



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

Técnica de Pesquisa Histórica II

Mansos e cabreiros no Swift

Disciplina e indisciplina no frigorífico Swift na década de '40.

Lelio Roberto Valdez

Porto Alegre- RS
2006

Índice

Introdução

Cabreiros e Mansos _____	6
Um aporte pequeno, sobre um arquivo novo _____	6
Disciplina <i>da</i> e <i>na</i> indústria _____	6
De qual disciplina falamos? _____	7
Interferências e fissuras _____	8
Operários, Rio Grande e Swift _____	8
As Fontes _____	9
Estrutura do texto _____	10
Finalmente _____	11

Capítulo 1: A Chegada

A chegada dos frigoríficos _____	12
A nova Indústria _____	14

Capítulo 2: O Swift

Um pólo de trabalho _____	16
Como era o Frigorífico Swift? _____	16
O abate _____	20
Rapidez e disponibilidade no Swift _____	21
O salário dos homens do Swift _____	21
A hierarquia no trabalho _____	24
Os eixos da disciplina no trabalho _____	26

Capítulo 3: A safra

O que foi a safra? _____	27
A Papeleta e a suspensão _____	31
Driblar a safra _____	31
O caso dos tanoeiros _____	33
O caso de Ludovino _____	35

Capítulo 4: O Standard

O que é Standard? _____	37
Sem regulamentos, “pero que los hay, los hay” _____	37
Aumentar o standard _____	41
Como defender o tempo extra _____	41
No matadouro _____	41
Na Picada _____	44

Conclusão

Reflexões _____	49
Pendências: a dominação extra-industrial _____	50
Ausentes: as mulheres _____	50
Bibliografia Consultada _____	47

Índice de Siglas

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

Resumo

Disciplina e indisciplina no frigorífico Swift, de Rio Grande, vistas desde 26 processos trabalhistas da década de '40.

Estuda-se a implantação do Frigorífico Swift em Rio Grande/RS, suas novas técnicas de gestão industrial, as práticas disciplinares do processo industrial e os recursos discursivos que as legitimaram e impuseram, assim como a hierarquia dos homens habilitados para estabelecê-las.

Veremos esses elementos desde 26 processos trabalhistas, movidos por trabalhadores empregados, contra a empresa, que tramitaram entre 1938 e 1942.

A disciplina será estruturada em dois grandes eixos: o abate sazonal, conhecido pelo trabalhador como a “safra”, e a rapidez para a conservação, que exigia um controle da produtividade por hora/operário, conhecido como “standard”.

Analisa-se quais foram as práticas dos trabalhadores, e de que recursos dispunham, para resistir ou contestar a disciplina, no âmbito de trabalho, numa grande indústria nos anos quarenta, quando da legalização dos sindicatos, da implantação das leis trabalhistas e da Justiça do Trabalho local.

A intervenção estatal, que era nova, funcionou como limite, redução ou enquadramento do poder de controle da empresa, produzindo uma *fissura*, um interstício nas relações de trabalho, até então definidas pelo Swift, por onde se filtraram indisciplinas e contestações, das que os próprios processos trabalhistas são testemunhas.

A pesquisa esclarece que essa intervenção estatal teve uma ação limitada sobre alguns elementos da disciplina na indústria.

Introdução

Cabreiros e Mansos:

Com esta pesquisa propomos conhecer um pouco do mundo dos frigoríficos na década de '40. Conhecer as práticas disciplinares sobre a força de trabalho e a particular forma que assumem na indústria frigorífica.

E procurar entender como foi possível para alguns homens “cabreiros”, que conviveram com a rotina e a aceitação submissa de outros homens “mansos”, contestar as normas e imposições que a indústria impunha aos trabalhadores. Também refletir sobre os recursos discursivos que legitimaram e naturalizaram esse ordenamento, assim como conhecer a hierarquia dos homens que o enunciavam e o controlavam.

Um aporte pequeno, sobre um arquivo novo

Tentarei, neste exercício de História, trazer um relato empírico sobre os que trabalharam no Swift de Rio Grande/RS e das suas particulares tradições, representações, ideologias, consciência de classe, cultura, etc.

Não estará demais levar em conta os limites deste trabalho de pesquisa: se trata de apenas *uma visão*, da história de *uma fração* do mundo do trabalho, no sul, feita como tarefa de uma Cadeira do Curso de Graduação em História, a partir de pesquisa limitada em arquivo, e num período curto. As fontes analisadas aguardam outras possibilidades de reflexão.

Disciplina *da* e *na* indústria

Com esta pesquisa, tenciono entender como era a disciplina do trabalho num frigorífico, já na era Vargas, e como os trabalhadores a aceitaram e a resistiram, a partir da análise de 26 processos trabalhistas contra a Companhia Swift do Brasil, de Rio Grande/RS.

Um passo necessário para a compreensão deste enfoque sobre a disciplina, passa por entender o processo industrial da frigorificação e suas necessidades desde o ponto de vista do capital. Por que?

A subsunção do trabalho assalariado pelo capital, entre outras coisas é possível, pelos sistemas disciplinares. Mas a subsunção tem a função central de se apropriar do sobre-trabalho, e essa apropriação só é possível no processo de produção, em nosso caso, na produção frigorífica. Se os sistemas disciplinares são essenciais para realizar essa exação, então a dominação não é um exercício de maldade pura. Ela é condição para tomar o trabalho do outro. Falaremos então, de relações entre homens, sujeitas a reflexões e controvérsias. Como par contraditório, disciplina e indisciplina, implica admitir uma ordem estruturante, referente, e a possibilidade de sua contestação. Defino essa ordem.

De qual disciplina falamos?

As necessidades do processo industrial, estruturam o sistema disciplinar para os trabalhadores. Nesta pesquisa me referirei à disciplina como exercício de poder sobre trabalhadores, que nasce das necessidades de um determinado processo industrial: o frigorífico. Ela deve conseguir disponibilizar a mão de obra, nos dias e horários adequados, nos ritmos produtivos solicitados e num espaço definido. A disciplina pode se obter por aceitação, resignação, cooptação, por falta de alternativas ou ignorância, por medo, por coerção, etc. Enquanto exercício de poder, a disciplina se conquista e/ou impõe, tanto por recursos discursivos (a ordem, o apelo, a tradição, a naturalização o preconceito, etc.) quanto punitivos (a demissão, a suspensão, a redução salarial, a mudança de tarefas, etc) e tem hierarquias que emitem os discursos e acionam as punições.¹

¹ É interessante o ensaio de Mabel Thwaites Rey (2002) que, pensando sobre as dificuldades de estabelecer uma ordem hegemônica nos países latino-americanos, traz uma tipologia das formas de obediência que pensou Goran Therborn num ensaio de 1987: a adaptação, a representação, a resignação a cooptação, o medo, etc. Ver: **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.* L. Ferreyra, E. Logiudice, M. Thwaites Rey. K&ai Editor. Buenos Aires, 1994.

Interferências e fissuras

As relações de trabalho no frigorífico estabeleceram-se entre empresa e trabalhador, segundo o modelo liberal-contratual da República Velha. É importante levar em conta este aspecto, que significava a ausência de normas legais regulando as formas do contrato, que eram impostas pelo grande empregador. Essas relações eram quase do âmbito privado, sem intervenção de terceiros, e os frigoríficos se adaptaram às tradições locais, para facilitar sua aceitação pelos trabalhadores.

A Revolução de 30 e o Estado Novo iniciaram uma reformulação geral do Estado, em direção ao que se chamou depois de *welfare state* e políticas **keynessianas**. As leis trabalhistas, o salário mínimo e a Justiça do Trabalho, como *parte* dessa operação, puseram no campo do público, alguns aspectos das relações de trabalho. Agora era *a sociedade* (o Estado) que definia 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, em casos de desvio.

A pesquisa permitiu visualizar que a ação do Estado, ao interferir na relação de fato entre trabalhador e a empresa, funcionou como redução do poder exclusivo do frigorífico, interferindo sobre *certos* elementos da disciplina industrial. Produziram-se *fissuras*, por onde se filtraram, dos nossos processos judiciais, algumas das “indisciplinas”. Esse é nosso período de estudo.

Operários, Rio Grande e Swift

O tema da pesquisa se estabelece no campo desses três eixos. Duas obras têm sido guias para uma aproximação a essa realidade/marco. Uma foi a de Beatriz Ana Loner, *Classe operária : mobilização e organização em Pelotas : 1888-1937* (1999)², 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. Pesquisando sobre a imprensa classista e sobre marcas amplas da

² **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, no Memorial da Justiça de Trabalho da 4º Região.

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.

A outra obra é *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*³ de Mirta Zaida Lobato (2001), outro denso e consistente estudo, de anos, sobre a experiência fabril e os conflitos no Swift e no Armour, para a constituição de uma cidade, sua população majoritariamente operária e de seu imaginário político⁴. 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.

De vôo mais modesto, esta pesquisa se situa em Rio Grande, tentando atravessar o portão do Swift, por meio de depoimentos dos que ali trabalharam, tentando esclarecer aspectos da experiência fabril que construíram uma parte da classe operária da cidade, que poderá ser enriquecida se, aproveitando a proximidade dos arquivos consultados, mobilizasse a pesquisa de estudantes locais, cuja percepção será sempre enriquecedora.

As Fontes

A pesquisa é possível pela 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 da Justiça do Trabalho

³ LOBATO, Mirta Zaida. *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*; Buenos Aires: Prometeo Libros / Entrepasados, 2001.

⁴ Berisso era o nome de um distrito da cidade de La Plata, a 60 quilômetros de Buenos Aires, quando se instalaram o Swift e o Armour em 1907. Com o crescimento, emancipou-se como cidade.

da 4ª Região. Esse arquivo está, desde há pouco tempo, sob custódia da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL).

Os processos consultados pertencem ao Acervo Rio Grande (ARG) do Memorial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre (MTRT4). Serão citados como “Proc. Nº x (Fl. x) ARG/MTRT4”. O acervo consta de 81 processos trabalhistas que se iniciam em 1938. Sessenta e seis estão datados e protocolados em 1941, na Junta de Conciliação e Julgamento de Rio Grande. Nesse ano, a 1º de Maio, foi criada a Justiça do Trabalho como instituição nacional. A numeração não indica que o ano de entrada seja necessariamente 1941, pois havia processos que já estavam em andamento em estruturas experimentais anteriores, como a Inspeção do MTIC e a Justiça estadual (cujos juízes se constituíam em “Junta de Conciliação e Julgamento atuando como órgão da Justiça do Trabalho”). Quando criada a nova Justiça, foram encaminhados, e novamente protocolados pelas Juntas, nesse ano. Os outros quinze processos do acervo foram protocolados em 1944, e não foram estudados; não se encontrando os correspondentes aos anos de 1942 e 1943.

Do conjunto de 66 processos de 1941, só foram considerados 26 processos em que a demandada é a Companhia Swift, uma amostra de 39% das reclamações do acervo desse ano, alguns iniciados em 1938 e tramitando até 1944.

Estrutura do texto

A pesquisa será apresentada em quatro momentos. Num primeiro, falaremos sobre a chegada dos frigoríficos, para entender o impacto e as expectativas geradas pela nova indústria. No capítulo segundo, nos aproximaremos ao processo de frigorificação no Swift, para entender os eixos que formatam a disciplina para os trabalhadores, e, subsidiariamente, esclarecer o sistema de salários, e visualizar de que maneira funcionavam como incentivos e, também, como podiam ser acionados como punições. No terceiro capítulo veremos um desses eixos disciplinares, a *safrá*, e como foi naturalizada, assim como as estratégias para resistir o desemprego sazonal. No quarto capítulo será tratado o outro eixo disciplinar, o *standard*, ligado à produtividade. A pesquisa aponta para a dureza (às vezes a violência) com que as tentativas de resistência foram tratadas pelo Swift, e para os limites da ação do Estado sobre este assunto. Por

fim, um capítulo será reservado para uma conclusão, pendências e reflexões geradas pela pesquisa.

Finalmente

Insisto em que, embora analisarei a disciplina (e as indisciplinas) estruturadas e derivadas de um processo “técnico”, não se deve entender a disciplina *do frigorífico* como um puro produto tecnológico. Ele 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 operárias e das primeiras ações na cidade, uma da Revolução de 30, outra dos novos métodos tayloristas, uma outra de tradições locais e mil outras, que se entrecruzam num lugar e num momento: os homens que trabalham no frigorífico Swift em Rio Grande, nos anos 1940.

Capítulo 1: A Chegada

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)⁵. A reconversão da indústria do charque para o frigorífico tinha-se transformado em questão de Estado, para os pecuaristas gaúchos. A florescente indústria da carne de Argentina e Uruguai era, por afinidade e por tradição, uma referência incitante.

Entre os primeiros grandes capitais a operar desde a década de 1870, na industrialização e comercialização de carne frigorificada, aparecem os “quatro grandes de Chicago”, nascidos no meio-oeste norte-americano: Swift, Armour, Wilson-Sulzberger e Morris. Além deles, o grupo inglês Vestey Brothers, controladora dos frigoríficos Anglo.

A produção e o comércio de carnes frigorificadas se desenvolveu, desde o início, sob a forma de truste. A tecnologia do frio possibilitou criar para as carnes, fossem elas de gado bovino, suíno, ovino ou ainda de aves, um novo circuito de produção e de mercado. Isso implicava no controle sobre vários fatores produtivos, tais como: os estoques para as compras e 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.

Os frigoríficos chegam maciçamente na região do Prata, onde montaram várias plantas, num período de 20 anos aproximadamente, na Argentina, Uruguai e Rio Grande do Sul. Todos os grupos tiveram estratégias de instalação na região, incluindo a integração de algumas operações regionalmente, e implantando os novos sistemas de gerenciamento

⁵ PESAVENTO, Sandra Jatahy. *República Velha Gaúcha: Charqueadas, Frigoríficos, Criadores*. Porto Alegre: Movimento/IEL, 1980.

da força de trabalho. Criou-se uma *região* econômica para produção e exportação de carnes frigorificadas.⁶

O caso Swift é típico. Instalou-se na região em 1907, em Berisso, La Plata, reformando as instalações da The La Plata Cold Storage Co., com matriz na Cidade do Cabo (África do Sul); 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).

Os frigoríficos chegam ao Estado numa situação de grande expectativa. Instalam-se contemporaneamente, em Livramento, o Armour em 1917 e o Wilson em outubro de 1918. 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)⁷. O grupo Vestey Bros. comprou, em 1921, o Frigorífico Nacional de Pelotas, de breve história, controlando o futuro Anglo (JANKE DA SILVA, 1999)⁸.

Já o Swift, que começou a operar em setembro de 1918 em Rio Grande, foi pensado para exportar pelo moderno porto gaúcho. Ele, 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.

Quanto ao balanço macro-econômico, tanto AREND-CARIO quanto BEATRIZ LONER(1999)⁹ ponderam que a instalação dos frigoríficos não conseguiu deter o declínio econômico na região, pois selou o fim das charqueadas e significou o redesenho do enfrentamento entre estancieiros e charqueadores. O mercado oligopsônico

⁶ Sabemos pela reclamação de Paulo Maglioni, operador de balança no matadouro, que em 1939, couros de Rio Grande eram embarcados habitualmente para Buenos Aires. Proc. 236/41-ARG/MTRT4.

⁷ 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>. Acessado em 10/07/2006

⁸ 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.

⁹ LONER, Beatriz Ana. *Classe operária: mobilização e organização em Pelotas: 1888-1937. Volume 2*. Tese apresentada ao PPG em Sociologia da UFRGS. Orientador: Antonio David Cattani. Porto Alegre, 1999.

das carnes, controlado pelos frigoríficos, teria imposto uma tendência à baixa sobre os preços relativos da pecuária, e definido o declínio da região.

A nova Indústria

Mas citei essas expectativas, porque provavelmente somaram para a constituição de um quadro político e sócio-cultural favorável a tornar desejável o emprego, numa atividade que traz o “progresso para a região”, e 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 dos trabalhadores, refletido na lembrança de um jornalista de origem operária:

“Mas terminadas as safras, a maior parte do tempo ‘trocavam as pernas’ sem encontrarem onde trabalharem 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)¹⁰

Também, deve-se avaliar o impacto da industrialização no ciclo da pecuária. Inaugurou-se a grande “indústria da carne”, até então centrada na produção de charque e couros. Agora, o animal podia ser aproveitado integralmente: aos tradicionais couros e ao charque, somavam-se agora a farinha de osso como ração, o esterco como adubo, patês, carnes cozidas em conserva, cortes congelados, sebo para sabão e velas, etc.

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

¹⁰ LONER, Beatriz Ana. *Classe operária: mobilização e organização em Pelotas: 1888-1937*. Volume 2. Tese apresentada ao PPG em Sociologia da UFRGS. Orientador: Antonio David Cattani. Porto Alegre, 1999. Capítulo 9, pg. 92.

Capítulo 2: O Swift

Em 1942, empresas norte-americanas radicadas no Brasil, foram os principais anunciantes das primeiras edições em português da revista Seleções do Reader's Digest. O tom geral da publicidade era mostrar o papel positivo que a empresa, ou marca, estava desempenhando no progresso técnico e industrial do país. Swift esteve desde a primeira hora oferecendo ao público brasileiro sua gama de produtos de consumo massivo:

**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 governo 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:

**PRESENTOS • 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.

Um pólo de trabalho

Típico investimento de capital intensivo, e com tradição na atividade nos campos norte e sul-americanos, 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, onde as charqueadas aparentemente tinham fracassado, ou estavam em declínio. A planta tinha capacidade para industrializar 1000 reses ao dia, empregando 1500 operários (LONER, apud PIMENTEL, 1944)¹¹.

Já pelo processo movido por Estevam Cabral em novembro de 1941, sabemos que a Companhia diz ter “quatro mil e seiscentos operários” à época.¹² 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”, quando aumentava o volume de animais processados. Sobre este ponto voltarei no próximo capítulo.

Como era o Frigorífico Swift?

Era uma fábrica processadora de gado bovino, ovino ou suíno. Matavam-se 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 eram feitas 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:

¹¹ LONER, Op. Cit., Capítulo 2, pg. 60.

¹² Recorrendo da sentença que reconhecia indenização ao demitido por comer “um naco de carne” fora do local permitido, como refeição, 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. (Destacados do autor)

“... sosteniendo orgullosa el principio de procesar sin transformar jamás la naturaleza de su materia prima.”¹³

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 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)*”, em 7/10/1941¹⁴.

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...”¹⁵

Se levarmos em conta os abates por hora, veremos que em poucos minutos um bovino podia estar totalmente processado e em conservação. Os números permitem calcular que em épocas de safra, o frigorífico podia processar completamente de 2 a 3 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 edifícios 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:

¹³ 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.

¹⁴ Proc. 35/41 (Fls. 10)-ARG/MTRT4

¹⁵ Proc. 45/41 (Termo de Audiência, fl.1)-ARG/MTRT4.



Foto da área que ocupava o Swift de Rio grande. Disponível em <http://www.riogrande.rs.gov.br/site/galeria.php?acao=V&id=5#> , acessado em 05/10/2006.

O transporte do gado, que às vezes se fazia em tropas pela cidade, 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 LOBATO¹⁶ 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 materiais 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 (LOBATO, 2001)¹⁷.

As fontes de que disponho, oferecem poucos dados sobre a arquitetura industrial (sabemos de um elevador para os banhos dos porcos)¹⁸. Porém, é possível que as

¹⁶ LOBATO, Mirta Zaida. *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*; Buenos Aires: Prometeo Libros / Entrepasados, 2001.

¹⁷ Op. Cit. Pg.81

¹⁸ Proc. 31/41 (Fls. 5)-ARG/MTRT4

rampas e o uso da gravidade, descritos para a planta Berisso, e também usadas na de Rosario (Arg.), fossem também um atributo da de Rio Grande, pois há 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.



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 abate

O processo básico para o bovino é o seguinte: O animal era conduzido por um brete, onde era banhado e depois abatido. Caía por uma rampa aonde era içado pelos garrões e enganchado num sistema de “trolley”. Ali era sangrado, coureado, removidas as entranhas e o “guano”,¹⁹ cortado pelo espinhaço em meia rês, e separados os quartos. Esse era o setor de mão-de-obra mais especializado, onde a habilidade com a faca e a força física eram indispensáveis. Aqui, no matadouro, trabalhavam os magarefes, os melhor pagos. A partir desse rápido seccionamento, as partes eram distribuídas às diversas secções onde se seguia o processamento dos sub-produtos: o sangue, a Triparia, a Graxeria, a Barraca de Couros, a Picada, as Conservas, Língua, Salga, as Câmaras Frias, 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 meias-rês** eram armazenados em câmaras frias e exportados por navios frigoríficos. Por isso, a faina deviasi adequar à capacidade de estocar e à chegada e tráfego dos navios. A propaganda

¹⁹ 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 seção.

da época incentivava o consumo das conservas enlatadas no Brasil. Ao buscar a colocação de parte da produção no mercado regional e nacional, cujo transporte era terrestre ou por via marítima de cabotagem, transporte que não necessitava de navios frigoríficos, se conseguia certa flexibilidade e “integração de mercados” para com os outros produtos.

Rapidez e disponibilidade no Swift

De qualquer maneira, é preciso ter claro os dois aspectos centrais do processo: a *rapidez* entre o abate e a conservação e a *disponibilidade* de estocar, transportar congelados e colocá-los no exterior. Esses dois elementos *do processo industrial*, e não o domínio em abstrato do capitalista, serão os eixos que estruturam o sistema disciplinar para os trabalhadores.

O salário dos homens do Swift

Os salários eram pagos por quinzena, mas calculados de várias maneiras. Havia uma escala salarial correspondente às diversas tarefas, funções ou responsabilidades. Vejamos.

Até 1944, o Dr. Fernando Fernandes Pantoja, que fora Presidente de Junta em 1939, depois advogado trabalhista, e novamente Juiz da Segunda Junta de Conciliação e Julgamento de Rio Grande, considerou que não eram legais os salários variáveis que o Swift continuava a pagar a certos funcionários. A Companhia, apelando para o Conselho Regional de Trabalho, esclarece que:

“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 vasios (sic),

etc, Cr\$ 1,70; separar agulha, despostar²⁰ 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 eqüitativa, pois permite uma maior remuneração àqueles de quem se exige serviço mais perfeito e de maior responsabilidade.”²¹

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

É interessante perceber que, 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 funções “mais perfeitas”, conforme a escala acima.

Além desse critério, o salário podia ser calculado por hora, por quantidade de peças trabalhadas (“por tarefa”) ou combinando ambas formas, como um salário/hora, acrescido de um “prêmio”, à condição de alcançar uma certa quantidade.

Outra forma de acerto era pagar “por cento” (a cada 100 peças): Embora o pagamento era feito aos indivíduos, esse acerto era combinado com turmas de operários. Se alguém faltasse ou não acompanhasse à turma, não seriam pagos os “centos” do grupo. Isso podia implicar em fracionamento entre turmas de operários por um lado e, por outro, num alto grau de colaboração e coordenação dentro do grupo. Esta forma era típica para o matadouro que, lembremos, cadenciava o ritmo da fábrica.

²⁰ Segundo o Dicionario de la Real Academia Española (21º Edición), Despostar: (en *Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador y Uruguay*) Destazar, descuartizar una res o un ave. Em português tem o sentido de “destacar ou separar”. O uso de palavras em castelhano e inglês, era corrente no linguajar “técnico”, próprio do frigorífico.

²¹ Proc. 53/41 (Fls. 33)-ARG/MTRT4

No período estudado, encontramos essas variadas formas de pagamento no frigorífico, que implicam também, diversas formas de contrato de trabalho.

Nosso período é de transição quanto ao tema. Por um lado, a lei Nº 62, de 1935, definia uma forma genérica para o contrato, que foi reivindicada em varias ações contra a redução dos salários ou pela estabilidade. No entanto, o Swift foi transitando pelas fissuras dessa forma ainda genérica quanto a certas práticas, que eram do âmbito da organização do trabalho, e que podiam-se refletir no salário ou na estabilidade, como, por exemplo, o número de membros das turmas ou a “suspensão por falta de trabalho (força maior)”²². O Swift foi aos poucos se adequando à jurisprudência que ia sendo produzida. Mas às vezes apareciam as ambigüidades de um direito que estava sendo construído ²³.

De qualquer maneira, a decisão sobre a forma do contrato seria produto de um amadurecimento e de negociações, que levaram a uma fase da economia e do Estado, o *welfare state*, e que tiveram outras possibilidades em outros países.²⁴

²² Ver Proc. 36/41 (Fls. 12)-ARG/MTRT4

²³ Um Direito do trabalho, que em seus primeiros passos se constitui com pareceres e jurisprudências para julgar casos sobre os quais não havia leis. É interessante o conceito de “direito pretoriano”, que Biavaschi toma de Sussekind quando trata sobre o período. Ver **BIAVASCHI**, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil-1930/1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas*. Tese de Doutorado em Economia. Campinas,2005. Disponível para baixar em: <<http://www.trt4.gov.br/memorial/index.htm>>, acessado em 05/11/2006.

²⁴ Entre os que pensavam a produtividade na indústria, na época, se discutia (e se experimentava) a conveniência de pagar salários por tempo de prestação 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* (uma leitura crítica da valorização do stajanovismo e posterior eliminação, pode se ver no filme “O Homem de Mármore” de Andrej Wajda). Com a implementação de políticas keynesianas, no mundo industrializado prevaleceu a forma de pagamento vinculada ao indivíduo, numa função determinada e pelo tempo contratado, e buscou-se melhorar a produtividade investindo no maquinismo e nos métodos e processos técnicos. No Brasil dos anos 30 (e em Latino-América), se opta por sistemas legais, que fixavam o contrato de trabalho pessoa/função/tempo de prestação. Para o tema, pode-se consultar: **HOLLOWAY**, John. *Se abre el abismo. Surgimiento y caída del Keynesianismo*. En *Marxismo, Estado y Capital*. Cuadernos del Sur, Ed. Tierra del Fuego. Buenos Aires, 1992.

Uma revisão desse sistema, entre outras, é pensada no Japão nos anos 50. O sistema da empresa Toyota propõe outros critérios de contratação, onde serão valorizadas a fidelidade, as atitudes do trabalhador, e a produção por “objetivos”. As propostas atuais de revisão da CLT, e a “flexibilização” do contrato de trabalho, podem encontrar no Swift dos anos 30 um exemplo de aplicação. Para uma história do toyotismo, pode se consultar: **ICHIYO**, Muto: *Toyotismo. Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón*. Ed. Antídoto, Buenos Aires, 1996.

Essas formas de pagamento permitiam à empresa acionar o sistema salarial como dispositivo disciplinador e punitivo. Podia deslocar o trabalhador para tarefas pior pagas, ou não fornecer a quantidade de peças mínimas, se pago por quantidade. Ou, se o salário era combinado por “cento” para uma turma, limitando as horas-extras podia impedir alcançar a quantidade, ou ainda podia ocorrer uma diminuição, se fosse aumentado o número de membros.

Era obrigatório o registro da forma do salário na Carteira de Trabalho, (o contrato pessoal fora definido pela lei), o Swift registrava um salário/hora mínimo de admissão, o que não impedia acertar alguma das outras formas de remuneração. Se quisesse promover um funcionário, era aumentado. Um mesmo trabalhador podia ser removido para outra tarefa e voltar ao mínimo, na entressafra, ou negociar com ele sua permanência numa tarefa de preço intermediário, ou ainda mantido na função, reforçando as fidelidades, sem 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.²⁵

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, comprometidos com a empresa, eram norte-americanos. Suas casas de duas águas, o gramado bem cuidado pelos funcionários, e o campo de golfe para os moradores (típico das plantas da Companhia na região) lembravam um pouco da terra natal. A residência na Vila e o tratamento de “Míster” (sic) sempre antes do nome inglês, marcavam a hierarquia, que se estendia ao uso do “Mister” para as altas chefias de origem local.²⁶

²⁵ 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.

²⁶ Assim encontraremos o Superintendente “Míster Madzen”, o procurador brasileiro “Míster Hall”, o chefe de pessoal “Míster Thompson”, o capataz “Mister Hermes”, etc. O mesmo tratamento podia ser dispensado nos Tribunais do Trabalho, como ficou registrado pelo secretário, neste termo de audiências:



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. Mas a função esperada era o controle sobre os trabalhadores.

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.²⁷

Outro setor de trabalhadores hierárquicos estava no Departamento Standard. Eram os técnicos que estudavam os procedimentos e movimentos do trabalhador para estabelecer os tempos das operações. Também levavam o controle do produzido.

“... 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.

²⁷ 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 fiscalisar os serviços de seus companheiros.*” (sic) Proc. 53/41 (fl.16)-ARG/MTRT4. (Destacados do autor)

Os eixos da disciplina no trabalho

A pesquisa mostrou que houve duas características do processo da indústria frigorífica, por um lado, a *disponibilidade* para estocar e exportar as carnes congeladas e, por outro, a *rapidez* entre o abate e a conservação, que guiaram a criação de procedimentos e normas. *Rapidez* e *disponibilidade* estruturaram o sistema disciplinar que a empresa teve de impor aos trabalhadores, e foram conhecidas como a *safra* e o *standard*.

No dia a dia do operário, ao redor da “safra” e do “standard”, ou seja, da *disponibilidade* da força de trabalho e da *produtividade* do homem, se estruturaram os discursos de dominação e se acionaram os mecanismos punitivos.

E nesse meio, os trabalhadores foram construindo as solidariedades, as transgressões e as indisciplinas no ambiente de trabalho, assim como também os fracionamentos, as adaptações, as traições e as derrotas. Também será sobre a safra e o standard, ante tudo sobre o primeiro, que se armará a ação judicial sindical e terão viabilidade as ações trabalhistas perante a nascente Justiça do Trabalho, nossas fontes, criando um espaço de contestação, um espaço de “indisciplinas”.

Capítulo 3: A safra

O que foi a safra?

A safra *da pecuária* ocorre no fim da primavera, o verão e parte do outono. É no fim do inverno, o período dos pastos naturais no pampa, quando o boi pode se alimentar e adquire peso suficiente para que o produtor consiga um preço compensador. É a época do ano em que são abatidos mais animais no frigorífico. Vejamos melhor, porque “safra” é um outro exemplo de deslocamento semântico.

A safra *do frigorífico Swift* era diferente da que se conhecia até então nas charqueadas. Por um lado, porque a frígorificação, prescindia das condições climáticas para o processamento e, por outro, porque a possibilidade de alternar com a faina de ovinos e suínos, para o que o Swift estava preparado, adianta e estende o período de trabalho para além daquele da charqueada. Esta flexibilidade, diminuía a **entressafra** ou *safra seca*.

O planeamento da produção do frigorífico não dependia somente da oferta de gado. Também se devia levar em conta a combinação entre o tráfego marítimo, os embarques, o volume de estoques congelados e os pedidos de vendas ao exterior.

Uma parte da rentabilidade do negócio estava, hoje se diria, na flexibilidade no emprego dos recursos, e dentre eles a mão- de- obra, de preferência no limite do uso *estritamente necessário, diário*. Safra será, além da época de pastos pobres e escassez, o nome que naturaliza a disposição flexível, a livre contratação da mão -de- obra.

Rotatividade era um outro significado de “safra”. 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 carteira de trabalho. 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).²⁸

O “taylorismo”, à época chamado de “racionalização”, é apresentado em forma esquemática, às vezes, como o controle dos saberes pelo departamento técnico, o que pode nos induzir à certa simplificação. A pesquisa revelou que a imposição da rotatividade da mão -de- obra é um dos elementos de racionalização e que, como outros, teve seus sistemas de aceitação e que ela mesma era um dos recursos punitivos. E não somente rotatividade do tempo de emprego. Inclui variabilidade dos salários e do pagamento diferenciado das tarefas, seguindo as curvas da safra. Afinal, o Swift veio para as terras que aboliram a escravidão, para utilizar estritamente mão -de- obra de livre contratação...

A pedido do juiz, o Delegado Regional do MTIC, Dr. Carlos Freitas, foi pessoalmente vasculhar nas fichas do Swift, para esclarecer os tempos de contratação e a variabilidade dos salários de cinco tanoeiros²⁹, que tiveram seus salários reduzidos quando da safra seca. Como exemplo, vejamos 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).³⁰ (Destacados do Autor)

²⁸ Proc. 54/41 (fls.22)-ARG/MTRT4

²⁹ Tanoeiro: construtor de tonéis, barricas, e outros recipientes em madeira. Havia uma Seção de Tanoaria na planta de Rio Grande.

³⁰ Proc. 56/41 (fls.14)-ARG/MTRT4

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 foi diminuído quando findou a safra e lhes foram requeridas outras tarefas “não especializadas”.

Pode-se entender como o critério da *disponibilidade* formatou a safra do frigorífico, a partir da oferta de matéria- prima, da possibilidade de estocar e embarcar, e do uso “racional” do trabalhador, ou seja, sua rotatividade sazonal. A produtividade do trabalho será considerada no próximo capítulo.

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: “*Muito bom operário, tanto que varias vezes tem tirado o prêmio ‘Standard’ que é dado aos melhores trabalhadores*”, conta Ramão Lopez, capataz da seção de “xarque e bonnig” (sic)³¹. Serafim iniciou um processo trabalhista para reaver seu salário original, que fora reduzido. Como de praxe na época, o Presidente do Sindicato dos Magarefes se apresenta perante o Juiz da Junta de Conciliação e Julgamento

“solicitando sua interferência em favor do associado... (...)... nos seguintes termos: Que trabalhava (Serafim, N. A) 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).”(D N.)³²

³¹ Proc. 52/41 (fls.17)-ARG/MTRT4

³² Proc. 52/41 (fls.2)-ARG/MTRT4

No caso exposto por Serafim, havia um ciclo da safra, o do charque seco (xarque bonnig), que findava, mas continuava uma *outra safra* na Picada (Câmaras Frias), com cortes especiais. A palavra *safra* é familiar, e a tradição a associava a costumes aceitos. Já no jogo do poder, para o discurso empresarial, safra nunca será construída como um problema. Sempre será inevitável e natural, como o verão... Naturalizar é impor sentido de normalidade e não de tragédia.

O advogado do Swift não deixa dúvidas. Com natural tranquilidade, comenta sobre a ocorrência da safra, coisas de conhecimento público na cidade, para argumentar sobre a redução dos salários de Serafim:

“... que não procede a reclamação (pela redução dos salários, N.A) pelos fatos que adiante vae expor: que em janeiro de 1939 o reclamante foi empregado na secção de desossar xarque onde percebia os salários...(...)...; que em janeiro de 1940 quando o reclamante voltou ao serviço, pois estivera em casa doente, foi-lhe comunicado que voltaria ao serviço de desossar xarque, com o que não concordou o reclamante pedindo fosse conservado na picada, porque ainda se achava um tanto emfermo e tambem 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. (sic)”.³³ (Destaques do autor)

Havia mais de uma safra. Uma “tradicional”, para o charque seco, por exemplo, e uma outra para outros produtos, e por tanto, para outros setores de trabalho no frigorífico. Essa safra podia ser mais longa para o operário, como tentou Serafim cortando vitela na Picada, ou bem curta, como foi oferecida a Mario Assunção.

³³ Proc. 52/41 (fls.16)-ARG/MTRT4

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)³⁴.

Mas com o início da Segunda Guerra Mundial, a atividade dos frigoríficos aumentou consideravelmente. É possível que para um operário, o emprego, ainda que temporário e por períodos curtos no Swift, significasse mesmo assim, 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 da cidade, sujeito ao trabalho temporário de estiva, a cada navio que aportava. Safra e serviço sazonal eram uma realidade no mundo do trabalho³⁵ na cidade.

Qualquer resistência à sua implementação acionaria algum meio punitivo. O principal, era a *exclusão*. Receber, ou mandar entregar “a papeleta”, como se dizia, era entrar na lista que impedia uma nova contratação em qualquer período. Para os imigrantes e recém chegados, a papeleta podia ser algo semelhante ao desterro. Emigrar para o Prata, para a capital ou se adentrar no pampa, podem ter sido as alternativas para alguns homens que parecem ter deixado Rio Grande para trás: abandonaram os processos, e

³⁴ LONER, Beatriz Ana. *Classe operária: mobilização e organização em Pelotas: 1888-1937*. Volume 2. Tese apresentada ao PPG em Sociologia da UFRGS. Orientador: Antonio David Cattani. Porto Alegre, 1999. Capítulo 9, pg. 92.

³⁵ 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 o 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.

sua Carteira de Trabalho, que era o único meio de se empregar na indústria ou no comércio. A cidade já era uma língua de terra, e areia no fim do mundo, no sul do Sul...

Por outro lado, sem a papeleta não havia demissão nem indenização. Se a papeleta significava exclusão, 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 em épocas de safra, e que estava disponível ao ser requerido para o trabalho estritamente necessário para, logo depois ser dispensado. O que era possível pela amalgama particular que se dava dentro do frigorífico, entre as tradições locais, e a cultura industrial norte-americana.

Driblar a safra

No entanto, nem todos estavam dispostos a enfrentar as agruras do paro forçoso, houve resistências. Algumas individuais, como a carta que Israel Cardoso Hernandez ³⁶,

³⁶ Proc. S/N/41 (fls.4)-ARG/MTRT4. Transcrição da carta ao Ministro de Trabalho

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) (?)

desiludido, enviou ao Ministro de Trabalho Waldemar Falcão, pedindo indenização ou reintegração. O Ministro solicitou uma gestão pessoal junto à empresa, e o Swift, atendendo ao pedido, explicou que Israel não teria se interessado por se incorporar à guarda, embora com salário menor, como oferecera.

No endereço, fornecido por ele, não foi achado, e para a audiência de 18/11/1941, mais de um ano depois do afastamento, foi convocado por meio do jornal de Rio Grande, na primeira página, debaixo de uma matéria que lembrava o dia da morte de Julio de Castilhos. Israel não compareceu. Teria deixado a cidade? Conseguiu outra ocupação? Não sabemos.

Serafim da Rosa Filho entrou com uma ação trabalhista contra a redução salarial e pôs em jogo todo seu “prestígio profissional” (era ganhador do prêmio standard), tentando permanecer na Seção da Picada, onde a safra era mais longa e percebia salário de especialista, 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...

O caso dos tanoeiros

A profissão de tanoeiro era requisitada em outras indústrias, além do frigorífico. Para não perder esses especialistas, durante a safra seca a empresa os mantinha empregados em outras tarefas menos qualificadas, porém com o mesmo salário. Em 1941, a empresa pediu que concordassem em receber pela metade quando foram, deslocados pela safra, para essas outras 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 foi reduzida a semana para dois ou três dias. Os outros tiveram a semana completa, com tarefas de menor valor. Então, aqueles entraram com um processo trabalhista. Os colegas seriam testemunhas. Segundo o depoimento do “uruguayo” Libanio Sexa se pode observar:

“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 sómente 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).³⁷
(Destacado do autor)

Pressionados pelo Swift com a redução dos salários por causa da safra, os tanoeiros articularam sua resistência para escapar do prejuízo. Exploraram a fissura que tinha aberto a Justiça do Trabalho. Como necessidade, a resistência nasceu, pelo menos, no dia que se negaram a assinar as fichas. A negativa os tinha colocado juntos. Contra a Ordem, seria melhor a União? Pelas fontes não podemos conhecer a história do grupo.

Sabemos que o pedido inicial do Sindicato não invocou a Lei Nº 62, e sim um acordo para resolver a situação. Como o conteúdo do processo questionava a irredutibilidade do salário, foi favorável aos tanoeiros.

Sabemos também que, condenado, o Swift recorreu da sentença, invocando que reduzira a semana a dois dias por “razões de força maior”, enquadrando-se na Lei Nº 62 E que....E que finalmente, no Conselho Regional o processo foi anulado:

“... 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”.³⁸ (Destacado do autor)

³⁷ Proc. 56/41 (fls.17)-ARG/MTRT4

³⁸ Proc. 56/41 (fls.40)-ARG/MTRT4

Digamos que os tanoeiros tiveram má sorte. Porque o seguimento dos processos nesta pesquisa, mostra que a Justiça do Trabalho acedia, *em geral*, aos requerimentos que tinham no mérito a irredutibilidade do salário, a continuidade do contrato de trabalho ou a estabilidade da Lei Nº 62.

Mas aqui temos um exemplo das zonas obscuras, que existiam entre as expectativas de direito da Lei Nº62, a ação do sindicato, as práticas no frigorífico, consagradas pelo costume, e o entendimento do Conselho Regional de Trabalho. (Este considerou que a procura de um acordo não configurava um “dissídio trabalhista”, e por isso não poderia ser matéria de julgamento). Zonas obscuras num momento de transição.

O caso de Ludovino

A demissão ou rebaixamento de salário foi uma prática, e era naturalizada no discurso. Ludovino Moreira da Silva resistiu, negando-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 recurso ao Conselho Regional, lemos a defesa, pública e recorrente, que a empresa faz das práticas durante a safra, publicidade que supõe lhe será útil, no recurso:

“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.”³⁹ (Destacados do autor)

O Conselho confirmou a sentença, mas houve um novo recurso ao Conselho Nacional do Trabalho, no Rio de Janeiro, onde se repete o relato, aparentemente à procura de um enquadramento como empresa de trabalho sazonal

³⁹ Proc. 58/41 (fls.27)-ARG/MTRT4

“Cezar Pinto Resende e Ludovino Moreira da Silva foram dispensados por *terminação de safra*, em serviço que não era de natureza contínua, 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 contínuo. 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 contínua, não lhes garantem qualquer indenização, quando *são interrompidos por terminação de safra*”⁴⁰ (Destacados do autor)

No próximo capítulo veremos a disciplina, que impunha o standard, e as resistências aos novos padrões.

⁴⁰ Mesmo perdendo, era possível elevar um “Recurso Extraordinário”, se demonstrada alguma divergência na interpretação da lei. A demonstração da divergência 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, talvez tentando legitimar um enquadramento para a empresa perante o MTIC. Proc. 58/41 (fls.58)-ARG/MTRT4

Capítulo 4: O Standard

O que é Standard?

O significado direto 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 cumprido 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.”⁴¹

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

“Na data já referida, estando o depoente encostado ao *balcão da secção de picada*, quando, na parte da manhã, cerca das dez horas, chegou o capataz Geri (apontador, N.A.) *para contar os ossos preparados pelos operários* que trabalham na dita secção.”⁴²
(Destacados do autor)

No depoimento de João Oliveira:

“... 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 o número regulamentar, para a hora seguinte, em atenção ao atraso verificado na execução *daquele ato* de que estava incumbido o capataz Geri, *mandando o capataz* Luiz Maria Carabjal que

⁴¹ Proc. 52/41 (Fls. 2)-ARG/MTRT4

⁴² Proc. 52/41 (Fls.10)-ARG/MTRT4

despedisse o reclamante, pois se tratava de um operário que não servia. (sic)”⁴³ (Destacado do autor)

Os apontadores eram pessoal hierárquico, chamados de “capataz”, e embora 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 e o tempo necessario 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)”⁴⁴

No capítulo primeiro, vimos como o Matadouro marcava a cadência da fábrica. Ali trabalhavam os “qualificados”, incentivados com salários maiores para courear e “quartear” com precisão. Bons quartos evitavam sobre-trabalhos. Eram pagos por “cento”, em turmas, porém seu rendimento também era definido pelo “standard”: o abate de tantas cabeças por hora. O Matadouro distribuía quartos, tripas, etc. para ser rapidamente processados e conservados. 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 disciplinador. Independentemente do sistema de salário, fosse ele por tarefa ou por “cento”, o rendimento “standard” da seção, e do operário, definia a *rapidez entre o abate e a conservação*, o outro grande eixo disciplinar do frigorífico.

⁴³ Proc. 35/41 (Fls. 11)-ARG/MTRT4

⁴⁴ Proc. 35/41 (Fls. 12)-ARG/MTRT4

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

As menções ao “regulamento” não podem levar à confusão. A palavra tem dois significados, de diferença sutil, e que aparecem usados nos processos de formas conflitantes, numa luta para impor sentido. Um deles é regra, norma, ordem superior ou determinação. Um outro é o de coleção ordenada de regras para o funcionamento de um serviço, o que induz a pensar em regulamento *escrito*.

Assim mesmo, com 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*), como à quantidade de produção (standard), e em ambos os casos com o sentido de *ordem ou regra*.

Em duas oportunidades, a pedido dos advogados, o juiz intimou o Swift a mostrar os “Regulamentos Internos”, cuja violação era invocada para explicar punições⁴⁵. Nossa pesquisa não permitiu localizar um *regulamento escrito*, nem para procedimentos, nem para standard, ou pelo menos, que esse regulamento fosse lido ou estivesse disponível para os operários. 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” escrito?⁴⁶

Escrever e tornar *público* um regulamento cria um costume no ambiente de trabalho, e qualquer alteração supõe uma instância prévia de aviso, se não de negociação. Um costume tende a fixar procedimentos e comportamentos. E escrever um regulamento de produtividade é fixar um “padrão”.

E nada está mais longe do pensamento taylorista, que a idéia de fixidez dos procedimentos e normas, e por tanto dos resultados, da produtividade. Para isso, a

⁴⁵ Proc. 32/41 (Fls. 12)-ARG/MTRT4

⁴⁶ Para outra atividade, a ferroviária, o estudo da disciplina no trabalho foi possível pela existência do Regulamento da Viação Férrea. Ver: **HARRES**, Marluza Marques. *Ferrovíarios: Disciplinarização e trabalho. VFRGS: 1920-1942*. Tese de Pós-Graduação, IFCH/UFRGS. Porto Alegre, 1982.

imposição das regras e da disciplina, enquanto exercício de domínio, serão facilitadas se não houver normas anteriores escritas ou fixadas.

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*. O aumento da produtividade podia se alcançar de diversas maneiras: novas ferramentas, outras tecnologias, novos processos e procedimentos. Mas também podia aumentar pela exigência de um novo “standard” (padrão) por operário, o que era cuidadosamente estudado pelo Departamento Standard, atribuição da que não abriu mão. O standard também era um “não padrão”, porque foi sempre redefinido e imposto.

É interessante o depoimento de ex-operários da planta Berisso que MIRTA LOBATO transcreve, 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)⁴⁷

⁴⁷ LOBATO, Mirta Zaida. *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*; Buenos Aires: Prometeo Libros / Entrepasados, 2001. Pg. 207.

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) ⁴⁸. 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 dimensionar um novo “Standard”. Também Rio Grande parece ter acompanhado esse movimento.

Como defender o tempo extra

Com o tempo e certa destreza, os operários tinham aprendido a burlar as regras. Podiam atingir o standard e, depois, ter certo controle sobre o descanso e o ritmo de trabalho. Inclusive, com a intensificação do ritmo e do esforço, se pagos por “cento” podiam aumentar os ingressos quando havia serviço. Vejamos os casos do Matadouro e a Picada.

No Matadouro

Os magarefes “quarteiros” do matadouro de Rio Grande tinham mais de vinte anos de casa quando iniciaram seu primeiro processo contra o Swift, contra a “redução de salários” causada pela mudança do sistema de pagamento por “cento”, para as turmas de quatro membros. ⁴⁹

⁴⁸ Op. Cit. Pg. 207

⁴⁹ Processos 36/41e 45/41-ARG/MTRT4

Os quartos conheciam que o standard era um ritmo fixo de exigência e o rejeitavam para o matadouro. Vejamos a negação discursiva de Antônio Lopes de Souza, quarto, que foi chamado 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 ou o denominado “Standard”? RESP.- que quanto ao método da lei 62, não a conhecendo, na a 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”⁵⁰ (Destacado do autor)

O sistema de pagamento por “cento”, às turmas, era praticado, e aceito, 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. Essa possibilidade de abater mais animais por hora, era conhecida e funcionava como incentivo para a aceitação de ritmos intensos quando era necessário.

O controle do processo produtivo impôs a necessidade de medir e determinar a produtividade. O frigorífico tentou ter certo controle sobre o ritmo do Matadouro, e garantir o processamento de quantidades por hora, que era o ritmo de toda a empresa. Desde o início de 1940, o Swift passou a exigir o novo sistema quantificado por hora, o standard, para a o Matadouro, sem pagar mais pelo “cento” à turma. Assim, com o aumento do abate, as turmas foram para 5 ou 6 membros tendo como consequência, um novo “standard”. Além de significar uma diminuição dos ingressos, exigia uma quantidade horária mínima, porém variável⁵¹.

⁵⁰ Proc. 36/41 (Fls. 19)-ARG/MTRT4

⁵¹ No processo de três “Cogoteiros”, que ganhavam por “cento”, o advogado da empresa desliza na audiência, que o cálculo *do standard* para a função era de 120 peças *por hora* para uma turma de 4 membros (30 por operário), que quando aumentado o abate para 150 p/h, a turma passava para 5 membros (de 30 a 37.5 peças por operário/hora como mínimo), e para 180 p/h a turma passava a 6 membros (de 30 a 36 por operário como mínimo). Proc. 45/41 (Termo de Audiência, fl.1)-ARG/MTRT4

A novidade criou tensões, pois importava uma modificação **do que hoje é chamado,** pelos gestores de recursos humanos, de “contrato psicológico”⁵². A “vantagem” e o esforço das turmas eram conhecidos das chefias há anos.

Em Março de 1941, Irineu de Souza iniciou sua reclamação, onde seus três companheiros foram testemunhas. De acordo com a pesquisa, cogoteiros e quarteiros do Matadouro exploraram a via judicial para enfrentar o standard durante mais de um ano, mas sem êxito.

O processo de Irineu foi o modelo para os que seguiram. A petição foi contra a redução salarial derivada do aumento das turmas, apoiando-se na Lei Nº62. A empresa, que se movia com a idéia de standard/hora, argumentou, e demonstrou, que efetivamente tiveram aumento dos salários/hora, em relação à “média”. E não somente isso, senão que percebiam salários superiores aos registrados na Carteira profissional, que eram de 1\$300 por hora.

É interessante ler os fundamentos do Juiz, que embasaram os processos dos outros quarteiros e cogoteiros, e que foram ratificados pelo Conselho Regional, porque são reveladores da discussão que ainda estava em curso sobre os sistemas salariais, e da ambigüidade de um Direito em construção. Sobre este ponto já fiz algumas considerações no Capítulo 2. 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 trescentos 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 trescentos reis horários, no mesmo documento consignados. Alias, se bem examinarmos a estrutura do salário estabelecido para os

⁵² O conceito é discutível mas operativo. É muito valorizado pelas novas técnicas para o gerenciamento de grupos de trabalho. 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 o 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 em vista.

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 é, o volume da tarefa diária para cada quarteiro. 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”⁵³ (sic) (Destacados do autor)*

Salários por hora, por tarefas, por quantidade, fixos ou variáveis... Esse era o marco de possibilidades para esses homens. Outras normas no Direito laboral estavam sendo construídas, enquanto isso, de fato, a disciplina no trabalho era ditada pelo frigorífico.

Resistir ao standard foi tão difícil quanto resistir à safra, porém mais duro: ali não houve espaço para negociar. Na Picada se chegou à violência. Isso era o Standard.

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 argumentaram que o “regulamento” era de 22 por hora, e que não podia se exigir mais 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. Perante a negativa, Angel teria se alterado e

⁵³ Proc. 36/41 (Fls. 20)-ARG/MTRT4

“ofendido o capataz Geri com as palavras ‘va a puta que te pario’ (sic)”⁵⁴

Assim as coisas, 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, a pesar de a ofensa ser motivo de demissão por justa causa, e sem inquérito administrativo, Angel foi demitido mais de um ano depois, no Natal de 1940.

O que aconteceu nesses meses? 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, N.A.) 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 promovessem uma greve contra um senhor Fisher que viera para substituir Paulo Anello no lugar que ocupa na Companhia. (sic)”⁵⁵ (Destacados do autor)

O processo fornece outras informações que, sendo limitadas, somente permitem fazer suposições. Podemos arriscar algumas dentro de um campo de possibilidades aproximado. Uma greve? Luis Maria Carabajal, na época da audiência tinha sido suspenso em suas funções de capataz de turma e podia estar exagerando. Mas, talvez o Swift tivesse pensado sim, em trocar o chefe Anello e sua rede de relações para viabilizar o novo standard na Picada. Vendo essa possibilidade, quiçá Anello tivesse pedido, ou quase exigido, colaboração para aumentar efetivamente o standard e se manter no posto. Uma negativa de um grupo de operários seria tomada como uma oposição e deixaria à mostra, iniciativas autônomas e indisciplinas, que aconselhassem trocar o Anello por Fisher. Nesse caso, teria sido prudente para Geri, simplesmente

⁵⁴ Proc. 35/41 (Fls. 11)-ARG/MTRT4

⁵⁵ Idem.

afastar Angel e demití-lo mais tarde, sem chamar a atenção, e um tempo depois, suspender (não demitir ainda) o capataz que não pressionava os operários para alcançar o novo standard.

Carabajal, capataz de turma, não pressionaria. No seu depoimento 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)⁵⁶

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

Outros processos de funcionários da seção evidenciam que não se tratou somente de Angel ⁵⁷. Angel seria um líder, ou a cara visível de um grupo mais solidamente articulado? Angel não pronunciou palavra na audiência. Seria um dos muitos que argumentavam com um regulamento fixado pelo costume? Não saberemos os detalhes da trama. Só alguns indícios. E só.

Os fatos incontrovertidos são que, mesmo sendo possível demití-lo com justa causa, Angel foi afastado por um tempo; a acusação de ter ofendido Geri foi ativada, somente em dezembro de 1940; 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; que ainda em 1941, os operários da Picada faziam de 25 a 30 espinhaços por hora ⁵⁸ e

⁵⁶ Proc. 35/41 (Fls. 11)-ARG/MTRT4

⁵⁷ Proc. 32/41; 50/41 e 54/41-ARG/MTRT4

⁵⁸ Proc. 35/41 (Fls. 11)-ARG/MTRT4

que, antes da audiência, em agosto de 1941, Carabajal sofreu um ataque à bala, na Portaria do Swift, do qual saíra ileso e assim mesmo, foi depor a favor do amigo⁵⁹.

A resistência e a tensão chegaram à truculência:

Ocorreu que, em agosto seguinte à demissão legal de Angel, o Chefe Silva, da Guarda Policial do Swift, chamou o capataz Carabajal para conversar na Portaria. Estando ali, o segundo do chefe, Sr. Caminha, o provocou com uma discussão e atirou à queima-roupa sobre Carabajal, 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 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.

Um policial não iria errar um tiro à queima-roupa. Queria-se intimidar uma testemunha numa reclamação trabalhista? É duvidoso. Os atos são símbolos carregados de significados. Por que suspender um capataz (uma autoridade) que se opunha ao standard? Haveria ainda pessoas resistindo ao standard? Ou solidárias? O mais provável é que o tiro errado não fosse para Carabajal, mas apontasse para a Picada... Como já disse, só temos indícios.

Não se pode apreciar, pela pesquisa, o alcance da resistência à implementação de novos standards. Podemos, sim, afirmar que houve resistência, e entender por que foi surda e aparentemente consistente.

Sabemos que dois capatazes novos, associados ao sindicato, foram “rebaixados” e mandados cortar carne nas mesas da seção, em outubro de 1940, situação que não aceitaram e 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

⁵⁹ Proc. 44/41 (Fls. 2)-ARG/MTRT4

se retirarem. Em 7 de Novembro, finalmente, em vista de sua ausência ao trabalho, foram demitidos.”⁶⁰

Ficam à vista os meios punitivos, sutis alguns, e abertamente violentos outros, com que se impôs o standard; e também que houve resistências, desde o local de trabalho, que enfrentaram o frigorífico. Mas...

Juvenal e Israel não foram reincorporados.

O processo de Angel Delmar Rodriguez terminou em 1942, confirmando a demissão por justa causa. Não sabemos o que aconteceu depois. Somente, que deixou sua Carteira de Trabalho no processo onde encontramos um pouco da sua vida. Voltaria para sua cidade, Rivera? Seria mais um a deixar Rio Grande para atrás?

De Luis Maria Carabajal sabemos que requereu sua Carteira Modelo 19 (de estrangeiro) “para fins de adquirir trabalho” em junho de 1942, e que em fevereiro de 1943 registrou que “quer desistir como desistido tem da referida reclamação (sic)”. Ainda não tinha data prevista para a primeira audiência.

No processo, apesar da insistência das testemunhas de Angel em mencioná-lo, ninguém fez menção ao aumento do standard, base do conflito, nem o Sindicato, nem o Juiz, nem o Conselho Regional de Trabalho.

Cuidadosamente, o Swift evitou mencionar o tema, mas era sabido que o motivo das demissões era a negativa em aumentar o standard.

⁶⁰ Proc. 32/41 (Fls. 5)-ARG/MTRT4

Conclusão

Reflexões

Através da presente pesquisa no Acervo do MTRT4, especificamente a análise de Ações Judiciais contra o Frigorífico Swift, de Rio Grande, no início da Justiça do Trabalho, foi possível tomar conhecimento do processo de frigorificação, o que permitiu ver o quanto ele configurou o sistema disciplinar próprio, sistema que adquire formas e níveis de exigência diferentes para cada atividade industrial.

Também pude observar que os processos contra redução salarial ou por estabilidade, às vezes eram motivados pela resistência a um ou outro dos grandes eixos disciplinares, revelando as dificuldades que tinham os trabalhadores para enquadrar esses aspectos sutis, não especificados nas peças processuais, pela limitação **que dàa a** abrangência própria de um texto legal.

Creio que através deste trabalho se pôde fazer uma abordagem visando a entender as necessidades produtivas, que formatam as relações de trabalho, e impõem os sistemas de poder no âmbito laboral, num determinado momento e num determinado lugar. Um enfoque deste tipo deve ser útil, senão necessário, 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, como também a quem procura a Justiça para além do Direito estabelecido.

Entretanto, não posso deixar de expressar o que, na verdade, é claro. Essa pesquisa não se esgotou em si mesma, o Acervo ainda aguarda mais... Especificamente, os processos analisados ainda contêm outras faces pendentes de estudo.

Pendências: A dominação extra-industrial.

Descrevemos uma parte das disciplinas na indústria frigorífica. Mas há outros dispositivos disciplinares, complementares aos estudados, cuja finalidade, não é meramente técnica. São práticas para a exclusiva demonstração de poder. Expressões de puro domínio, arbitrárias, que podem não ser violentas (ou, pelo menos, sem violência *física*), e que, no entanto, são efetivas e necessárias para perpetuar as hierarquias: ordens e procedimentos de vigilância, formas de tratamento hierárquico, etc. Também presentes no Swift, não foram abordados neste trabalho, que teve outro foco, porém são indissociáveis do processo industrial capitalista, e devem ser levadas em conta para outras abordagens da História da indústria e da cidade.

Ausentes: as mulheres.

Chamou a atenção não encontrar, durante a pesquisa das fontes, nenhuma referência ao trabalho de operárias no frigorífico. Aparentemente, o Swift não empregava mulheres na época desses processos.

No entanto, era corrente na cidade o trabalho de mulheres na têxtil Rheingantz, e em outras empresas, desde fins do séc.XIX. Por outro lado, nas plantas do Swift de Berisso e Rosario (Arg.), houve mulheres trabalhando desde o início das operações, em proporções variáveis, porém sempre altas. Certamente, se perguntar sobre o porquê foi diferente no Swift de Rio Grande (se efetivamente não houve operárias), abre um outro caminho de pesquisa, que supõe recorrer a outras fontes, e que não me foi possível iniciar.

Porto Alegre, 10 de dezembro de 2006

Bibliografia Consultada

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.

BIAVASCHI, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil-1930/1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas*. Tese submetida ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas para a obtenção do título de Doutor em Economia Aplicada. Orientador: Prof. Dr. Carlos Alonso Barbosa de Oliveira. Campinas, 2005. Disponível para baixar em: <http://www.trt4.gov.br/memorial/index.htm> <<http://www.trt4.gov.br/memorial/index.htm>> , acessado em 05/11/2006.

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> <<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.

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

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.

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

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

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.

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, M. K&ai Buenos Aires: Editor: Colección Teoría Crítica, 2002.

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.