado e a classe trabalhadora, somada ao uso dos meios de comunicação de massas, e merece ainda reflexões e estudos empíricos mais abrangentes, para o qual a abordagem de Ângela de Castro Gomes é um interessante ponto de partida, porém, não conclusivo.<sup>80</sup>

O argumento de Gomes permitiu chamar elementos culturais para a explicação histórica que, apesar das promessas, não foram explicados além do vago, e vasto, conceito do “nacional e popular” (FERREIRA,1000; REIS FILHO, 2000). A explicação é adotada pelos atuais seguidores do trabalhismo, pois dispensa demonstrações: se a popularidade foi o reflexo das concessões outorgadas, e o governo foi popular, então efetivamente houve concessões, e dada a persistência do fenômeno, devem ter sido importantes. O raciocínio é simples e não supera a polêmica partidária contemporânea, funcional a uma explicação do ressurgimento do trabalhismo nos anos 80, mais do que uma análise histórica. Porém quando confrontamos essa análise com a desconfiança nos meios operários daqueles anos<sup>81</sup>, ou com o modesto alcance dos benefícios reais, observados num centro industrial importante, não podemos deixar de reivindicar a continuação de estudos empíricos que apontem explicações de maior complexidade.

## 2) Sindicalismo e sindicatos antes e depois do Estado Novo

O outro grande questionamento nasce da dificuldade de historiadores do movimento operário de perceber as mudanças acontecidas nas práticas sindicais, nas concepções políticas e representações do “sindicalismo” no fim dos anos trinta, elemento geralmente considerado pelas elaborações da sociologia, dificuldade que tende a estabelecer a identidade entre a história do *sindicalismo*, com a da *classe trabalhadora*. Assim, para muitos, no fim do Estado Novo, a classe operária teria, simplesmente, recuperado os

---

<sup>80</sup> Por exemplo, a interessante abordagem sobre o uso dos meios de comunicação de massa, tal como o rádio, pelo novo Ministro de Trabalho, Marcondes Filho, que teria sido o instrumento privilegiado de acesso discursivo do governo aos lares operários todas as quintas-feiras, deveria ser questionado quando lemos que, em 1940 eram anunciados no porto de Rio Grande, rádios de fabricação norte-americana, sem o móvel, por 2.400\$000 (dois contos e quatrocentos mil réis), algo assim como onze meses de salário contínuo de um trabalhador do frigorífico. Se levarmos em conta que o trabalho sazonal era difundido em várias atividades da cidade, não é difícil concluir a dificuldade de comprar um aparelho desses pelos lares operários, de modo que estivessem disponíveis às quintas-feiras pela noite.

<sup>81</sup> O editor de um jornal do interior, como O Tempo de Rio Grande, admirador da política governamental, comentando o informe citado, do encarregado do IAPI na cidade, em 24/07/40. Pg. 2, registra:

“A desconfiança, quase repulsa, que, de início se fazia sentir nos meios operários pela benéfica instituição, produto da completa ignorância do alto alcance social e humano e da finalidade profundamente patriótica...”

sindicatos durante as movimentações grevistas de 1944 e 1945 (FORTES, 2004; KONRAD, G., 2007), estabelecendo uma continuidade, uma retomada, sem se deter a considerar as mudanças operadas na cultura sindical, que se consolidaram com a obrigatoriedade do imposto sindical, e a possibilidade da vida profissional como sindicalista. Passou-se desde a tradicional cultura da ação direta e do envolvimento coletivo na luta operária fabril, para a nova concepção do sindicalismo como ação profissional representativa e institucional de classe, e que implicou a consolidação institucional do sindicalismo oficial, consagrado e imposto pela legislação varguista, através dos sindicalistas afinados com o Ministério, mas também impulsionado pela orientação sindical do PCB, não sem enfrentar polêmicas internas, criando um novo comportamento e uma nova cultura sindical.

A noção de recuperação é problemática, sobretudo entre historiadores que reivindicam sua matriz thompsoniana, na medida em que a idéia implica, por um lado, que o sindicato recuperado continuou a ser, após o controle do Ministério e o imposto sindical, aquilo que sempre tinha sido, o que não se verifica se o comparamos com os anos anteriores a 1935, nem pelo funcionamento, nem pela relação com os associados (representação Vs. ação direta), e por outro, que haveria legitimidade histórica sobre o recuperado, tal como foi encontrado, ou seja, haveria um dever ser (da classe operária): ter para si *esses* sindicatos, assim como encontrados no fim do Estado Novo. Nesta versão, a luta dos trabalhadores ficou latente, durante os anos duros do estado Novo, nas tradições getulista e comunista (FORTES) ou na resistência de operários comunistas que driblaram a repressão e conseguiram se posicionar em lugares de direção sindical (G. KONRAD) e que, quando as condições o permitiram, voltaram à normalidade, em 1944/45: os sindicatos foram recuperados pelos trabalhadores que foram sempre os legítimos donos, porém sendo agora *os representados*, sem importar o regime interno, o controle policial, o imposto sindical, e o estatuto padrão. A interpretação ignora essa sustancial mudança de comportamento, assim como os novos problemas que colocou para a ação autônoma, além de qualquer incidência do Estado Novo nas práticas sindicais e sobre a auto referencia operária, somente porque houve militantes comunistas e getulistas nas diretorias dos sindicatos no fim do regime Vargas. Questionamos esta leitura porque legitima o atual marco institucional e discursivo do poder: sindicalismo autônomo é igual à classe operária, igual a sindicatos pré e pós Vargas, portadores das tradições comunista-getulista, e que se desenvolve em linha de continuidade no atual governo do Presidente operário, e na manutenção do imposto sindical

como sustento dos sindicatos, com o apoio de todas as centrais sindicais.

Este tema, para ser abordado com a seriedade que merece, é claro que deve ser tratado em outras pesquisas por seu caráter polêmico. No entanto, estamos convencidos que não pode ser desconsiderado pelos historiadores que abordam o período, e devia ser, pelo menos, enunciado como preocupação.

### A dominação extra-industrial

Descrevemos no início desta monografia as necessidades industriais que moldam a disciplina industrial frigorífica, embora não escape a nossa concepção que há outros dispositivos de dominação, complementares aos apontados, cuja finalidade não é meramente técnica, e que também compõem as vivências operárias. Práticas para a exclusiva demonstração de poder, expressões de domínio, arbitrarias, não violentas (ou, pelo menos, sem violência *física*), e que, no entanto, são efetivas e necessárias para perpetuar as posições subalternas e as hierarquias entre os homens: ordens e procedimentos de vigilância, formas de tratamento hierárquico, etc., presentes no Swift, foram abordados secundariamente neste trabalho, que teve outro foco, porém são indissociáveis do processo industrial capitalista.

Pretendemos nesta pesquisa no Acervo do MTRT4, de ações trabalhistas contra o Frigorífico Swift, de Rio Grande, analisar desde o interior da fábrica, de que maneira a matriz disciplinar fabril foi o móvel da resistência operária, e não o direito escrito. Como a “luta por direitos”, o recurso trabalhista, foi explorado como um caminho, uma fissura, que possibilitou a contestação pela existência da lei e de instituições novas. E que, no entanto, os trabalhadores tiveram dificuldade para enquadrar no texto legal as particularidades da organização frigorífica. Será útil, senão necessário, o enfoque proposto a partir das necessidades do processo industrial enquanto estruturantes de disciplinas, sobretudo para os que lidam com o mundo do trabalho. Assim, ao sindicalismo, que procura ultrapassar a luta por melhorar as condições de trabalho e salário, para questionar a exploração do homem pelo homem invocando a ação coletiva desde os locais de trabalho, como também a quem procura fazer Justiça para além do Direito estabelecido.

Porto Alegre, 18 de novembro de 2007.



## **Bibliografia de Referência**

**AREND**, Marcelo e **CARIO**, Silvio. *Origens e determinantes dos desequilíbrios no Rio Grande do Sul: Uma análise a partir da teoria Institucional de Douglas North*. Porto Alegre, 2005. Disponível em

<[http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/ensaios/ensaios\\_fee\\_26\\_especial.pdf](http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/ensaios/ensaios_fee_26_especial.pdf)>

Acessado em 10/07/2006.

**BAJTIN**, Estética de la creación verbal. Mimeo, 1952.

**BETTELHEIM**, Charles. *A luta de classes na União Soviética: segundo período: 1923-1930*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.

**BIAVASCHI**, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil-1930/1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTR: Jutra- Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

**CAPELATO**, Maria Helena. *O Estado Novo: o que trouxe de novo?* Em FERREIRA, Jorge (Org.) *O Brasil Republicano*. Vol 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

**DE ALTUBE**, Ramiro. *El fetichismo capitalista en la organización de la producción: control tecnológico y organización del trabajo en el siglo XX*. Disponível em:

<<http://www.rebellion.org/docs/15669.pdf>>, acessado em 20/06/2006.

**FORTES**, Alexandre. *Nós do Quarto Distrito...: a classe trabalhadora porto-alegrense e a era Vargas*. Caxias do Sul/ RS: Educs; Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

**GOMES**, Angela Maria de Castro. *A Invenção do Trabalhismo*. 3ª edição, Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. (Texto original de 1987).

**HARRES**, Marluza Marques. *Ferrovários: Disciplinarização e trabalho. VFRGS: 1920-1942*. Tese de Pós-Graduação, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, UFRGS. Porto Alegre, 1982.

**HOLLOWAY**, John. *Se abre el abismo. Surgimiento y caída del Keynesianismo*. Marxismo, Estado y Capital. Buenos Aires: Cuadernos del Sur, Ed. Tierra del Fuego, 1992.

**ICHIYO**, Muto: *Toyotismo. Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón*. Buenos Aires: Ed. Antídoto, 1996.

**JANKE da SILVA**, Neuza Regina. *Entre os valores do patrão e os da Nação, como fica o operário? (O Frigorífico Anglo em Pelotas 1940-1970)*. Porto Alegre, 1999. Dissertação de mestrado, PUC/RS.

**JURANDIR**, Dalcídio. *Linha do Parque* (Romance). Rio de Janeiro: Editorial Vitória, 1959.

**KONRAD** Gláucia Vieira Ramos. *Os trabalhadores e o Estado Novo no Rio Grande do Sul: Um retrato da sociedade e do mundo do trabalho (1937-1945)*. Tese de Doutorado em História. Unicamp, 2006.

**LOBATO**, Mirta Zaida. *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*; Buenos Aires: Prometeo Libros/Entrepassados, 2001.

**LONER**, Beatriz Ana. *Classe operária: mobilização e organização em Pelotas : 1888-1937*. Vol.2. Porto Alegre, 1999. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFRGS, Orientador: Antonio David Cattani. Disponível em CD/ Word.

**PESAVENTO**, Sandra Jatahy.

\_\_\_\_\_. *República Velha Gaúcha: Charqueadas, Frigoríficos, Criadores*. Porto Alegre: Movimento/IEL, 1980.

\_\_\_\_\_. *A burguesia Gaúcha: Dominação do capital e disciplina do trabalho*. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1988.

**RAGO**, Margareth. *Do cabaré ao lar. A Utopia da Cidade Disciplinar. Brasil: 1890-1930*. 2.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

**THOMPSON**, E. P. *Costumes em comum*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

**THWAITES REY**, Mabel. *La noción gramsciana de hegemonía en el convulsionado fin de siglo. Acerca de las bases materiales del consenso*. Publicado en Gramsci mirando al Sur. Sobre la hegemonía en los 90. FERREYRA, L.; LOGIUDICE, E.; THWAITES REY. Buenos Aires: M. K&ai Editor: Colección Teoría Crítica, 2002.

**VIANNA**, Luiz Werneck. *Estudos sobre sindicalismo e movimento operário: resenha de algumas tendências*. Boletim Informativo e bibliográfico, BIB. Rio de Janeiro, Nº3, 1978.

**VIVIAN**, Diego Luiz. *Olhares vigilantes a bordo: história e memória dos vigias portuários do Rio Grande do Sul*. Rio Grande, 2004. Monografia (Conclusão de Curso Bacharel em História), Fundação Universidade Federal de Rio Grande.

**VOLOSHINOV**, V; **BAKHTINE**, Mikhail. El discurso en la vida y el discurso en la poesia. Contribución a una poética sociológica. Zvezda, 1926. Em TODOROV, Tzvetan. Mikhail Bakhtine: Le principe dialogique. Paris: Seuil, 1980.